



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas

Carolina Hernández Macías

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería

Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá, Colombia

2014

Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas

Carolina Hernández Macías

Trabajo de grado presentado para optar al título de:
Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo

Director:

Jorge Hernando Molano V.

Doctor en Ciencias Económicas

Línea de Investigación:

Gestión, organización y regulación de la salud y seguridad en el trabajo

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería

Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá, Colombia

2014

La manera como se presentan las cosas no es la manera como son, y si las cosas fueran como se presentan, la ciencia entera sobraría.

Karl Marx.

Agradecimientos

Deseo agradecer al programa de Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, por brindarme las herramientas para el desarrollo del presente trabajo y ofrecerme una visión crítica acerca de la relación salud-trabajo; muy especialmente al doctor Jorge Hernando Molano Velandia, director del proyecto, quien a través de su constancia, confianza y apoyo hizo posible el desarrollo de este estudio.

Agradecimientos especiales para quienes de una u otra forma aportaron en mi formación académica:

Al profesor Gustavo Yepes López, por el tiempo que dedicó para resolver mis dudas y la paciencia con la que me orientó en el campo de la responsabilidad social.

A los diez expertos que participaron en la validación de la herramienta para la toma de información, por sus valiosos aportes.

A los líderes de seguridad y salud en el trabajo y los de responsabilidad social de las empresas que participaron en el estudio, por su buena disposición y la contribución al mejoramiento de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y de la responsabilidad social.

A los participantes de la línea de gestión, organización y regulación de la salud y seguridad en el trabajo por sus generosos aportes y comentarios.

A mis padres, por el ejemplo y el apoyo en este largo camino de aprendizaje.

Nota sobre uso de lenguaje no discriminatorio

En el desarrollo del presente documento se ha optado por utilizar el género masculino genérico para designar a los grupos de ambos géneros: hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras, empleados y empleadas, etc.

Esta nota pretende aclarar que el proyecto desarrollado reconoce y respeta la igualdad de géneros.

Resumen

Se realizó un estudio de caso en cinco empresas de tamaño grande, ubicadas en la ciudad de Bogotá, con el fin de determinar la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (G-SST) en la responsabilidad social (RS) en cada una de ellas. Para ello se diseñó una lista de chequeo basada en las conexiones encontradas entre las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2001) y la guía ISO 26000:2010 sobre responsabilidad social. Se concluye que la existencia de sindicatos, la certificación del sistema de G-SST, el tipo de capital de la empresa (público, privado o mixto), los reportes de RS y la legislación son factores que podrían influir en la integración de la G-SST en la RS.

Palabras clave: Gestión, sistemas integrados de gestión, gestión en seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional, responsabilidad social, sostenibilidad, organización.

Abstract

In order to determinate the integration of occupational safety and health management (OSHM) in social responsibility (SR) a case study was conducted in five large-sized companies in the city of Bogotá. To do this, a checklist was designed based on the connections between guidelines on occupational safety and health management systems (International Labour Organization, 2001), and the ISO 26000:2010 guidance on social responsibility. The study concludes that the existence of labour unions, the certification for occupational safety and health management systems, the type of capital used (public, private or mixed companies), SR reports, and national legislation could influence the integration of OSHM in SR.

Keywords: Management, integrated management systems, occupational safety and health management, safety and health at work, social responsibility, sustainability, company.

Contenido

	Pág.
Introducción	13
Pregunta de investigación	15
Justificación	16
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Alcance y limitaciones	20
Glosario	21
1. Marco conceptual	27
1.1. Seguridad y salud en el trabajo	27
1.1.1. Antecedentes y evolución histórica	27
1.1.2. Definición de seguridad y salud en el trabajo	32
1.1.3. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	33
1.1.4. Modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	34
1.1.5. Aspectos predominantes en los modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	40
1.1.6. Dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo	42
1.2. Responsabilidad social	49
1.2.1. Antecedentes y evolución histórica	49
1.2.2. Definición de responsabilidad social	57
1.2.3. Iniciativas de promoción de la responsabilidad social	59
1.2.4. Aspectos predominantes de las iniciativas de promoción de la responsabilidad social	62
1.2.5. Dimensiones de la responsabilidad social	63
2. Metodología	65
2.1. Tipo de estudio	65
2.2. Escenario o área de estudio	66
2.3. Proceso metodológico	66

	Pág.
2.4. Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social	67
2.4.1. Conexiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social	68
2.4.2. Elementos para identificar la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social	72
2.5. Instrumento de diagnóstico	73
2.6. Selección de casos	76
2.7. Descripción de casos	76
2.8. Recolección y análisis de la información	82
3. Resultados	83
3.1. Diagnóstico de la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social y propuesta de mejoramiento para la Empresa A.	83
3.2. Diagnóstico de la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social y propuesta de mejoramiento para la Empresa B.	99
3.3. Análisis conjunto de los diagnósticos.	113
4. Conclusiones y recomendaciones	117
4.1. Conclusiones	117
4.2. Recomendaciones	119
Bibliografía	120
A. Anexo: Revisión bibliográfica	128
B. Anexo: Listado de las conexiones existentes entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social y los elementos que identifican la integración desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social	129
C. Anexo: Elaboración de las preguntas de la lista de chequeo	136
D. Anexo: Lista de chequeo	146
E. Anexo: Consentimiento informado	152
F. Anexo: Diagnóstico de la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social y propuesta de mejoras a la integración para las Empresas C, D y E	153

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1-1: Ciclo Deming	34
Figura 1-2: Principales elementos del SG-SST propuesto por la OIT	36
Figura 1-3: Procedimiento de la gestión de SST de la OPS	38
Figura 1-4: Modelo del sistema de gestión de la norma OHSAS	39
Figura 1-5: Modelo del sistema de gestión del INRS	40
Figura 1-6: Pirámide de la responsabilidad social corporativa	52
Figura 1-7: Materias fundamentales de la responsabilidad social	61
Figura 2-1: Proceso metodológico de la integración de la G-SST en la RS	67
Figura 2-2: Dimensiones de la responsabilidad social objeto de estudio de la relación entre G-SST y RS	71
Figura 2-3: Proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RS	72
Figura 2-4: Ejemplo del proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RS	72
Figura 2-5: Proceso de la creación de las preguntas de la lista de chequeo	73
Figura 2-6: Ejemplo del proceso de creación de las preguntas de la lista de chequeo	74
Figura 2-7: Ejes temáticos de las conexiones entre la G-SST y la RS	74
Figura 3-1: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa A, por eje temático	83

	Pág.
Figura 3-2: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa A	84
Figura 3-3: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa B, por eje temático	99
Figura 3-4: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa B	100
Figura 3-5: Comparativo entre empresas y ejes temáticos	113
Figura 3-6: Comparativo entre empresas y prácticas laborales	115
Figura F-1: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa C, por eje temático	153
Figura F-2: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa C	154
Figura F-3: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa D, por eje temático	170
Figura F-4: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa D	171
Figura F-5: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa E, por eje temático	186
Figura F-6: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa E	187

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1-1: Comparación de directrices y modelos de G-SST	41
Tabla 1-2: Dimensiones de la G-SST	43
Tabla 1-3: Comparación de las iniciativas de promoción de la RS	62
Tabla 1-4: Dimensiones de la RS	63
Tabla 2-1: Criterios de evaluación utilizados en el panel de expertos	75
Tabla 2-2: Descripción de las empresas objeto de estudio	77
Tabla 3-1: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la empresa A	86
Tabla 3-2: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la empresa B	102
Tabla F-1: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la empresa C	156
Tabla F-2: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la empresa D	172
Tabla F-3: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la empresa E	188

Lista de abreviaturas

A continuación se presenta las abreviaturas usadas en el presente trabajo:

Abreviatura	Término
<i>ARL</i>	Administradora de riesgos laborales
<i>AT</i>	Accidente de trabajo
<i>DDHH</i>	Derechos Humanos
<i>EL</i>	Enfermedad laboral
<i>EPP</i>	Elementos de protección personal
<i>EPS</i>	Empresa promotora de salud
<i>G-SST</i>	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
<i>ISO</i>	<i>International Standard Organization</i>
<i>OHSAS</i>	<i>Occupational health and safety assessment series</i>
<i>OIT</i>	Organización Internacional del Trabajo
<i>PSLT</i>	Promoción de la salud en los lugares de trabajo
<i>RS</i>	Responsabilidad social
<i>SG-SST</i>	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
<i>SSSI</i>	Sistema de seguridad social integral
<i>SST</i>	Seguridad y salud en el trabajo
<i>SVE</i>	Sistema de vigilancia epidemiológica

Introducción

La creciente división entre ricos y pobres, los daños medio ambientales, los escándalos de empresas prestigiosas, los derechos cada vez más amplios de los consumidores, los crecientes problemas de salud asociados al trabajo, entre otros aspectos, motivan a que las tendencias actuales de gestión empresarial incluyan, además de la eficiencia y los resultados financieros, resultados ambientales y sociales; atrás quedaron los tiempos en los que a las compañías únicamente se les exigía generar rentabilidad. En procura de estos resultados surge la responsabilidad social.

“La expresión «Responsabilidad Social Corporativa» (...) – dejando a un lado diversas interpretaciones, contenidos o definiciones por el momento – claramente refleja, considerando las palabras que la forman, las demandas que la sociedad o un grupo de personas exigen a una empresa, como institución social. Estas demandas se convierten en expectativas que los individuos como grupo esperan que la empresa satisfaga en un modelo social particular, incluyendo no sólo la creación y distribución de riqueza desde una perspectiva puramente económica, sino también la contribución a resolver cualquier problema social que surja.”¹ (Wheeler and Sillanpää, 1997; Argandoña, 1998; Araque and Montero, 2006; citado por Montero, 2009, p. 1441)

A la empresa “le interesa ser responsable para mantener la fidelidad de los clientes y empleados. Le conviene serlo con los proveedores y con las entidades financieras. Debe serlo frente al accionariado y los tomadores de los bonos y otros títulos de deuda que pueda emitir. Por encima de todo, la ética le impone una atención especial a las consecuencias de sus actos en cualquier plano, a fin de prevenir contingencias indeseadas y evitar los riesgos, si es posible, y a minimizarlos en caso contrario así como a compensar los fallos y sus consecuencias.” (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2007, p. 93)

Específicamente, a los dueños de las compañías les debería interesar ser responsables con sus trabajadores porque son ellos quienes con su entrega diaria producen los bienes y servicios que posibilitan la existencia de la organización.

Ser socialmente responsables con los trabajadores es una cuestión de ética, pero también evita costos indeseados de rotación, accidentes o enfermedades, e incluso costos asociados

¹ Traducción propia.

con la reputación y con el “castigo social” impuesto por los clientes: numerosos casos en la década de los noventa dan cuenta de importantes y reconocidas marcas que al decidirse por manufacturar sus productos en países asiáticos o latinoamericanos, con un ahorro considerable de costos directos de producción, terminaron siendo castigadas por los clientes y los medios de comunicación al conocerse que las condiciones de trabajo en las empresas subcontratadas eran peligrosas, insalubres e incluso, la mano de obra contaba con menores de edad.

Es así, como “en décadas pasadas, la promoción de sitios de trabajo saludable se convirtió en una estrategia popular a través de la cual, corporaciones y otros empleadores han ejercido la responsabilidad social. Ésta práctica no sólo promete salud y bienestar para los trabajadores, sino que también contribuye a generar organizaciones sustentables y responsables.”² (Holmqvist, 2009, p. 68)

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social también hace explícita la integración de la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social de las empresas cuando menciona que “sin duda uno de los campos de actuación incuestionables en la Responsabilidad Social Corporativa, es el de la seguridad y salud de los trabajadores, que cobra especial importancia en América Latina si tenemos en cuenta los principales datos que se manejan en torno al coste social y económico de la siniestralidad laboral y las condiciones de trabajo en la Región.” (s/f, p. 13)

Actualmente, en Colombia, una amplia legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, da cuenta de la importancia de preservar la salud de los empleados y de ofrecerles empleos dignos. Incluso, normatividad tan reciente como la Ley 1562 de 2012 pretende llevar la prevención de riesgos laborales a un nivel estratégico, convirtiéndola en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que posibilita hacer trazabilidad sobre las acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos para contrastarlas con los objetivos propuestos y proponer planes de mejora.

“Si bien el desarrollo normativo en materia de Seguridad y Salud es necesario e imprescindible, las acciones responsables en la materia son un complemento y un avance respecto al marco legal.” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, s/f, p. 13)

Es en este contexto en el que surge la posibilidad de conectar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como mecanismo estratégico de prevención de enfermedades y accidentes laborales y promoción de la salud y el bienestar con la responsabilidad social empresarial.

Para ello, en el capítulo 1 se abordan los aspectos teóricos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social y se presenta la integración teórica de ambos temas.

² Traducción propia.

Para diagnosticar la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social en el contexto empresarial bogotano, se elabora un instrumento, el cual es descrito en el capítulo 2; así mismo se describen los casos objeto de estudio.

En el capítulo 3 se presenta el diagnóstico de la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social para dos de los casos más representativos.

Y finalmente en el capítulo 4 se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Pregunta de investigación

¿Cómo se integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la responsabilidad social en cinco empresas bogotanas?

Justificación

Varios autores y estudios han abordado el tema de la relación existente entre la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social empresarial. Algunas de las conclusiones que se derivan de los textos se presentan a continuación y han estimulado el desarrollo del presente proyecto.

La Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y Trabajo menciona en el reporte sobre responsabilidad social corporativa y condiciones de trabajo, que el campo de acción de la RSE sigue siendo extenso y cambiante y aún no existen estándares o garantías establecidas en las áreas relacionadas con condiciones de trabajo y de empleo. (Segal, Sobczak y Triomphe, 2003, p. 4)

Hoffmeister, Benavides y Jodar, quienes estudiaron la relación existente entre la responsabilidad social corporativa (RSC) y la salud y seguridad en el trabajo (SST), concluyen que “(...) las innovaciones de gestión que suponen la RSC no han influido sobre la SST” (2005, p. 193)

Mansley (2002) (citado por Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005, p.17) indica que una de las conclusiones de las reuniones celebradas con inversores del sector financiero fue que “la falta de información convincente en favor de una gestión adecuada de la seguridad y la salud fue percibida como un obstáculo para la seguridad y la salud en el trabajo en el marco de la RSE; es preciso trabajar más en este ámbito.” Además, la misma Agencia menciona que “Dada la importancia estratégica de los avances en materia de RSE, así como su carácter innovador, sería prematuro facilitar directrices concretas sobre el modo de integrar la seguridad y la salud en la RSE.” (2005, p. 127). Sin embargo, en el mismo informe resalta que “(...) la SST es un elemento importante en la dimensión social de la RSE. La adopción de una estrategia de RSE permite integrar la política de SST en un nivel estratégico de la organización.” (p. 16)

Por su parte Garrett Brown, un crítico del papel que se le ha otorgado a la responsabilidad social empresarial sobre la seguridad y salud en el trabajo, menciona que “Quince años después de que las candentes campañas contra las fábricas de explotación laboral de corporaciones transnacionales como Nike encendieran la chispa sobre la responsabilidad social de las empresas, ha habido una mejora pequeña en las condiciones de salud y

seguridad (...)”³ (2007, p. 16) “Tal vez, el problema más evidente, es la ausencia casi total de la participación de los trabajadores en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas de salud y seguridad en las fábricas.”⁴ (2007, p. 20)

En 2008, un estudio realizado por Petrovic en 17 empresas australianas del sector de la construcción, las cuales desarrollan acciones de responsabilidad social empresarial, entre otros hallazgos se encontró que se necesita profundizar en las acciones de mejoramiento de seguridad y salud ocupacional con contratistas, sindicatos y gobierno. (p. 99)

En el escenario latinoamericano, la profesora Cecilia Garavito comenta que “en el Perú los programas de Responsabilidad Social Empresarial (...) se orientan fundamentalmente a temas relacionados con la comunidad y el medio ambiente, y dan menos atención al tema laboral.” (2008, p. 81)

Tim Sanders, ex jefe de soluciones administrativas de Yahoo, enaltece la integración de ambos temas cuando en la conferencia *Safety 2009* menciona que “la responsabilidad social no es sólo acerca de pensar verde”, es acerca de las personas: cómo las compañías tratan a sus trabajadores a través de sueldos, beneficios, seguridad, prevención de accidentes y el medio ambiente del trabajo. (American Society of Safety Engineers, 2009, pp. 10-20)

En el documento titulado RSE y Trabajo Decente en la Argentina, la asesora del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social comenta que “en el programa de Trabajo Decente por país de la OIT, gobierno, empleadores y trabajadores consensuaron incluir la cuestión de la RSE como campo de acción tripartita.” (Neer, 2009, p. 123) Lo que demuestra la importancia de la responsabilidad social empresarial sobre los trabajadores, a escala global.

Montero, Araque y Rey discuten en el artículo de su autoría cómo el creciente interés en la responsabilidad social corporativa contribuye a mejorar la implementación de un sistema de prevención de riesgos y concluyen que “...sigue habiendo una necesidad de mejor integración entre los asuntos de salud y seguridad ocupacional en el desarrollo práctico y conceptual de la responsabilidad social corporativa.”⁵ (2009, p. 1444)

“En el 2012, durante la Conferencia de las Compañías más Seguras de América, Kathy A. Seabrook, (...), presidente de *Global Solutions Inc.*, explicó que seguridad, sostenibilidad y responsabilidad social deben ser integrados”⁶ (sin autor, 2012, p. 26), porque es una tendencia que exige el mercado.

En esta breve recopilación de textos, se observan los desafíos de la integración entre la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social empresarial y la importancia de la misma; sin embargo, son muy pocas las referencias al tema específico de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

³ Traducción propia.

⁴ Traducción propia.

⁵ Traducción propia.

⁶ Traducción propia.

Para corroborarlo, se realizó una revisión bibliográfica de artículos publicados en las bases de datos *Academic Search Complete*, *Business Source Complete* y *Medline* en el periodo 2005 a 2014, así como en *Business Full Text* en el periodo 2005 a 2011. Los resultados asociados a las palabras clave “responsabilidad social corporativa”, “seguridad y salud ocupacional”, “condiciones de trabajo” y “OHSAS 18001” sólo muestran 142 artículos, de los cuales tan sólo el 31% (44 artículos) tienen alguna relación con el presente estudio.

De los 44 artículos:

- ✓ el 25% se refiere al tema de ética y el 27% a las condiciones de trabajo;
- ✓ 3 tratan el contexto latinoamericano y
- ✓ ninguno de los artículos consultados trata el tema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los detalles de la revisión bibliográfica se encuentran en el Anexo A.

Por último, para centrar la integración de ambas temáticas en el contexto nacional, se indagó sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial que tienen incidencia sobre la población de trabajadores en las empresas colombianas. La información encontrada no diagnostica la conexión existente.

Según la encuesta anual de responsabilidad social realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, para el periodo 2012-2013, el 77,7% de las empresas encuestadas (de un total de 292 encuestas), cuenta con una política o estrategia de RSE, el 78,6% indica que su principal grupo de interés son los trabajadores, el 43% informa tener el certificado OHSAS 18001 sobre sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional y el 4% dice estar en proceso de certificación. Por último, el 90,5% cuenta con acciones en materia de salud y seguridad ocupacional. Lo que podría deberse al obligado cumplimiento de la normatividad colombiana.

Por su parte, en el 2009, la Superintendencia de Sociedades, organismo técnico que hace parte del estado colombiano, elaboró un informe de Prácticas Empresariales y Responsabilidad Social Empresarial, en el cual participaron 5.509 sociedades del sector real de la economía, de las cuales el 82% corresponden a empresas grandes y medianas, ante la pregunta sobre acciones de responsabilidad social que emprenden en beneficio de sus trabajadores, el 48% de las sociedades realiza acciones en el ámbito laboral y un 25% no realiza ninguna. Además, la prevención y disminución de riesgos asociados al trabajo es la acción más documentada, evaluada y medida (frente a otras acciones relacionadas con los trabajadores), “porcentaje que puede ser explicado por la exigencia de la legislación existente”. (Superintendencia de Sociedades, 2009, p. 8)

Objetivos

Objetivo general

Determinar la forma de integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social en cinco empresas bogotanas.

Objetivos específicos

- Identificar teóricamente las dimensiones de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de la responsabilidad social y sus conexiones.
- Diagnosticar la integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social en cinco empresas en Bogotá.
- Proponer mejoras a la integración existente de manera que se fortalezcan los aportes de la responsabilidad social a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Alcance y limitaciones

El proyecto fue desarrollado durante el segundo semestre del año 2013 y el primer semestre del año 2014 en cinco empresas bogotanas, entendiéndose por bogotanas, aquellas que tengan una sede ubicada en la ciudad de Bogotá.

Las empresas participantes son de tamaño grande y no corresponden al mismo sector económico.

Por cláusulas de confidencialidad, los nombres de las empresas no podrán ser revelados en el estudio.

Las limitaciones identificadas son:

- La ausencia de estadísticas nacionales unificadas respecto a las empresas que cuentan con desarrollos en materia de responsabilidad social, dificulta la estimación del universo del estudio.
- El muestreo por conveniencia para seleccionar las empresas objeto de estudio imposibilita sacar conclusiones generales por categorías (por ejemplo: sectores económicos).
- Pese a que los temas relativos al medio ambiente, clientes, consumidores y comunidad hacen parte de la responsabilidad social, debido al tiempo disponible para el desarrollo proyecto, éstos no fueron abordados dentro del estudio de integración entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social.
- El análisis del gobierno corporativo, como parte de la responsabilidad social, sólo fue abordado desde la perspectiva de la política de seguridad y salud en el trabajo. Los demás aspectos estratégicos inherentes a ese gobierno y su relación con la gestión de seguridad y salud en el trabajo no hacen parte del presente proyecto.

La toma de información para realizar el diagnóstico de la interacción de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social no pudo ser corroborada con la revisión de documentación que respaldara la validez y veracidad de las respuestas entregadas por los representantes de las empresas objeto de estudio. Se confía en la información recibida.

Glosario

Debido a la naturaleza del presente proyecto, ya que involucra la comparación de documentos provenientes de diferentes fuentes, se decide incluir las siguientes definiciones y términos relacionados con el objetivo de unificar conceptos y terminología y facilitar la comprensión de los mismos:

Accidente de trabajo: Definido por la Ley 1562 de 2012, artículo 3°:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en ejercicio sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Congreso de la República de Colombia); basado en la Decisión 584 de 2004 de la CAN.

Términos relacionados: accidente laboral.

Acoso laboral: Definido por el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, es:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. (Congreso de la República de Colombia)

Ausentismo laboral: “Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación.” (ICONTEC, 1996, p. 1)

Capacitación: Definido por el artículo 4 del Decreto Ley 1667 de 1998:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Clase de riesgo: En seguridad y salud en el trabajo, es la jerarquización del nivel de peligro al que están expuestos los trabajadores de una determinada organización, en la cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad económica principal que desarrolla. Según el Decreto 1295 de 1994, las empresas y sus centros de trabajo deben estar categorizadas en una de las cinco clases de riesgo, entre el riesgo mínimo (clase I) y el riesgo máximo (clase V).

Clima organizacional: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (Sandoval, 2004, p. 84)

Términos relacionados: clima laboral.

Comité de convivencia laboral: Es una medida preventiva del acoso laboral, consistente en un equipo de personas representantes del empleador y de los trabajadores y sus respectivos pares, con las funciones y obligaciones previstas en la legislación.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo:

Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (CAN, 2004, Artículo 1)

Términos relacionados: “Comité de seguridad”, “comité de seguridad y salud en el trabajo”.

Elementos de protección personal: Es el conjunto de equipos o dispositivos destinados para ser utilizados por el trabajador, para protegerlo de uno o varios factores ambientales peligrosos presentes en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2013, Artículo 3°)

Enfermedad laboral: Definida por la Ley 1562 de 2012, artículo 4°, “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.” (Congreso de la República de Colombia)

Términos relacionados: enfermedad profesional.

Ergonomía: Disciplina científica dedicada al entendimiento de las interacciones entre los humanos y otros elementos de un sistema, de forma que se optimice el bienestar humano y el desempeño general del proceso⁷. (IEA, 2014, ¶1-2)

Examen médico ocupacional: Definido por la Resolución 2346 de 2007, artículo 2°:

Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones. (Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia)

Factores psicosociales: Definidos por la OIT en 1986,

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 3)

⁷ Traducción propia.

Factores de riesgo psicosocial: Son todos aquellos factores psicosociales que tienen el potencial de producir efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Formación: Es “el proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral.” (García, Rubio y Lillo, 2003, citado en Barraza, 2007, p. 139)

Grupo de interés: Individuo o grupo de personas “que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización” (ISO, 2010b, p. 4)

Términos relacionados: “parte interesada”, “*stakeholder*”.

Guarda de seguridad: Es “un medio de protección que impide o dificulta el acceso de las personas o de sus miembros al punto o zona de peligro de una máquina. [Una guarda de seguridad o] resguardo es un elemento de una máquina utilizado específicamente para garantizar la protección mediante una barrera material.” (INSHT, 2000, p. 1)

Incidente de trabajo: Según la Decisión 584 de 2004 de la CAN, se define como: “Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales” (Artículo 1, literal q)

Términos relacionados: incidente laboral.

Matriz de peligros: “Herramienta para consignar de forma sistemática la información proveniente del proceso de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos” (ICONTEC, 2010, p. 8)

Medicina prepagada: El Decreto 1486 de 1994 la define como:

El sistema organizado y establecido por entidades autorizadas conforme el presente Decreto, para la gestión de la atención médica y de la prestación de los servicios de salud y/o para atender directa o indirectamente estos servicios incluidos en un plan de salud preestablecido, mediante el cobro de un precio regular previamente acordado.

No se consideran como entidades de prepago aquellas que se limitan a otorgar descuentos sobre el costo de la utilización de los servicios de salud, que debe ser asumido por parte de un grupo de usuarios. (Presidencia de la República de Colombia, Artículo 1)

Medición higiénica: Es aquella evaluación que permite identificar los agentes peligrosos; químicos, físicos y biológicos; existentes en determinado lugar de trabajo, que pueden causar enfermedad o discomfort⁸. (IOHA, 2014, ¶2)

Peligro: “Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.” (ICONTEC, 2007, p. 3)

⁸ Traducción propia.

Plan de emergencias: “Definición de políticas, organización y métodos, que indica la manera de enfrentar una situación de emergencia o desastre, en lo general y en lo particular, en sus distintas fases.” (DGR, 2010, p. 71)

Profesiograma: Documento que establece el perfil biofísico y el monitoreo biológico mínimo requerido por cargo para los trabajadores de una organización, con el objetivo de seleccionar a los empleados con el menor riesgo potencial y preservar la salud de aquellos que ya se encuentran expuestos.

Promoción de la salud en los lugares de trabajo: Es la “... variedad de políticas y actividades en los lugares de trabajo diseñadas para ayudar a empleadores y trabajadores en todos los niveles para incrementar el control y mejorar la salud.”⁹ (OMS, 1998, p. 1)

Riesgo laboral: Definido por la Decisión 584 de 2004 de la CAN, es la “probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”. (Artículo 1°).

Términos relacionados: “riesgo de seguridad y salud en el trabajo” y “riesgos en la empresa”.

Seguridad y salud en el trabajo: Definida por la Ley 1562 de 2012, artículo 1°:

(...) aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de la República de Colombia)

Términos relacionados: “salud y seguridad ocupacional” y “salud ocupacional”

Sistema de seguridad social integral: En términos de la Ley 100 de 1993,

El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Congreso de la República de Colombia, Preámbulo)

⁹ Traducción propia.

Sistema de vigilancia epidemiológica:

Consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (...) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (...) (INSHT, 2012, p. 1)

1. Marco conceptual

1.1. Seguridad y salud en el trabajo

1.1.1. Antecedentes y evolución histórica

La preocupación por la conservación de la salud en el trabajo data del periodo primitivo, cuando los cazadores idearon los primeros mecanismos de seguridad hechos de hueso, piedra, cuero o barro que atados a sus brazos y antebrazos los protegían al momento de la caza y la pesca. (Marín y Pico, 2004, p. 21).

Posteriormente, Hipócrates (siglo IV a.C) describió el saturnismo en los trabajadores que manipulaban plomo (Grau y Moreno, s/f, p. 2) y los estudiosos “Galeno (Siglo II a.C.) y Plinio el viejo (Siglo I a.C.), hicieron observaciones acerca de las enfermedades de curtidores, bataneros y químicos, así como de algunas medidas preventivas contra el polvo de plomo.” (Palacios, 2002, p. 2).

Para mediados de 1500, el médico alemán Georgius Agrícola escribe sobre la necesidad de contar con ventilación adecuada y máscaras para evitar enfermedades en las minas, en su obra “*De re metallica*”; posteriormente Paracelso escribe “Sobre el mal de las minas y otras enfermedades de los mineros” en el que describe las enfermedades de esta población trabajadora y su relación con los minerales y metales con los que están en permanente contacto. (Alvarado, 2006, p. 1).

En el año 1700, el italiano Bernardino Ramazzini, publica el tratado sobre las enfermedades de los artesanos: “*De morbisartificum diatriba*”, debido al cual es considerado el padre de la salud ocupacional. En su estudio, Ramazzini revisa 52 oficios distintos “... analizando los riesgos derivados de la práctica de cada uno, así como las medidas de prevención convenientes para aminorarlos. Sus agudas observaciones permitieron distinguir entre enfermedades causadas por el empleo de determinados materiales.” (Gomero, Zevallos y Llap, 2006, p. 106).

La Revolución Industrial, en la segunda mitad del siglo XVIII, cambió por completo las condiciones de trabajo existentes hasta la época que estaban relacionadas con labores agrícolas, minería y pesca y se transformaron en trabajos mecanizados, bajo los techos de

industrias enormes y mal ventiladas, sin condiciones sanitarias adecuadas ni medidas de seguridad. Las jornadas eran largas y extenuantes, impuestas al ritmo de las máquinas; hombres, mujeres y niños trabajaban en igualdad de condiciones y los accidentes de trabajo aumentaron. (Marín y Pico, 2004, p. 24).

A comienzos del siglo XIX, en Inglaterra, se dio inicio a la regulación de las condiciones de trabajo en las fábricas. En 1802 la “Ley para la mejor conservación de la salud y de la moral de los aprendices”, aprobó que la jornada de trabajo de los menores no superara las 12 horas diarias. Posteriormente, en 1819 la “Ley reguladora de las fábricas de algodón” o “Ley Peel” prohibió el empleo de niños menores de 9 años. (Rodríguez, 2003, p. 138).

Una serie de leyes fueron promulgadas en los años siguientes, todas tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, especialmente mujeres y niños. En 1833, Inglaterra promulgó el primer sistema de inspecciones a las fábricas y para 1870, se les exigía que las instalaciones estuvieran limpias, ventiladas, sin sobrepoblación y que la maquinaria y equipo que pudiera ser peligroso fuera apropiadamente aislado o encerrado. (DOL, 2012a, ¶ 5). Estados Unidos hizo lo propio con la primera ley de seguridad y salud, creada en Massachusetts en 1877. (DOL, 2012a, ¶ 10).

A mediados del siglo XIX, varios estudiosos de la seguridad y salud en el trabajo en Estados Unidos y Europa publicaron sus escritos; según Krieger y Birn (1998, p. 1604), hacia 1840 Louis Rend Villerme divulga el mayor estudio realizado hasta el momento sobre la salud de los trabajadores franceses titulado: “Una descripción sobre el estado físico y moral de los trabajadores empleados en la industria del algodón, lino y seda.”¹⁰; por su parte, en 1842 Edwin Chadwick elabora en Inglaterra el reporte sobre las condiciones sanitarias de la población trabajadora en Gran Bretaña; hacia 1844, Frederick Engels difunde: Las condiciones de la clase trabajadora en Inglaterra; en 1845, John Griscom escribe sobre las condiciones sanitarias de la población trabajadora de Nueva York con sugerencias para su mejoramiento y Southwood Smith publica en 1847: Direccionamiento de la clase trabajadora del Reino Unido en su obligación con el estado actual de las cuestiones sanitarias.

Por su parte, en 1884, Alemania fue el primer país en otorgar compensaciones a los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo; Estados Unidos lo hizo en 1911, después de analizarlo como una medida preventiva. (DOL, 2012b, ¶ 2-¶ 8)

Se evidencia entonces que la evolución de la protección de la salud de los trabajadores hasta el siglo XIX, fue una preocupación de los intelectuales, en primer lugar, luego de los empresarios y por último de los gobiernos. En este momento de la historia no se ligaba la seguridad y salud con la responsabilidad social de las organizaciones.

En 1900, fue fundada la Asociación Internacional para la Legislación Laboral, con base en la ciudad de Basilea (Suiza), cuyo uno de sus objetivos era formalizar la legislación para la protección de los trabajadores. La asociación sirvió de preámbulo para la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Davies, 2010, ¶ 7)

¹⁰ Traducción propia.

En Colombia, a través de la Ley 57 de 1915, el general Uribe Uribe traza el marco legal de la seguridad en el trabajo y del amparo a los trabajadores accidentados y para la década de 1920, "... con ayuda norteamericana, se organizaron los servicios de salud ocupacional en Perú, Chile, Bolivia, Colombia y Venezuela". (Marín y Pico, 2004, p. 24)

Para 1919, tras terminar la primera guerra mundial, la OIT fue establecida en Francia. En el preámbulo de la constitución de la organización se lee la importancia de proteger a los trabajadores "...contra las enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo." (OIT, 1919) Varias recomendaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo fueron emitidas durante los años posteriores.

El modelo Dupont es creado por la empresa norteamericana del mismo nombre y adoptado en 1928, está basado en dos principios básicos: que la gerencia es la responsable de la prevención de accidentes y que todo accidente puede prevenirse. El modelo propone la creación de un comité central de seguridad y otros subcomités que integran los esfuerzos en prevención hacia todos los trabajadores, de forma que las mejores prácticas sean institucionalizadas. (Thomen, 2012, p. 31)

En Estados Unidos, en 1931 fue publicada la primera edición del libro "*Industrial accident prevention. A scientific approach*" de H. W. Heinrich. Según el autor, su estudio sobre las causas de los accidentes laborales indica que éstas se deben en un 88% a actos inseguros de los trabajadores, 10% a condiciones inseguras de la maquinaria o la infraestructura y 2% son accidentes inevitables. Debido a esto, concluye que la psicología industrial es de vital importancia para intervenir sobre el comportamiento de las personas. (Manuele, 2011, p. 54)

De otro lado en Colombia, la Ley 10 de 1934 reglamentó la enfermedad profesional, la Ley 44 de 1939, creó el seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944 promulga la protección a todos los trabajadores por medio de los fundamentos de lo que posteriormente sería el Código Sustantivo del Trabajo. Para 1945 es aprobada la Ley 6 (Ley general del trabajo), con la cual se promulgan las disposiciones relativas a convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos, entre otros. (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, s/f, p. 3)

En Europa, el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad (INRS, por sus siglas en francés) es una organización sin ánimo de lucro creada en Francia en 1945 y dirigida por una junta integrada por representantes de los empleadores y las uniones sindicales, cuya misión consiste en propiciar la investigación en seguridad y salud en el trabajo para determinar las necesidades futuras en prevención, informar a la comunidad sobre los avances en el campo y prestar asistencia técnica. (INRS, 2012)

A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su constitución del año 1946, menciona en el artículo dos promover el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo. (OMS, 1946)

En el mismo año, en Colombia, la Ley 90 de 1946 crea el Instituto de Seguros Sociales, entidad especializada en la atención de la salud y la administración de las pensiones de los

trabajadores. En 1948 se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y en 1949, por medio del Decreto 3767 se exige el establecimiento de la política de higiene y seguridad industrial para cada empresa a nivel nacional.

Para mediados del siglo XX, la responsabilidad de las organizaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo está plenamente consolidada y establecida mediante el marco legal de cada país. Sin embargo el concepto sigue desarrollándose de forma independiente a la evolución de la responsabilidad social empresarial que para la misma época está dejando de lado la filantropía para entrar en un proceso de conciencia sobre el rol en la sociedad, como se verá más adelante en el apartado relativo a evolución histórica de la responsabilidad social.

El Centro Internacional de Información de Seguridad y Salud Ocupacional (CIS) es establecido en la OIT en el año 1959, con el fin de proveer a trabajadores y empleadores de la información más actualizada sobre el tema, gestionando esta, de forma que sea accesible para todos. Para 1974 la información existente fue mayormente computarizada. (OTI, 2013, ¶ 1)

A partir de 1960, en Italia, los movimientos de trabajadores, conscientes de la relación existente entre salud y trabajo, publican el denominado Modelo Obrero, en el cual los propios trabajadores son instruidos para la identificación de cuatro tipos de factores de riesgo presentes en los sitios de trabajo, mediante el uso de una encuesta que deriva en la realización de un mapa de riesgos. El modelo aprovecha la experiencia de los obreros en sus puestos de trabajo y lleva a cabo planes de acción tendientes a minimizar los efectos perjudiciales en la salud. (Laurell, 1984, p. 10)

En Estados Unidos, hacia fines de la década de 1960, se inició un modelo de gestión denominado Control Total de Pérdidas, el cual desde una estrategia de reducción de costos, estudia todas las pérdidas de la organización, incluyendo las relacionadas con accidentes y enfermedades laborales. (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, 2003, p. 33)

Para 1970, el Congreso de los Estados Unidos crea la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés), que hace parte del Departamento de Trabajo y tiene el propósito de asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estadounidenses, mediante la investigación, información, educación y entrenamiento. (OSHA, 1970). Bajo la misma ley fue creado el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH por sus siglas en inglés), cuya misión es la de "... generar nuevos conocimientos en el campo de la salud y seguridad ocupacional y adaptar esos conocimientos a la práctica para la mejora de la situación de los trabajadores" (NIOSH, 2012, ¶ 2)

En Inglaterra, en julio de 1974, se crea la Comisión de Salud y Seguridad (HSC por sus siglas en inglés), con el aval del gobierno. Entre sus responsabilidades se destacan asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas en el trabajo, protegiéndolas contra los riesgos que puedan afectarlas. (Health and Safety Executive, 2012, ¶ 9)

El Consejo Europeo, en mayo de 1975, crea la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Eurofound, que actualmente actúa como organismo de la Unión Europea y cuyas funciones son: "... proporcionar información, asesoramiento y conocimientos especializados sobre las condiciones de vida y de trabajo, relaciones laborales y la gestión del cambio en Europa". (Eurofound, 2012, ¶ 2)

Las décadas de 1960 y 1970, de mano de los movimientos sindicales, cambiaron la perspectiva de los empleadores sobre su responsabilidad social, en este caso sobre su papel en las condiciones de trabajo.

Para 1989, la Directiva 89/391/CEE, conocida como Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, fue adoptada por los países de la Comunidad Europea "... constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito." (EU-OSHA, 2012b, ¶ 1). Entre sus objetivos se encuentran: promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, prevenir los riesgos profesionales, proteger la seguridad y la salud, eliminar los factores de riesgo y accidente, informar y consultar y formar a los trabajadores y sus representantes. (Consejo de las Comunidades Europeas, 1989, p. 2)

En julio de 1994, la Comunidad Europea establece la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA por sus siglas en inglés) (EU-OSHA, 2009, p. 1), con la misión de "... dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo" y fomentar una cultura de la prevención de riesgos que mejore las condiciones de trabajo en los países de la Comunidad. (EU-OSHA, 2012a, ¶ 1)

Para 1996, en España, se publica la norma experimental UNE 81900:1996-EX orientada a documentar un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. En el mismo año el Instituto de Estandarización Británico (BSI por sus siglas en inglés) diseña la Norma BS 8800, compatible con otros estándares de gestión y que sirvió como base para la construcción de la OHSAS 18000. (BSI, 2012)

La Universidad de Michigan y la Asociación Americana de Higiene Industrial (AIHA, por sus siglas en inglés) desarrollan en 1998 un instrumento para la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo denominado Instrumento universal de evaluación del SG-SST. (Bigelow y Robson, 2005, pp. 16)

La articulación de trece organizaciones internacionales, entre las que se encuentran BSI, *Bureau Veritas Quality International* y AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), dieron origen en 1999 a la norma sobre el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, denominado OHSAS 18001, actualizada en 2007. (Rubio, 2001, pp. 6-7)

Por su parte en el año 2001, la OIT publica las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (OIT, 2001)

Los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) firman, en el 2004, la Decisión 584 denominada: Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de servir "... de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que

regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros”; además de procurar la adopción de un sistema nacional de SST, así como de los SG-SST en los centros de trabajo. (CAN, 2004, p. 2)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) publica en 2005 el proyecto titulado Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: manual para gerentes y administradores, cuya prioridad es establecer conceptos básicos sobre la operación de un SG-SST en instituciones de salud y enfatizar sobre los peligros y procesos de trabajo que enfrentan los trabajadores del sector. (OPS, 2005, p. IX)

1.1.2. Definición de seguridad y salud en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, 1996, define la seguridad y salud en el trabajo como:

... disciplina de gran alcance que involucra varios campos especializados. En su sentido más amplio se propone:

- La promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- La prevención de todos los efectos adversos en la salud de los trabajadores, causados por las condiciones de trabajo;
- La protección de los trabajadores en los sitios de trabajo, contra los riesgos resultantes de los factores adversos a la salud;
- La ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente laboral adaptado a sus necesidades físicas y mentales;
- La adaptación del trabajo al hombre.

En otras palabras, la seguridad y salud en el trabajo abarca el **bienestar social, mental y físico de los trabajadores**...¹¹.

Esta definición es compartida con la Organización Mundial de la Salud, según la Comisión Mixta OIT/OMS, realizada en su primera sesión en 1950 y revisada en 1996.

Por su parte, la CAN en 2004 define la salud ocupacional, así:

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (artículo 1)

¹¹ Traducción propia.

Por su parte la norma OHSAS 18001-2007 define la seguridad y salud ocupacional como:

... condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo. (ICONTEC, 2007, p. 3)

En Colombia, la Ley 1562 de 2012, define la seguridad y salud en el trabajo como:

... aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (artículo 1°)

1.1.3. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos. (...) Incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos. (ISO, 2004, p. 2)

Para la ISO, un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es “... parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos en SST.” (ICONTEC, 2007, p. 3)

Por su parte la CAN define el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como un

... conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado. (2004, artículo 1)

Y la OPS (2005, p. 16) explica que un SG-SST “... tiene por definición, un carácter cíclico, de retroalimentación y participación, en búsqueda constante de información y perfeccionamiento”.

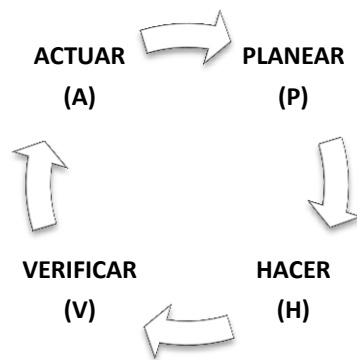
Así mismo, según la OIT (2011, p. 3), el objetivo del SG-SST, es:

... proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir

aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

Se concluye de las definiciones anteriores que actualmente los sistemas de gestión están basados en el ciclo Deming o ciclo PHVA de mejora continua que consta de cuatro etapas: Planear-Hacer-Verificar-Actuar (ver figura 1-1). Este método lleva a las empresas realizar acciones planeadas de SST, evaluarlas y tomar acciones correctivas para que en el ciclo siguiente se tenga una planeación más ajustada.

Figura 1-1: Ciclo Deming.



Fuente: elaboración propia.

1.1.4. Modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

A lo largo de los años, con el avance en el conocimiento de la gestión organizacional, se han desarrollado modelos gerenciales orientados a prevenir o minimizar la accidentalidad y el ausentismo laboral, de forma que se obtienen indicadores para generar acciones de mejora.

A continuación se presentan los más reconocidos modelos de gestión:

- **Modelo Dupont**

Desde sus inicios en 1802, la empresa manufacturera de pólvora, Dupont (Estados Unidos) se percató de que la seguridad en el trabajo era un asunto significativo para la compañía y desarrolló a lo largo de un siglo un modelo de gestión de la seguridad adoptado en 1928. Sus dos principios básicos son:

- La gerencia es la responsable de la prevención de accidentes.
- Todo accidente puede prevenirse. (Thomen, 2012, p. 31)

El modelo integra los siguientes aspectos: (i) política; (ii) compromiso de la dirección; (iii) responsabilidad de la seguridad en la jerarquía organizacional; (iv) organización de seguridad estructurada e integrada; (v) metas y objetivos; (vi) desempeño; (vii) capacitación; (viii) personal de apoyo para la seguridad; (ix) comunicación efectiva; (x) análisis de accidentalidad; (xi) observaciones preventivas de seguridad y (xii) motivación. (Calderón, 2006, p. 135)

- ***Control Total de Pérdidas***

Surgió en Estados Unidos, hacia fines de la década de 1960, posteriormente fue perfeccionado por el Instituto Internacional de Control de Pérdidas en 1974. Esta estrategia pretende abarcar el estudio de todas las pérdidas de la organización, incluyendo las relacionadas con accidentes y enfermedades laborales, desde una visión de prevención para reducir costos. (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, 2003, p. 33)

El modelo se basa en cuatro propuestas clave: (i) la seguridad es buena para la empresa y sus resultados; (ii) la gestión proactiva es mucho mejor que la reactiva; (iii) las pérdidas se deben, en última instancia a la falta de un buen sistema de gestión; (iv) una auditoría permite evaluar la proactividad de la gestión. (Fortuny y Comajuncosa, 2005, p. 2)

- ***Norma UNE 81900:1996-EX***

La Asociación Española de Normalización y Certificación, AENOR, publicó en 1996 la norma experimental UNE 81900:1996-EX titulada: Prevención de riesgos laborales, reglas generales para la implantación de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales.

La norma señala que el SG-SST debe incluir nueve "... puntos documentados: (i) política de prevención; (ii) sistema de gestión de la prevención; (iii) responsabilidades (de los estamentos de la empresa); (iv) evaluación de riesgos; (v) planificación de la prevención; (vi) manual de prevención y documentación; (vii) control de las actuaciones (preventivas y reactivas), (viii) registros de prevención y (ix) evaluación del sistema. Además, se requieren procedimientos referidos a formación, comunicación, trabajos especiales, adopción de requisitos legales, medidas de prevención y de protección, vigilancia de la salud, control de la siniestralidad, control de procesos -incluyendo compras y subcontratas- o planificación de emergencias." (Fortuny y Comajuncosa, 2005, p. 3)

- ***Norma BS 8800:1996***

Diseñada por la British Standard (Reino Unido) en 1996, es una norma no certificable titulada: Sistemas de gestión en salud y seguridad ocupacional, que tiene la misma estructura que la ISO 14001 sobre gestión ambiental, por lo cual puede ser integrada a otros sistemas de gestión y sirvió de base para la construcción de la norma OHSAS 18001. (BSI, 2012).

Fue revisada y actualizada en el año 2004 y su estructura consta de los siguientes puntos: (i) revisión del estado inicial; (ii) política; (iii) organización; (iv) planeación e implementación;

(v) medición del desempeño; (vi) investigación y respuesta; (vii) auditoría; (viii) revisión de resultados periódicos y por parte de la gerencia.

- ***Instrumento universal de evaluación del SG-SST de la Universidad de Michigan y AIHA***

Para 1998, investigadores de la Universidad de Michigan en asociación con la AIHA desarrollaron un instrumento de evaluación del SG-SST a través de la investigación de trece sistemas de gestión existentes a la fecha, de los cuales eligieron cuatro que representaban el contenido de todos los demás: ISO 9001, el programa de protección voluntaria de OSHA, ISO 14001 y BS 8800.

El instrumento evalúa las siguientes categorías: (i) iniciación; (ii) formulación; (iii) implementación y operación; (iv) evaluación y (v) mejoramiento e integración. (Bigelow y Robson, 2005, pp. 16-17)

- ***Directrices de la OIT sobre SG-SST***

En la figura 1-2 se observa el gráfico del sistema de gestión propuesto por la OIT.

Figura 1-2: Principales elementos del SG-SST propuesto por la OIT.



Adaptado de OIT, 2001, p. 7.

En el año 2001, la OIT, a través de su estructura tripartita (conformada por los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores), publica las directrices relativas a los SG-SST para promover la cultura de la seguridad sostenible en el tiempo, dentro y fuera de las organizaciones.

El objetivo de estas directrices es “... contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.” (OIT, 2001, p. 1) en el ámbito nacional y en el de las organizaciones.

Según este modelo, el SG-SST debe contener: (i) política; (ii) organización; (iii) planificación y aplicación; (iv) evaluación; (v) acción en pro de mejoras.

- ***Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo***

También denominado Decisión 584, fue firmado por los ministros de relaciones exteriores de los países de la CAN, reunidos en la ciudad de Guayaquil (Ecuador), en el mes de mayo de 2004, con el objetivo de

... promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. (Artículo 2)

El instrumento involucra las siguientes acciones para gestionar la seguridad y salud en los centros de trabajo: (i) política nacional de prevención de riesgos laborales; (ii) política empresarial de prevención de riesgos laborales; (iii) planificación de acciones preventivas con base en los resultados del mapa de riesgos; (iv) combatir y controlar los riesgos; (v) implementar y notificar un sistema de registro de los eventos; (vi) investigar y analizar cada evento y adoptar acciones correctivas y preventivas; (vii) capacitar a los trabajadores y (viii) revisar y actualizar periódicamente el plan integral de prevención de riesgos. (Capítulo III)

- ***Manual de SST para gerentes y administradores del sector salud***

Fue publicado en 2005 por la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Sostiene que gestionar la seguridad y la salud en el trabajo trae los siguientes beneficios a las organizaciones:

- Disminuye el ausentismo por enfermedad
- Baja los costos de atención en salud
- Motiva a los empleados
- Trae armonía al lugar de trabajo
- Incrementa la productividad, la colaboración y la organización
- Aumenta la calidad de los servicios prestados. (OPS, 2005, p. 2)

Los conceptos básicos de la gestión en SST para el sector salud incluyen:

- Compromiso de la gerencia
- Política de SST

- Unidad de SST
- Comité de SST
- Otras responsabilidades relativas relacionadas con SST, entre las que se encuentran: control de compras, registro de estadísticas, administración del trabajo del personal, tratamiento de lesiones y rehabilitación, registros y estadísticas de accidentes y enfermedades
- Procedimientos de la gestión (Figura 1-3): a) consulta, b) planeación, c) provisión de información, d) educación y capacitación y e) auditoría y revisión.

Figura 1-3: Procedimientos de la gestión de SST de la OPS.



Adaptado de OPS, 2005, p. 18.

▪ **OHSAS 18001**

La norma OHSAS 18001, denominada Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, fue publicada en 1999 y actualizada en 2007,

Esta norma de la *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS), y el documento que la complementa, OHSAS 18002, *Guía para la implementación de OHSAS 18801*, han sido desarrolladas como respuesta a la demanda de los clientes por contar con una norma reconocida sobre sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, con base en la cual su sistema de gestión pueda ser evaluado y certificado.

OHSAS 18001 ha sido desarrollada de manera que sea compatible con la norma ISO 9001:2000 (calidad) e ISO 14001:2004 (ambiental), con el fin de facilitar la integración voluntaria de los sistemas de gestión de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional por parte de las organizaciones. (ICONTEC, 2007, p. 10)

Es una norma certificable y está basada en la metodología del mejoramiento continuo de los procesos, mediante la aplicación del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), por lo que sus elementos hacen parte de una espiral que debe repetirse indefinidamente.

Los elementos que la constituyen son: (i) política de seguridad y salud ocupacional (S&SO); (ii) planificación; (iii) implementación y operación; (iv) verificación y acción correctiva y (v) revisión por la dirección; tal y como lo muestra la figura 1-4.

Figura 1-4: Modelo de sistema de gestión de la norma OHSAS



Adaptado de ICONTEC, 2007, p. 15.

- ***Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional del INRS***

El Instituto Nacional de Investigación y Seguridad (INRS por sus siglas en francés), originario de Francia, diseñó en el 2009 un modelo para gestionar la SST, con un fuerte énfasis en el mejoramiento continuo.

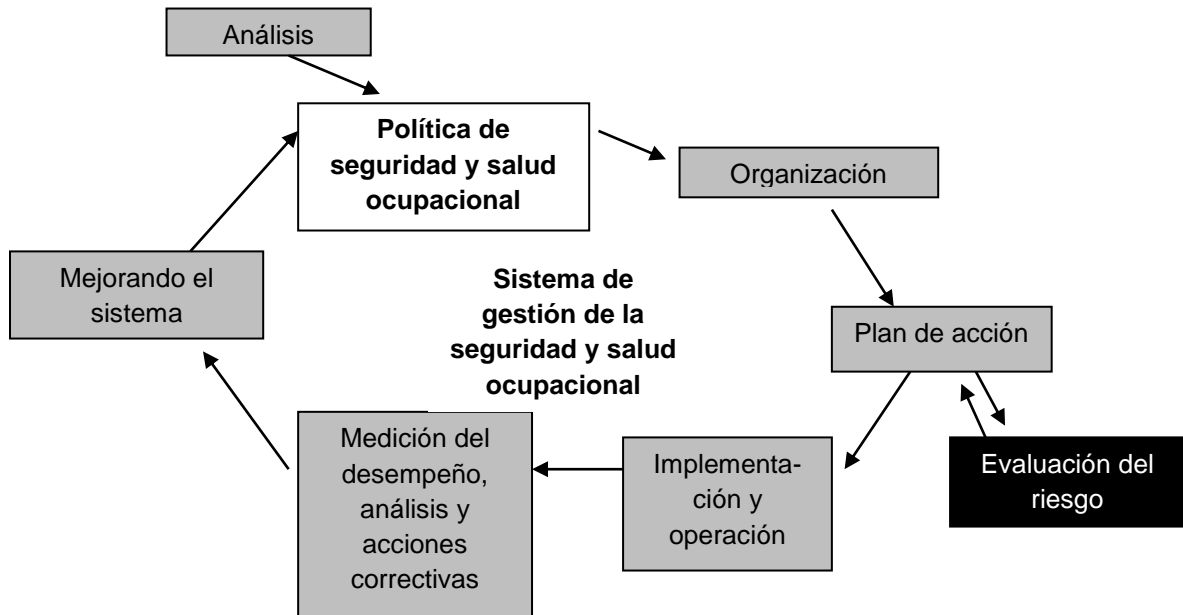
Su puesta en marcha exige una serie de prerrequisitos y principios como el compromiso de la gerencia, el deseo de cumplir con la normatividad, la existencia de una cultura de la seguridad y la determinación de tener en cuenta las buenas prácticas relativas a la SST.

Como antesala al desarrollo del sistema de gestión, el modelo invita a realizar un análisis inicial de la SST en la empresa.

Posteriormente, dicho sistema de gestión se desarrolla por medio de los siguientes pasos: (i) política; (ii) organización; (iii) planear las acciones en materia de SST, en este punto la

evaluación de riesgos aporta información; (iv) implementar; (v) auditoría, análisis y acciones correctivas y (vi) mejoramiento del sistema; (INRS, 2009) como se observa en la figura 1-5.

Figura 1-5: Modelo de sistema de gestión del INRS



Tomado de INRS, 2009. Traducción propia

1.1.5. Aspectos predominantes en los modelos de gestión de SST

Rodríguez (2012, p. 49) elaboró una tabla en la que compara y contrasta las directrices y modelos de gestión, tomando como base el ciclo de Deming. Este cuadro fue ampliado para incluir los modelos previamente presentados en el documento actual; pese a esto, no fue incorporado el modelo de control total de pérdidas por cuanto sus seis propuestas no pueden categorizarse en términos de PHVA:

Tabla 1-1: Comparación de directrices y modelos de G-SST

Ciclo Deming	Modelo Dupont	UNE 81900:1996 EX	BS 8800:1996	Modelo GSSL Universal – Universidad de Michigan: 1998	Directrices OIT: 2001	Instrumento Andino: 2004	SGSS OPS: 2005	OHSAS 18001:2007	INRS:2009
PLANEAR	Política	Política de prevención	Revisión del estado inicial	Iniciación (Entradas de seguridad y salud laboral)	Política	Política	Dirección del servicio (Compromiso de la gerencia, política de SSO, creación de unidad de SSO y comité de SSO)	Política	Análisis Inicial
	Metas y objetivos		Política						Política de prevención
	Compromiso de la dirección	Responsabilidades	Organización	Formulación (Procesos de seguridad y salud laboral)	Organización	Responsabilidad de los empleadores	Procedimientos (Diálogo y consulta, planeación, provisión de la información, educación y capacitación, auditoría y revisión)	Planificación	Organización
	Responsabilidad de la seguridad en la jerarquía organizacional y organización de seguridad estructurada e integrada	Planificación de la prevención	Planeación e implementación		Planificación y aplicación	Planificación			Planificación de la prevención
HACER		Manual de prevención y documentación y evaluación de riesgos		Aplicación/operaciones (Procesos de seguridad y salud laboral)	Planificación y aplicación	Puesta en marcha de medidas de prevención		Implementación y operación	Implementación y operación
		Sistema de gestión de la prevención y registros de prevención	Flujos de información y cooperación internos y externos	Sistema de registro y notificación					

Ciclo Deming	Modelo Dupont	UNE 81900:1996 EX	BS 8800:1996	Modelo GSSL Universal – Universidad de Michigan: 1998	Directrices OIT: 2001	Instrumento Andino: 2004	SGSS OPS: 2005	OHSAS 18001:2007	INRS:2009
VERIFICAR	Desempeño	Control de las actuaciones	Medición del desempeño y auditoría	Evaluación (Retroalimentación)	Evaluación	Investigación y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo.		Verificación	Medición y análisis del desempeño, acciones correctivas
		Evaluación del sistema	Revisión de resultados periódicos y por parte de la gerencia			Revisión y actualización de planes por parte de empleadores y empleados.			
ACTUAR				Integración/mejora (Elementos de sistema abierto)	Acción en pro de mejoras	Ajustes según necesidades		Revisión por la dirección	Mejoramiento del sistema
						Responsabilidad social empresarial			

Fuente: Adaptado de Rodríguez, 2012, p. 50

1.1.6. Dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo

Y en relación con la selección de las dimensiones relativas a la gestión de SST (enumeradas en la tabla 1-2), se decide tomar como base las directrices de la OIT por las siguientes razones: cumple con los criterios presentados en la tabla anterior categorizados en el ciclo PHVA que promueve la mejora continua del sistema y es adaptable a otros sistemas de gestión existentes (como el de ISO 26000 de responsabilidad social); fueron elaboradas por la OIT “... institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo” (OIT, 2013b, ¶1), además “... es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas” (OIT, 2013a, ¶1); las directrices usan un lenguaje no imperativo en cuanto al cumplimiento de los requisitos -a diferencia de la norma OHSAS 18001- (Fernández, 2010, p. 210), por lo que dada su flexibilidad (no es una norma certificable) resultaría menos costosas de implementar en las empresas: “... las organizaciones deberían analizar con detenimiento sus necesidades en relación con sus medios, y adaptar su SG-SST en consecuencia. Esto puede llevarse a cabo haciéndolo más flexible o menos formal.” (OIT, 2011, p. 9). Por último, las exigencias de participación de los trabajadores son mayores en las directrices de la OIT con respecto a las de las OHSAS 18001 (Fernández, 2010, p. 210): “... el enfoque de las Directrices ILO-OHS es hacia los trabajadores, mientras que el enfoque de la serie de normas OHSAS, es más amplio,

incluye los empleados y otras partes interesadas” (ISO, 2007, p. 19) y dado que el presente trabajo se realiza como requisito de la maestría en salud y seguridad en el trabajo, cuyo objeto de estudio es el trabajador y su relación salud-trabajo, se prefiere la orientación de la OIT.

Tabla 1-2: Dimensiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
1	Política	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Específica para la organización. ▪ Firmada por la dirección de la empresa. ▪ Estar difundida. ▪ Ser revisada periódicamente. ▪ Estar a disposición de las partes interesadas. ▪ Expresar el compromiso con la protección de la seguridad y salud de los miembros de la organización. ▪ Expresar el cumplimiento con la normatividad vigente y otras prescripciones suscritas por la organización. ▪ Manifiestar la participación de los trabajadores en los elementos del SG-SST. ▪ Procurar la mejora continua del SG-SST.
2	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe incluir un examen inicial que: <ul style="list-style-type: none"> - Sea llevado a cabo por personal competente. - Identifique la normatividad aplicable y otras prescripciones suscritas por la organización. - Identifique, prevea y evalúe los peligros y los riesgos existentes o posibles en la organización. - Determine si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros y controlar los riesgos. - Analice los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores. - Posea resultados que estén documentados. - Posea resultados que hayan servido de base para la toma de decisiones sobre la aplicación del SG-SST. - Posea resultados que sirvan de referencia para evaluar la mejora continua del SG-SST. ▪ La planificación debe contribuir a: <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la legislación vigente. - Fortalecer los componentes del SG-SST. - Mejorar continuamente los componentes del SG-SST. ▪ La planificación debe incluir: <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos en materia de SST, definidos, priorizados y cuantificados. - Un plan para alcanzar cada uno de los objetivos que incluya lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo. - Los criterios de medición que permitan verificar que los objetivos se han alcanzado. - Los recursos necesarios.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
2	Planificación (continuación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los objetivos en materia de SST deben: <ul style="list-style-type: none"> - Ser medibles. - Específicos para la organización. - Ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes. - Centrarse en la mejora continua. - Ser realistas y posibles. - Estar documentados y haber sido difundidos. <p>Evaluarse y actualizarse.</p>
3	Implementación	<p><u>Medidas de prevención y control</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar los peligros y evaluar los riesgos para la SST. ▪ Deben ajustarse al siguiente orden de prioridad: eliminación, control en el origen, controles administrativos o equipo de protección personal. ▪ Las medidas de prevención y control de los peligros y evaluación de los riesgos identificados deben: <ul style="list-style-type: none"> - Ajustarse a los existentes en la organización. - Examinarse y actualizarse periódicamente. - Cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas. - Tener en cuenta los conocimientos más recientes. <p><u>Gestión del cambio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluar las medidas de SST ante cambios internos y externos y deberían adoptarse decisiones de protección más adecuadas antes de introducirlos. ▪ Identificar los peligros y evaluar los riesgos antes de introducir cualquier modificación, consultando y asociando a los trabajadores y/o sus representantes y al comité de seguridad. ▪ Todos los grupos de interés de la organización deben haber sido adecuadamente informados y capacitados antes de adoptar la decisión de introducir un cambio. <p><u>Prevención, preparación y respuesta a emergencias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoptarse y mantenerse disposiciones relativas a la prevención, preparación y respuesta ante emergencias adecuadas a la organización. ▪ Determinarse los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. ▪ Dichas disposiciones deben: <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que se ofrece la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarias a todas las personas en situaciones de emergencia en la organización. - En situaciones de emergencia, proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, a la vecindad y los servicios de intervención en emergencias. - Ofrecer servicios de primeros auxilios, extinción de incendios y evacuación. - Ofrecer información y formación sobre atención de emergencias, que incluyan prevención, preparación y métodos de respuesta.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
3	Implementación (continuación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De ser posible, establecer métodos de prevención, preparación y respuesta a emergencias en colaboración con servicios exteriores de emergencia. <p><u>Adquisiciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar, evaluar e incorporar las especificaciones relativas a adquisiciones para el cumplimiento de los requisitos de SST. ▪ Identificar las obligaciones y requisitos legales o de otra índole antes de la adquisición de bienes o servicios. ▪ Disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios adquiridos. <p><u>Contratación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoptar y mantener disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST a contratistas y trabajadores. ▪ Las disposiciones relativas a contratistas deben: <ul style="list-style-type: none"> - Incluir procedimientos para evaluación y selección. - Establecer medios de comunicación y coordinación con los contratistas antes de iniciar el trabajo, incluyendo la notificación de peligros y las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos. - Incluir procedimientos relativos al reporte de accidentes, enfermedades, dolencias e incidentes. - Fomentar un lugar de trabajo con conciencia de la seguridad y de los riesgos para la salud e impartir capacitación al contratista. - Supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista. - Garantizar que el contratista cumple los procedimientos relativos a la SST.
4	Verificación	<p><u>Supervisión y medición de los resultados</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar datos relativos a los resultados de la SST. ▪ Definir la responsabilidad, obligación de rendir cuentas y autoridad en materia de supervisión. ▪ Indicadores de eficiencia adecuados a la organización. ▪ Considerar la posibilidad de recurrir a mediciones (cualitativas o cuantitativas) que: <ul style="list-style-type: none"> - Se basen en los peligros identificados y riesgos valorados, la política de SST y los objetivos de SST. - Fortalezca el proceso de evaluación de la organización, incluida la revisión de la gerencia. ▪ La supervisión y la medición de los resultados deben: <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el cumplimiento de la política, los objetivos y en qué grado se controlan los riesgos. - No centrarse únicamente en estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales. - Incluir supervisión activa y reactiva. - Incluirse en un registro.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
4	Verificación (continuación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La supervisión debe: <ul style="list-style-type: none"> - Prever el intercambio de información sobre los resultados de SST. - Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control aplican y son eficaces. - Servir de base para la toma de decisiones relacionadas con la mejora de los procesos de prevención, control y del sistema de gestión. ▪ La supervisión activa comprende: <ul style="list-style-type: none"> - La supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados. - La inspección sistemática de los sistemas de trabajo, instalaciones, maquinaria y equipo. - Vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la organización del trabajo. - Vigilancia de la salud de los trabajadores. - El cumplimiento de la legislación y otras obligaciones suscritas por la organización. ▪ La supervisión reactiva abarca: <ul style="list-style-type: none"> - Lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes. - Otras pérdidas como daños a la propiedad. - Deficiencias y fallos en el SG-SST. - Programas de rehabilitación y recuperación de la salud. <p><u>Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estar documentada. ▪ Orientada a la identificación de cualquier deficiencia en el SG-SST. ▪ Llevada a cabo por personal competente con la participación de trabajadores o sus representantes. ▪ Los resultados deben comunicarse al comité de SST y este formulará las recomendaciones pertinentes. ▪ Los resultados y las recomendaciones del comité deben comunicarse al personal que aplicará las acciones correctivas, deben incluirse en el informe de gestión entregado a la dirección y tomarse en consideración para las actividades de mejora continua. ▪ Las medidas correctivas deben aplicarse. ▪ Los informes elaborados por organismos externos deben ser considerados de igual forma que las investigaciones internas. <p><u>Auditoría</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoptar disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas tendientes a comprobar que el SG-SST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
4	Verificación (continuación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar una política y un programa de auditoría que incluya, la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, periodicidad, metodología y presentación de informes. ▪ Debe abarcar: <ul style="list-style-type: none"> - La política de SST. - La participación de los trabajadores. - La responsabilidad y obligación de rendir cuentas. - La competencia y la capacitación. - La documentación del SG-SST. - La comunicación. - La planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema. - Las medidas de prevención y control. - La gestión del cambio. - La prevención, la preparación y respuesta ante emergencias. - Las adquisiciones. - La contratación. - La supervisión y medición de los resultados. - La investigación de las enfermedades, accidentes, dolencias e incidentes. - La auditoría. - La revisión de la gerencia. - La acción preventiva y correctiva. - La mejora continua. - Otros que se consideren oportunos. ▪ Las conclusiones de la auditoría deben determinar si las actividades que constituyen el SG-SST: <ul style="list-style-type: none"> - Son eficaces para el logro de la política y objetivos. - Son eficaces para promover la participación de los trabajadores. - Responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de SST y de auditorías anteriores. - Posibilita a la organización el cumplimiento de la normatividad. - Alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST. ▪ Realizadas por personal competente, vinculado o no a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría. ▪ Los resultados y conclusiones deben comunicarse al personal adecuado para adoptar las medidas correctivas. ▪ La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría, incluyendo el análisis de resultados requiere la participación de los trabajadores.

No.	DIMENSIÓN	ELEMENTOS
4	Verificación (continuación)	<p><u>Examen realizado por la dirección</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los exámenes deben: <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la estrategia global del SG-SST para evaluar si se consiguen los resultados. - Evaluar la capacidad del SG-SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas. - Evaluar la necesidad de introducir cambios en el SG-SST. - Identificar las medidas necesarias para resolver cualquier deficiencia. - Presentar los antecedentes necesarios a la dirección para evaluar la mejora continua. - Evaluar los progresos conseguidos. - Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento. ▪ La frecuencia y alcance de los exámenes de la dirección deben definirse en función de las necesidades y situación de la organización. ▪ El examen debe considerar: <ul style="list-style-type: none"> - Los resultados de las investigaciones de accidentes, enfermedades, dolencias e incidentes. - Los insumos y cambios que afecten la SST. ▪ Las conclusiones del examen de la dirección deben registrarse y comunicarse oficialmente al personal encargado de SST, al comité de SST, los trabajadores y sus representantes.
5	Acción en pro de mejoras	<p><u>Acción preventiva y correctiva</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar y analizar las causas profundas de las inconformidades. ▪ Incluir la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el SG-SST. <p><u>Mejora continua</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoptar y mantener disposiciones para la mejora continua del SG-SST que incluyan: <ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos de SST. - Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. - Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. - La investigación de los accidentes, enfermedades, dolencias e incidentes, sus resultados y recomendaciones. - Los resultados del examen de la dirección. - Las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en cuanto al mejoramiento del SG-SST. - Los cambios legislativos o normativos. - La información pertinente nueva. - Los resultados de los programas de protección y promoción de la salud. ▪ Los procedimientos y resultados de la organización en cuanto a SST deberían compararse con otros para mejorar su eficiencia.

Fuente: OIT, 2001, pp. 8-21

En el capítulo de metodología, las cinco dimensiones identificadas para la G-SST: política, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras; fueron relacionadas con las dimensiones de RS que serán determinadas en la siguiente sección. Esto con el fin de establecer los puntos convergentes de ambas temáticas.

1.2. Responsabilidad social

1.2.1. Antecedentes y evolución histórica

La primera referencia sobre responsabilidad social empresarial podría situarse en el industrial Andrew Carnegie, quien, según O'Toole (1998, p. 45), siendo un trabajador joven y pobre escribió en un documento para sí mismo, que amasar riqueza es uno de los peores tipos de idolatría. Posteriormente, se convierte en un gran industrial del acero y en el precursor de la filantropía. Una serie de ensayos de su autoría titulados "*The gospel of wealth*" (1889) ponen de manifiesto la necesidad de que los hombres millonarios donen sus fortunas en vida y supervisen el uso adecuado de sus donaciones, esto con el fin de que las relaciones entre ricos y pobres se mantuvieran armónicas. Los ricos y millonarios deberían ser considerados como héroes, ya que son ellos quienes deben administrar la riqueza y distribuirla para multiplicar el bienestar de todos. En palabras de Drucker "El hombre rico como reformador social, la innovación de Carnegie, se ha convertido en una institución norteamericana única (...). Y Carnegie también estableció el tono de lo que hoy es conocido como la responsabilidad social de los negocios". (1984, p. 19)

Yepes, Peña y Sánchez (2007, p. 77) sostienen que posteriormente, en 1923, Oliver Sheldon, haciendo referencia a la ética empresarial, consideró que debía utilizarse el método científico para administrar las industrias, las cuales tendrían responsabilidades sociales y comunales.

Hacia la década de los 30, las exigencias y reclamos relativos a la duración de las jornadas, las condiciones de trabajo y el salario inician los primeros cambios sobre el concepto de responsabilidad de las empresas. Según D.D. Lescohier (1937, p. 414), tras la elección de Franklin Roosevelt como presidente de Estados Unidos en 1932, volvió la esperanza del movimiento obrero deteriorado por la primera guerra mundial: tras cambios sustanciales en la legislación, los sindicatos fueron alentados a restablecer las negociaciones colectivas y los empresarios se vieron obligados a considerar nuevos compromisos que antes no tenían.

Más de una década después, en 1948, según Yepes, *et al.* (2007, p. 78), la responsabilidad social de los negocios fue el tema de la junta de la *Harvard Business School Alumni Association*.

Un estudio de *Russell Sage Foundation* (Pollard 1952, p. 112) demostró que las corporaciones norteamericanas de inicios de los cincuenta donaron más de ocho veces la cantidad que donaban antes de la guerra. Entre 1936 y 1939 las corporaciones dieron cerca de US\$ 30 millones de dólares; en 1945, US\$266 millones y para 1948, retrocedieron a US\$212 millones. El valor y concepto de las donaciones varía significativamente entre una empresa y

otra; sin embargo las empresas buscaban causas que tuvieran estrecha relación con los beneficios para su empresa, sus empleados o las relaciones con sus clientes.

Sólo es hasta 1953, cuando el libro de Howard R. Bowen titulado "*Social Responsibility of the businessman*" es el primero en definir el concepto de responsabilidad social, que es, según Noorköiv y Gröön (2004, p. 60), "... la responsabilidad de las compañías en diseñar sus políticas y tomar sus decisiones de acuerdo con los valores y objetivos que la sociedad debe alcanzar"¹².

Sin embargo, en 1958, Levitt hace una crítica a las iniciativas de responsabilidad social, en su artículo *The danger of social responsibility* (p. 49), en el cual pone de manifiesto que las corporaciones tienen una mayor posibilidad de sobrevivir sólo si su objetivo primordial es la maximización de las ganancias. Por lo que las corporaciones deben dejar que el gobierno cumpla sus funciones benefactoras y deben evitar que éste se inmiscuya en temas de negocios.

En los años sesenta, con la toma de consciencia sobre los derechos políticos, civiles y ambientales, escritores como George Goyder (Parker, 1994, p. 50) proponen a las compañías la transferencia del poder económico desde el capital hacia la fuerza de trabajo, permitiendo una mayor actividad de las uniones obreras, quienes a través de su trabajo lograrían que la distribución de utilidades también beneficiara a los trabajadores y no solo a los accionistas. Teorías como esta son inclusivas del tema de seguridad y salud en el trabajo.

En la cara opuesta de la teoría, el destacado economista Milton Friedman, en su libro *Capitalismo y libertad* (1966, p. 173), haciendo referencia a la responsabilidad social de la empresa, menciona que, en una economía libre, hay una única responsabilidad de los negocios: usar sus recursos en actividades que incrementen las utilidades, siempre que se sigan las reglas del mercado, la competencia libre y sin fraudes. Esta visión, evidentemente económica, no tiene en cuenta el aspecto de las condiciones de trabajo, que inevitablemente se verían afectadas cuando las reglas del mercado exijan productos más económicos y en mayores volúmenes, que comprometerían los costos asociados a seguridad y a jornadas laborales.

Para 1967, el libro de Clarence Walton titulado *Corporate Social Responsibilities*, el autor propone una serie de políticas gubernamentales que buscan, por un lado, motivar la intervención de las organizaciones en la responsabilidad social cuando eso no hace parte de su interés y lo hacen por fuerza de la ley o por exigencia del mercado, y por otro, controlar la intervención de aquellas que sí ejercen actividades de responsabilidad social por interés propio. (Hart, 1971, p. 432).

¹²Traducción propia.

Samuelson, en 1972, en su artículo *The businessman's shrinking prerogatives*, menciona que "... la sociedad aumentará las responsabilidades de las empresas y tendrá una parte creciente en decidir cómo éstas deben actuar"¹³ (p. 36).

Por otra parte Steiner, en 1971, discrimina la responsabilidad empresarial interna, relacionada con procesos de selección, entrenamiento, promoción y despido justos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; de la responsabilidad empresarial externa, relacionada con contratación justa, vivienda para la comunidad, salarios balanceados o estímulos de entrenamiento para minorías. Ambos tipos de responsabilidad son clasificados en términos del impacto en la rentabilidad: poco o mucho impacto en el corto o largo plazo. Esta clasificación resulta difusa y poco clara (p. 19), por lo que no es acogida por los empresarios.

Dos años después, el foro realizado en Davos en 1973 dio como resultado el llamado Manifiesto de Davos. 400 hombres de negocios de más de 40 países se reunieron para señalar que las compañías tienen otro objetivo además del de maximizar sus ganancias: contribuir al desarrollo de la sociedad. En este sentido, deberán velar por los intereses de los clientes, los trabajadores y la sociedad en general. El foro concluye indicando que las obligaciones del Manifiesto son posibles siempre y cuando esté garantizada la existencia de la empresa en el largo plazo, esto es, bajo la existencia de rentabilidad. (Lozano, 2001, p. 270).

Un estudio realizado en 1975 por Holmes respecto de las actitudes y opiniones de ejecutivos de 192 empresas sobre la responsabilidad social de las corporaciones (Holmes, 1976, p. 36-40), encontró que son optimistas frente al desarrollo de la responsabilidad social empresarial y creen que los resultados de dicha gestión son positivos, además de que mejoran la reputación y el *good will* de las compañías. La mayoría es optimista frente a la habilidad de las empresas de aliviar los problemas sociales, aunque reconocen que el nivel de esfuerzo de cada compañía depende de sus condiciones económicas.

Para 1976, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) publicó las Guías para empresas multinacionales, que tienen como objetivo establecer lineamientos de carácter voluntario para el desarrollo de actividades de responsabilidad social en las corporaciones, en asuntos relacionados con el medio ambiente, normas laborales y derechos humanos.

Posteriormente la OIT crea la Declaración sobre empresas multinacionales, "... que fue adoptada por el Consejo de Administración en 1977 como resultado de las deliberaciones de los mandantes de la OIT sobre el impacto social de las empresas." (OIT, s/f, p. 14).

También en 1977, el reverendo y miembro de la junta directiva de *General Motors*, Leon Sullivan, logró que 20 de las más grandes empresas norteamericanas con plantas en Suráfrica se comprometieran en el cumplimiento de seis principios que intentaban poner fin a comportamientos racistas y discriminatorios en la región. (Bernasek y Porter, 1997, pp. 173-174).

¹³ Traducción propia.

Patrick Murphy en 1978, citado por Yepes, *et al*, (2007, p. 88), en su documento denominado “*An evolution: corporate social responsiveness*”, identifica las fases del proceso histórico del papel social de la empresa en occidente:

1776-1900: Fase precursora. Los orígenes.

1900-1950: Fase filantrópica. Caridad y voluntariado.

1950-1967: Fase crítica o de concientización. Movilización de la comunidad de los negocios.

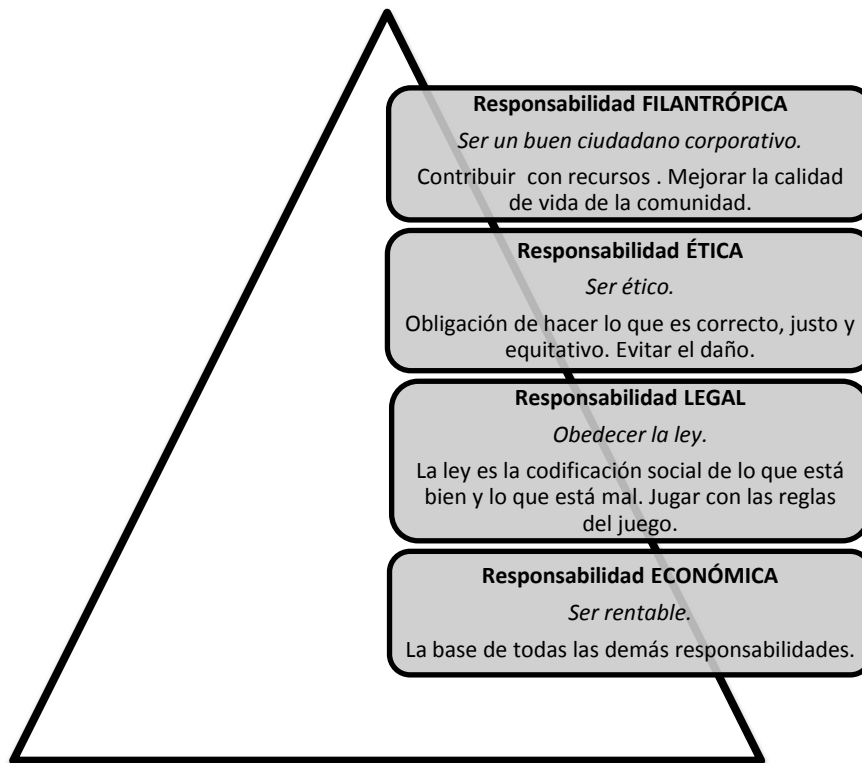
1967-1973: Fase de los problemas. Desde el ámbito de los negocios se asumen responsabilidades frente a los problemas sociales.

1973-1980: Fase del reconocimiento. El papel social adquiere un carácter propio y es reconocido en la actividad empresarial y en el ámbito académico.

1980-Actualidad: Fase de compromiso. Se inicia el proceso colectivo de interiorización por parte de algunas organizaciones y empresas, se advierte un compromiso real con los distintos grupos de interés que intervienen en el entorno corporativo.

Así mismo, Archie Carroll, en 1979, plantea el modelo de la pirámide (figura 1-6), para ilustrar las responsabilidades a las que se ve sometida una empresa.

Figura 1-6: Pirámide de la responsabilidad social corporativa.



Adaptado de Carroll, 1991, p. 42.

Para la década de los años 80, autores como Thomas M. Jones señalan que las corporaciones deben analizar las consecuencias sociales de sus decisiones antes de tomarlas e intentar minimizar el costo social que dichas decisiones tendrían, esto es, la responsabilidad social empresarial entendida como un medio y no como un conjunto de resultados. (1980, p.65)

Edward Freeman, desde 1983, integra el concepto de *stakeholders* o grupos de interés al concepto de responsabilidad social. Desde su perspectiva, cuando las empresas deciden cambiar el rumbo de la gestión de la satisfacción económica hacia la satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés, empieza, de forma implícita, a ser socialmente responsable, porque toma en cuenta las problemáticas de los distintos grupos para intentar armonizarlas. (Freeman y Reed, 1983, p. 96). Este concepto resulta de gran importancia para los trabajadores y el respeto de las condiciones de trabajo, ya que al ser reconocidos los empleados como un grupo de interés, sus necesidades son importantes para el desarrollo de la empresa.

En el artículo *A new look at corporate social responsibility* de 1984, Peter Drucker propone la que él denomina la mejor y más efectiva aproximación a la responsabilidad social para los años venideros que es aquella en la que los negocios aprenden a administrarse tan eficientemente que simultáneamente van haciendo bien a la sociedad. Los problemas sociales podrán resolverse si son vistos como oportunidades y las necesidades sociales podrán financiarse sólo si su solución genera beneficios económicos (utilidades). (p. 20)

Por la misma década, en Estados Unidos la academia adoptó la expresión *corporate citizenship*, para darle a las organizaciones un sentido de identidad y de pertenencia a la sociedad y justificar así sus derechos y obligaciones como personas jurídicas. Esta teoría pretende ampliar y reorientar ciertos aspectos de la responsabilidad social empresarial. (Sison, 2009, p. 241).

En opinión de William Frederick, el futuro de la responsabilidad social empresarial deberá ser la cooperación, la colaboración y la coordinación de organizaciones como la iglesia, el gobierno, las empresas, los trabajadores, los sindicatos, las universidades, los grupos de activistas, los grupos étnicos, las organizaciones de profesionales; cuyos objetivos, propósitos y valores pueden encontrarse distantes, pero que trabajan de forma mancomunada por desafíos de la sociedad moderna. A este tipo de asociaciones las llama “coaliciones sociales”. (Frederick, 1983, p. 155).

Durante esta década también surgió el concepto de “desarrollo sostenible”; cuya definición, según la Comisión Brundtland de 1987 (citado en Redclift, 2005, p. 2), es “... el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”¹⁴. Sin embargo fue sólo hasta la Declaración de Río en 1992, realizada en la Cumbre de la Tierra, que se hizo explícita la preocupación global por el medio ambiente y su sostenibilidad versus el desarrollo económico (Redclift, 2005, p. 8).

¹⁴Traducción propia.

Fue así como tras el desastre ambiental del Exxon Valdez, que derramó miles de galones de petróleo en las costas de Alaska en 1989, un grupo de inversionistas estadounidenses creó una organización sin ánimo de lucro llamada CERES (Coalición de Economías Ambientalmente Responsables), con el fin de promover las buenas prácticas de sostenibilidad y medio ambiente en las empresas. (CERES, 2011, ¶ 1).

En esta dirección, la ISO y la IEC (*International Electrotechnical Commission*) inauguraron en junio de 1993, en Toronto, la sesión sobre gestión ambiental titulada ISO/TC 207, de la cual nació el estándar ISO 14001, sistemas de gestión ambiental, publicado en 1996 (ISO, 2012, ¶ 3), con el que las organizaciones ejercen la responsabilidad ambiental de sus operaciones.

Así mismo una variada cantidad de códigos de conducta surgieron durante esta época, estaban basados en las regulaciones de distintas organizaciones no gubernamentales o en la legislación de un solo país, además no todos incluían las directrices sobre trabajo decente de la OIT y las convenciones de la ONU sobre derechos humanos; consciente de esto, un grupo de *stakeholders* junto con el *Council on Economic Priorities* (CEP) establecieron el denominado SAI (*Social Accountability International*) que buscaba definir y verificar la implementación de conductas éticas en los lugares de trabajo. Para 1997 publicaron el estándar SA8000, creado para ser compatible con las normas internacionales (SAI, 2012, ¶ 2 - ¶ 4) y que incluye un capítulo sobre seguridad y salud en el trabajo.

Además, en Boston, en 1997, se creó en CERES un comité llamado *Global Reporting Initiative* (GRI), cuyo objetivo era crear una guía de rendición de cuentas que garantizara que las empresas seguían los principios ambientalmente responsables. En el año 2000 fue lanzada la primera versión de la guía y para 2001 GRI se convirtió en una organización independiente. (GRI, 2012, ¶ 7). Actualmente la guía incluye un capítulo sobre prácticas laborales y trabajo digno.

Posteriormente, John Elkington utilizó por primera vez el concepto *Triple Bottom Line*, o Triple resultado, el cual desarrolló en su libro *Cannibals with forks* de 1997. Este concepto hace referencia a la idea de que las corporaciones deben medir el desempeño de su proceso de creación de valor a través de tres resultados: económico, social y ambiental. (Elkington, 2012, ¶ 11).

Para 1998, un grupo de empresarios brasileños se unió para crear el Instituto Ethos, cuya misión es la de "... movilizar, sensibilizar y ayudar a las empresas a gestionar sus negocios de forma socialmente responsable"¹⁵. (Instituto Ethos, 2012, ¶ 1). Actualmente los indicadores Ethos de responsabilidad social tienen una gran resonancia en Latinoamérica y han sido adaptados a diferentes países de la región. Al igual que otras iniciativas, incluyen un capítulo sobre trabajo decente y diálogo y participación con los sindicatos.

"En 1999, en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), el Secretario General [de la ONU, Kofi Annan] propuso un "Pacto Global"¹⁶ entre las Naciones Unidas y el mundo de los

¹⁵Traducción propia.

¹⁶Traducción propia.

negocios”, consistente en el cumplimiento de diez principios basados en los valores fundamentales de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. (ONU, 2012, ¶ 1).

En ese mismo año, es lanzado el índice de sostenibilidad Dow Jones, el cual “... sirve como punto de referencia para inversionistas que buscan integrar consideraciones de sostenibilidad en sus portafolios, y provee una plataforma efectiva para aquellas compañías que desean adoptar las mejores prácticas en sostenibilidad”¹⁷ (*Dow Jones sustainability indexes*, 2012, ¶ 1).

En el siglo XXI, aumenta la importancia del desarrollo sostenible y con él, la responsabilidad social de las empresas, sin embargo siguen vigentes las discusiones sobre su definición y alcance. Para Marrewijk (2003, p. 96) la dificultad de definir el concepto de responsabilidad social corporativa radica en la gran variedad de posturas existentes respecto al término y en que el alcance depende en gran medida de la subjetividad de quien administra.

En este orden, el 18 de julio de 2001, en Bruselas, la Comisión Europea adopta el Libro Verde para fomentar un único marco para la responsabilidad social de las empresas de dicho continente.

La Cumbre Mundial de Johannesburgo sobre Desarrollo Sostenible, fue realizada en el año 2002, con el objetivo de plantear acciones para el crecimiento sostenible de nuestra sociedad y retomar los objetivos fijados en la Cumbre de la Tierra, realizada en 1992, “... ya que la pobreza había aumentado y la degradación del medio ambiente había empeorado” (ONU, 2002, ¶ 1).

Un año más tarde, en junio de 2003, en Washington y por iniciativa de diez entidades financieras y la Corporación Financiera Internacional, fueron lanzados los Principios del Ecuador, los cuales servirían como estándar para la evaluación del impacto y riesgos medio ambientales y sociales de los proyectos de inversión. Su nombre obedece a que sus fundadores deseaban que la adopción estos principios fuera global “... para instituciones financieras del hemisferio norte y sur, y el Ecuador parecía representar ese balance perfecto, de allí su nombre” (*Equator Principles*, 2012, ¶ 1). Actualmente los nueve principios son adoptados por 77 entidades financieras alrededor del mundo, incluida una organización colombiana, las cuales reportan anualmente sus operaciones.

Para 2004, la ISO celebró una conferencia internacional con la representación de variedad de grupos de partes interesadas en responsabilidad social: industria, gobierno, organizaciones de trabajadores, consumidores, organizaciones no gubernamentales, entre otros; así como participantes de diversas áreas geográficas. Los resultados de esta conferencia dieron como resultado el establecimiento del Grupo de Trabajo en Responsabilidad Social (ISO/WG SR, por sus siglas en inglés) para desarrollar el futuro estándar ISO 26000.

¹⁷Traducción propia.

Para ese momento, Porter y Kramer, en su artículo del 2006, proponen un nuevo camino para la relación entre los negocios y la sociedad, en el cual, a través de una concepción y aplicación estratégica de la responsabilidad social corporativa, esta puede “... convertirse en una fuente de tremendo progreso social, en la que los negocios aplican recursos considerables, su experticia y su intuición en actividades que beneficien a la sociedad”.¹⁸ (p. 1). Los autores recalcan que una “... agenda positiva de responsabilidad social pasa de la mitigación del daño hacia reforzar la estrategia corporativa por medio del progreso de la sociedad”.¹⁹ (2006, p. 7).

La guía ISO 26000 fue lanzada el 1 de noviembre del año 2010. Y “... contiene una guía voluntaria, no requerimientos y por lo tanto no puede ser usada como un estándar certificable”²⁰ (ISO, 2010a, p. 4). Además,

... adhiere valor al trabajo existente sobre responsabilidad social (RS) y extiende el entendimiento y la implementación de la RS mediante:

- El desarrollo de un consenso de qué significa RS y las problemáticas que la RS de las organizaciones necesitan direccionar.
- Proveer una guía en la traducción de principios en acciones efectivas.
- Refinar las mejores prácticas que han evolucionado y diseminar dicha información a nivel mundial para el bien de la comunidad internacional.²¹ (ISO, 2010a, p. 3).

La guía cambia el término responsabilidad social empresarial por responsabilidad social, en el entendido que la RS es aplicable a todo tipo de organizaciones, no sólo a empresas.

Puterman, en la conferencia sobre la guía ISO 26000:2010 realizada en febrero de 2011 en Bogotá, señala entre las expectativas a corto y mediano plazo:

- Aumento de la conciencia sobre responsabilidad social y de buenas prácticas.
- Establecimiento de un lenguaje común sobre el tema, en especial en relación con su filosofía, principios y prácticas.
- Beneficio de la sociedad a través de la producción “... económicamente viable, ambientalmente correcta y socialmente justa”. (Puterman, 2011, p. 74).
- Se convierta en una herramienta de negociación para gobiernos y uniones obreras.
- Uso sostenible de los recursos humanos.
- Mejoría de las relaciones entre las empresas y sus grupos de interés.
- Evolución de las organizaciones al hacer de la RS parte de su estrategia.
- Que sirva como referente para establecimiento de políticas de RS en los países.

Sin embargo, la guía no ha estado exenta de críticas; según Vallejo (2010, ¶ 4): “Entre los principales puntos de discusión que tuvieron lugar durante su elaboración destaca el concepto de discriminación, donde se constataron diferencias culturales entre Occidente y

¹⁸Traducción propia.

¹⁹ Traducción propia.

²⁰Traducción propia.

²¹Traducción propia.

Oriente, así como los asuntos referentes a la orientación sexual en el marco de los recursos humanos”. Además, uno de los aspectos más debatidos es que la guía no es certificable, lo que para “la experta de la ISO Perla Puterman, (...) la RSC no se debe imponer pues perdería la capacidad de mejora e innovación que cada organización aporta e integra a su estrategia empresarial” (Vallejo, 2010, ¶ 4).

Para octubre de 2011, la Comisión Europea redefine la responsabilidad social empresarial y genera una estrategia renovada sobre el tema para los años 2011 a 2014, a través de la comunicación 681.

1.2.2. Definición de responsabilidad social

Debido a que la responsabilidad social no atañe únicamente a las empresas (RSE) o corporaciones (RSC), sino que en un sentido más amplio involucra a organizaciones e instituciones de toda índole, a partir de este momento se utilizará la expresión RS para referirse a responsabilidad social, en el entendido de que el presente proyecto ha sido aplicado únicamente en el ámbito empresarial de la ciudad de Bogotá.

A través de la historia, la definición de responsabilidad social ha ido cambiando y adaptándose a las tendencias económicas, políticas y organizacionales de cada época y región.

Sin embargo, numerosas organizaciones han intentado crear una definición globalmente aceptada sobre el tema, e incluso, la ISO 26000:2010 busca ese propósito.

Inicialmente, la controversia sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) estaba alrededor de las empresas como órganos productores de riqueza, es por ello que antes de presentar definiciones de instituciones nacionales e internacionales sobre RSE, se revisa el concepto de empresa:

Las empresas, definidas por Jensen y Meckling (1976, p. 9), son una entidad legal que orienta un proceso complejo, en el cual los objetivos opuestos de los individuos que la componen (individuos que incluso pueden representar a otras organizaciones), son puestos en equilibrio mediante relaciones contractuales.²² Es en este punto en donde el concepto de RSE debe estudiarse:

La responsabilidad social es definida por la ISO 26000:2010 (p. 4) como:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

²² Traducción propia.

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y
- esté integrada a toda la organización y se lleve a la práctica en sus acciones.

Para el Instituto Ethos de Brasil (2010, p. 81), el concepto de responsabilidad social empresarial:

Es la forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona y por establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, al preservar recursos ambientales y culturales para generaciones futuras, y al respetar la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales.

En la Guía Técnica Colombiana GTC 180 del 2008 (p. 1), la responsabilidad social se define como:

Compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (*stakeholders*), en materia de desarrollo humano integral; ésta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.

Para la Comisión Europea (2011, p. 7), la responsabilidad social de las empresas, es:

“La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad.”

Para la Organización de las Naciones Unidas (2000, p. 2), la responsabilidad social del sector privado (denominada también responsabilidad social de la empresa):

“Abarca las relaciones de una empresa no sólo con sus clientes, proveedores y empleados, sino también con otros grupos y con las necesidades, los valores y los objetivos de la sociedad en la que desempeña su actividad.”

En todas las definiciones, la responsabilidad social empresarial exige el cumplimiento de la ley y precisa acciones que la superen. Según Yepes, *et al.* (2007, p. 51):

La responsabilidad social implica promover el desarrollo humano de las comunidades con que interactúan, al menos en dos sentidos: teniendo precaución para no generar impactos negativos en la sociedad o el ambiente, e incrementando la calidad de vida de las personas y comunidades.

1.2.3. Iniciativas de promoción de la responsabilidad social

Es de notar que diferentes organismos mundiales han diseñado iniciativas que incluyen variedad de aspectos y perspectivas sobre el tema, pero que en general persiguen la promoción de la RS en las organizaciones. Algunas de las más importantes que se presentan a continuación fueron mencionadas anteriormente, sin embargo en esta sección se amplía su alcance y se presenta un análisis comparativo:

- ***Global Reporting Initiative (GRI)***

Es una organización sin ánimo de lucro, situada en Amsterdam (Países Bajos), que provee guías para el reporte de la sostenibilidad de las empresas con el propósito de incentivar una economía globalmente sostenible.

La organización fue pionera en desarrollar un marco para difundir sostenibilidad, con el cual las empresas miden y reportan las cuatro áreas de la sostenibilidad: económica, social, ambiental y gobernabilidad. Las empresas se ven beneficiadas al presentar sus reportes de desempeño porque éstos generan confianza en sus partes interesadas. (GRI, 2012, ¶ 3).

El marco de reporte incluye guías de reporte, guías sectoriales y otros recursos, su última actualización fue publicada en marzo de 2011.

- ***OECD: Guías para empresas multinacionales***

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) tiene su sede principal en París (Francia), fue creada en 1961 y actualmente está constituida por 34 países miembros.

Las guías para empresas multinacionales son recomendaciones diseñadas por las organizaciones multinacionales establecidas en los países miembros y proveen estándares y principios voluntarios para la promoción de conductas responsables en los negocios, en áreas como empleo, relaciones industriales, derechos humanos, medio ambiente, manejo de información, lucha contra el soborno, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competidores e impuestos. (OECD, 2012, ¶ 1).

Las guías fueron actualizadas en 2011, por quinta vez desde su creación.

- ***Social Accountability International: SA8000***

Social Accountability International (SAI) es una organización sin ánimo de lucro dedicada a promover sitios de trabajo decentes a través de su estándar SA8000. Su sede principal se encuentra en la ciudad de Nueva York (Estados Unidos).

SA8000 es un estándar de carácter voluntario, auditable e integrable con los sistemas de gestión, basado en las convenciones de la OIT y la ONU sobre trabajo decente. Involucra los siguientes elementos: trabajo infantil, trabajo forzoso o coaccionado, salud y seguridad,

libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horas laborales y remuneración. (SAI, 2012, ¶ 2).

La última actualización del estándar fue realizada en 2008.

- ***El Pacto Global de las Naciones Unidas***

Creado en 1999, es una iniciativa voluntaria para empresas que están comprometidas con alinear sus operaciones y estrategias con los diez principios universales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción:

Derechos Humanos:

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares laborales:

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en empleos y ocupaciones.

Medio Ambiente:

Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción:

Principio 10: las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. (Pacto Global, 2012)

Es el instrumento de responsabilidad social más ampliamente difundido en el mundo. (Pacto Global, 2012, ¶ 3).

- **ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social**

La ISO 26000:2010, como se dijo con anterioridad, es una guía no certificable, que provee información sobre cómo actuar responsablemente, de forma que se mitiguen los impactos que las operaciones organizacionales tienen sobre la sociedad y el medio ambiente.

Está basada en los principios de responsabilidad, transparencia, comportamiento ético, respeto por las necesidades de las partes interesadas, respeto por las leyes, respeto por las normas internacionales de comportamiento y respeto por los derechos humanos.

La siguiente figura presenta las materias fundamentales de las que se desprenden asuntos que las organizaciones deben atender para procurar una gestión socialmente responsable:

Figura 1-7: Materias fundamentales de la responsabilidad social según ISO 26000



Tomado de ISO 26000:2010, p. 22

1.2.4. Aspectos predominantes en las iniciativas de promoción de la RS

Al verificar los aspectos de cada iniciativa considerada, Rivera en el año 2004 (citado por Balaguer, Fernández y Muñoz, 2007, p. 42) realiza la siguiente comparación, la cual fue complementada para incluir la ISO 26000:

Tabla 1-3: Comparación de las iniciativas de promoción de la RS

Aspectos de RSE considerados con X	GRI	Guía OECD	SA8000	Global Compact	ISO 26000
CONDUCTA EMPRESARIAL					
Cumplimiento de la legislación		X	X	X	X
Actitud competitiva	X	X			
Corrupción y soborno	X	X			X
Contribuciones políticas	X	X		X	X
Propiedad de la información/ Derecho a la propiedad intelectual		X			X
Prácticas ilegales		X			X
IMPLICACIÓN EN LA COMUNIDAD					
Referencia general	X	X		X	X
Desarrollo económico-comunidad	X	X		X	X
Empleo de mano de obra local o de colectivos con dificultades de acceso al empleo	X	X		X	X
Filantropía	X				X
GOBIERNO CORPORATIVO					
Referencia general	X	X		X	X
Derechos de los accionistas	X				
DERECHOS HUMANOS					
Referencia general	X	X	X	X	X
Seguridad y salud en el trabajo	X	X	X	X	X
Trabajo infantil	X	X	X	X	X
Trabajo forzoso	X	X	X	X	X
Libertad de asociación o de negociación colectiva	X	X	X	X	X
Remuneraciones	X		X	X	X
Derechos de los pueblos indígenas	X				X
Nombramiento de un responsable en el área de derechos humanos	X		X	X	
Medidas disciplinarias	X		X	X	
Comportamiento del personal de seguridad	X			X	
Horas de trabajo/ Horas extras			X	X	X
ACTITUD HACIA EL MERCADO/CONSUMIDORES					
Referencia general		X			X
Marketing/publicidad	X	X			X
Calidad o seguridad del producto	X	X			X
Privacidad del consumidor	X	X			X
Tratamiento de producto defectuoso y gestión de quejas		X			X
LUGAR DE TRABAJO/EMPLEADOS					
Referencia general					X
No discriminación	X	X	X	X	X
Formación	X	X	X	X	X
Reducciones de plantilla/despidos		X			
Acoso/abusos	X		X	X	
Cuidado del mayor y del niño			X	X	
Premios de maternidad/paternidad				X	X

Fuente: Adaptado de Rivera, 2004 (citado por Balaguer *et al.* 2007, p. 42)

Entre los puntos considerados por Rivera, se observa que la guía ISO 26000:2010 es la iniciativa que mayor cantidad de aspectos involucra, con un total de 27 entre 35, seguida por GRI, que incluye 25. SA8000 es el que menor cantidad de ellos tiene en cuenta, con un total de 14 entre 35.

1.2.5. Dimensiones de la responsabilidad social

Debido a que la iniciativa de la ISO integra una gran cantidad de temas de RS y que ha sido elaborada por parte de la organización de mayor relevancia y visibilidad en el mundo en el desarrollo de estándares voluntarios (ISO, 2012, ¶ 1), se toma como base para establecer las dimensiones de la RS, que se enumeran y definen a continuación:

Tabla 1-4: Dimensiones de la responsabilidad social

No.	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
1	Gobierno corporativo	Es "... el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos." (ISO, 2010b, p. 23)
2	Derechos Humanos	Son "... los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo." (ISO, 2010b, p. 25)
3	Prácticas laborales	Son aquellas que: "... comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. [...] incluyen reclutamiento y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones; transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud, seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo, en particular, la jornada laboral y la remuneración. Las prácticas laborales incluyen también el reconocimiento de las organizaciones de trabajadores y la representación y participación, tanto de organizaciones de trabajadores como de empleadores, en negociaciones colectivas, diálogos sociales y consultas tripartitas, para abordar los problemas sociales relacionados con el empleo." (ISO, 2010b, p. 37)
4	Medio ambiente	"Entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones." (ISO, 2010b, p. 2)

No.	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
5	Prácticas justas de operación	Hace referencia a "... la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras organizaciones" (ISO, 2010b, p. 53), las cuales pueden ser entidades gubernamentales, socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores y gremios, entre otros.
6	Clientes y consumidores	<i>Cliente</i> es toda "... organización o miembro individual del público general que compra propiedad, productos o servicios para propósitos comerciales, privados o públicos." (ISO, 2010b, p. 2), mientras que <i>consumidor</i> es definido como aquel "... miembro individual del público general que compra o utiliza propiedad, productos o servicios para propósitos privados." (ISO, 2010b, p. 2)
7	Comunidad	Son todos los "... asentamientos residenciales o sociales de otro tipo, ubicados en un área geográfica que se encuentra próxima físicamente al sitio en que se encuentra una organización o dentro de las áreas de impacto de la misma." (ISO, 2010b, p. 67)

Fuente: ISO, 2010b, pp. 2-67

En el siguiente capítulo correspondiente a la metodología, las siete dimensiones identificadas para la RS, son comparadas con las cinco dimensiones previamente determinadas para la G-SST, con el fin de establecer los puntos en común de ambos temas.

2. Metodología

2.1. Tipo de estudio

El presente es un estudio de tipo cualitativo-cuantitativo a través del estudio de caso.

El componente cualitativo está representado en el tipo de estrategia utilizada para la recolección de información: el investigador aplicó la lista de chequeo a dos representantes de cada empresa, de forma que éstos pudieran dialogar sobre sus perspectivas y se enriquecieran las respuestas.

“... investigadores cualitativos buscan entender el contexto o escenario de los participantes a través de visitar su entorno y recolectar información personalmente. Ellos también hacen una interpretación de sus hallazgos, basada en sus propios antecedentes y experiencias.”²³ (Creswell, 2003, p. 9)

Una vez obtenidas las respuestas, a cada una se le asignó una calificación por puntos, de forma que pudieran tratarse los datos de forma objetiva, generando gráficos que diagnosticaran la forma de integración entre la G-SST y la RS, presentando así un componente cuantitativo en la investigación.

Sobre el estudio de caso, Tellis, en 1997 (citado por Zivkovic, 2012, p. 92) opina que “...tiende a ser selectivo, centrándose en uno o dos temas que son fundamentales de entender en el sistema que está siendo examinado”²⁴.

El estudio de caso como estrategia de investigación, intenta examinar un fenómeno contemporáneo en un contexto real; en especial, cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes, es esta su característica distintiva. (Yin, 1981, p. 59)

A su vez, es un estudio descriptivo por cuanto no se interfiere con los objetos de estudio, sino que se observan y analizan para describir su interacción; los estudios descriptivos sirven para generar hipótesis sobre el tema investigado.

²³ Traducción propia.

²⁴ Traducción propia.

En este sentido, se dice que la investigación descriptiva viene a ser un proceso inicial y preparatorio de una investigación, pues en la medida que el fenómeno a estudiar forma un sistema complejo y muy amplio, la misma nos permite acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible. (Tinto, 2013, p. 138)

Es de corte transversal porque presenta la situación de los objetos de estudio en un momento determinado del tiempo.

2.2. Escenario o área de estudio

El proyecto fue desarrollado en cinco empresas bogotanas, entendiéndose por bogotanas, aquellas que disponen de una sede ubicada en la ciudad de Bogotá, en la que se cumplan los siguientes requisitos: contar con desarrollos en materia de responsabilidad social y tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2.3. Proceso metodológico

El proceso llevado a cabo para el desarrollo del proyecto se dividió en tres partes: el marco conceptual, en el que se analizaron los antecedentes, definiciones, modelos y se definieron las dimensiones de la G-SST y la RS. La metodología, en la que se identificaron las conexiones existentes entre ambos temas, se definió y elaboró el instrumento para recolección de la información, se seleccionaron y describieron las empresas objeto del estudio y se aplicó el instrumento para obtener el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS. Por último, los resultados, en los que se describieron las conclusiones de cada caso, y se ofreció una propuesta de mejora de la integración para cada uno.

La siguiente figura presenta de forma gráfica el proceso metodológico del estudio desarrollado.

Figura 2-1: Proceso metodológico de la integración de la G-SST en la RS.



Fuente: elaboración propia.

2.4. Integración de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social

Para describir la integración de la G-SST y la RS fue necesario establecer los nexos o conexiones entre ambos temas. Posteriormente, de cada conexión identificada se extrajeron los elementos de la gestión organizacional que fueron examinados en las empresas a través de un instrumento de toma de información.

El desarrollo de este proceso se expone a continuación.

2.4.1. Conexiones entre las dimensiones de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las dimensiones de responsabilidad social

En términos del presente proyecto, una conexión es el vínculo existente entre la G-SST y la RS.

Para establecer las conexiones existentes entre las dimensiones de la G-SST y RS, se toman como base, en primer lugar, las siete dimensiones de RS debido a que estas abarcan una cantidad mayor de temas relacionados con todos los grupos de interés de la organización (entre ellos los trabajadores) y se procede a relacionar cada una con las dimensiones determinadas en la G-SST para establecer los respectivos nexos:

- **Dimensión de RS: Gobierno Corporativo**

Se identifica conexión con la dimensión de la G-SST denominada **Política**. Todas las directrices formuladas por los órganos de dirección de la empresa hacen parte del gobierno corporativo y deben generar un impacto en el funcionamiento de la organización debido a que tienen carácter estratégico, por lo tanto están asociadas con cada una de las dimensiones de la G-SST. Sin embargo, para el presente trabajo únicamente se analizará la conexión del gobierno corporativo con la Política de SST, ya que no es interés de esta investigación analizar la totalidad de la gestión estratégica de la organización en relación con la G-SST.

- **Dimensión de RS: Derechos Humanos**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de la G-SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**).

Para identificar los puntos de convergencia se hizo una comparación entre las Directrices relativas SG-SST de la OIT y la guía ISO 26000 sobre RS con cada uno de los artículos de la Carta Internacional de DDHH (CIDH) que está compuesta por:

- Declaración Universal de DDHH (1948);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966);
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966);
- Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966);
- Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1989)

También se incluyó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

De dicha comparación se encontraron las siguientes conexiones entre DDHH y la G-SST:

- Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.
- Derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
- Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, nadie será obligado a pertenecer a una asociación. Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
- Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
- Derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.
- La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.

▪ **Dimensión de RS: Prácticas Laborales**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de la G-SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**), en los siguientes aspectos descritos en la ISO 26000 (2010, pp. 43-45):

- No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
- Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salarios, horas de trabajo, descansos, vacaciones, salud y seguridad, protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral.
- Asegurarse que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.
- Desarrollar, implementar y mantener una política de SST.
- Comprender y aplicar los principios de G-SST.
- Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.
- Comunicar a los trabajadores la exigencia de seguir en todo momento las prácticas de seguridad.
- Asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados.
- Proporcionar el equipo de seguridad necesario.
- Registrar e investigar todos los incidentes con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos.
- Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.

- Proporcionar protección equitativa en materia de SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.
- Esforzarse por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.
- Proporcionar la formación adecuada a todo el personal.
- Las medidas de SST no deben implicar gastos económicos a los trabajadores.
- Basar sus sistemas de SST en la participación de los trabajadores afectados.
- Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.
- Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a:
 - Obtener información sobre los peligros a que se encuentran expuestos por causa de su trabajo y las mejores prácticas para hacerles frente.
 - Consultar y ser consultado libremente sobre SST.
 - Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro para la vida o la salud.
 - Buscar asesoramiento externo.
 - Informar a las autoridades competentes sobre asuntos de SST.
 - Participar en decisiones y actividades relacionadas con SST, incluyendo la investigación de accidentes e incidentes.
 - Estar libre de las amenazas de represalias por cualquiera de las acciones mencionadas.

- **Dimensión de RS: Medio Ambiente**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de la G-SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**). De acuerdo con lo descrito en el alcance del presente trabajo, esta conexión no será abordada, sin desconocer que todos los asuntos relacionados con el medio ambiente, tienen un impacto directo sobre la salud y bienestar de los trabajadores. Sin embargo muchas de las acciones en este sentido han sido especificadas en la dimensión de prácticas laborales, anteriormente descrita.

- **Dimensión de RS: Prácticas justas de operación**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de la G-SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**), porque según la ISO 26000 una de las características de las prácticas justas de operación es promover la RS en la cadena de valor: para lo cual las organizaciones deberían "... integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación, criterios (...) de salud y seguridad, para mejorar la coherencia con los objetivos de responsabilidad social" (ISO, 2010b, p. 55)

- **Dimensión de RS: Clientes y consumidores**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de la G-SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**). De acuerdo con lo descrito en el alcance del presente trabajo, esta conexión no será abordada, sin desconocer que algunos de

los asuntos relacionados con la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, tienen un impacto sobre la seguridad y salud de clientes y consumidores, pero estos asuntos de SST corresponden con las acciones especificadas en la dimensión de prácticas laborales, anteriormente descrita.

- **Dimensión de RS: Comunidad**

Se identifica conexión con todas las dimensiones de SST (**política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras**). De acuerdo con lo descrito en el alcance del presente trabajo, esta conexión no será abordada, sin desconocer que todos los asuntos relacionados con la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, tienen un impacto directo sobre el núcleo familiar, en los aspectos de salud física y emocional y, además, podrían tener un impacto sobre la comunidad circundante. Sin embargo cualquier acción en este sentido corresponde con las acciones especificadas en la dimensión de prácticas laborales, anteriormente descrita.

De esta forma, de las siete dimensiones de RS identificadas, cuatro fueron analizadas para establecer las conexiones entre G-SST y RS. En la figura 2-2, se observan a color las dimensiones objeto de estudio:

Figura 2-2: Dimensiones de RS objeto de estudio de la relación entre G-SST y RS.



Tomado de ISO 26000:2010, p. 22

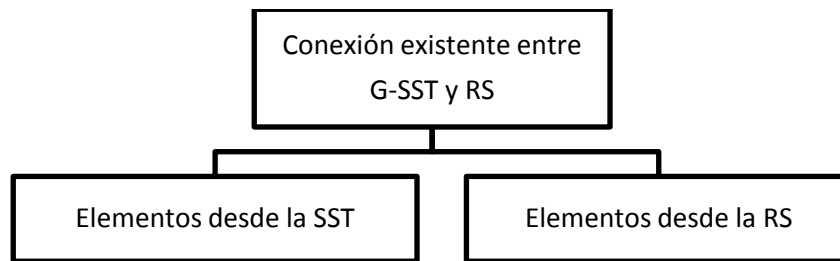
2.4.2. Elementos para identificar la integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social

Una vez identificadas las conexiones existentes entre las dimensiones de RS y de G-SST, se procede a establecer los elementos que desde la perspectiva de ambos temas, deben ser verificados para identificar la integración de la G-SST y la RS en las empresas.

En términos del presente proyecto, un elemento es una herramienta que utiliza la empresa para convertir una estrategia organizacional en una maniobra operativa.

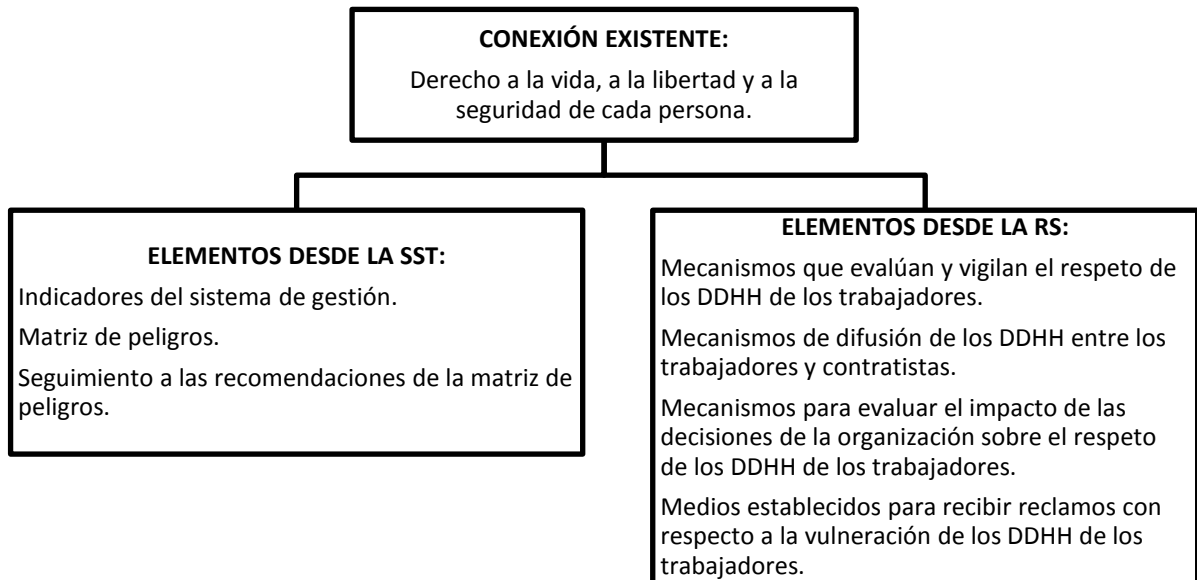
En la figura 2-3 se muestra el esquema del proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RS y en la figura 2-4 se presenta un ejemplo.

Figura 2-3: Proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RS.



Fuente: elaboración propia.

Figura 2-4: Ejemplo del proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RS.



Fuente: elaboración propia.

El Anexo B contiene la lista de todas las conexiones descritas anteriormente y los elementos desde la SST y la RS. El color de la columna de la numeración corresponde a la dimensión de RS desde dónde provino el nexos, según la figura 2-2.

2.5. Instrumento de diagnóstico

Con el fin de diagnosticar la integración entre la G-SST y la RS en una empresa, se elaboró un instrumento denominado Lista de chequeo: conexiones de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social.

“Una lista de chequeo es una serie de puntos, tareas o comportamientos que se organizan de manera coherente y que permiten evaluar de manera efectiva la presencia o ausencia de los elementos individuales enumerados a evaluar en un determinado proceso o procedimiento en salud.” (Gobierno de Chile, 2009, p. 10)

“Las listas de chequeo pueden ser de dos tipos: (i) en cada ítem el respondiente debe indicar la intensidad de su veracidad o de su ocurrencia, o aún informar que aquella afirmativa no se aplica, cuando sea el caso; (ii) en cada ítem el respondiente debe simplemente indicar si la afirmativa es verdadera o no” (Letichevsky, A., Vellasco, M., Tanscheit, R. y Castro, R., 2005, p. 260)

La lista de chequeo fue respondida por dos representantes de cada empresa: uno del área de SST y otro del área de RS, en compañía del investigador.

Los delegados de cada empresa ocupan una posición de liderazgo en cada una de sus áreas, todos tienen por lo menos un título profesional y experiencia en su cargo.

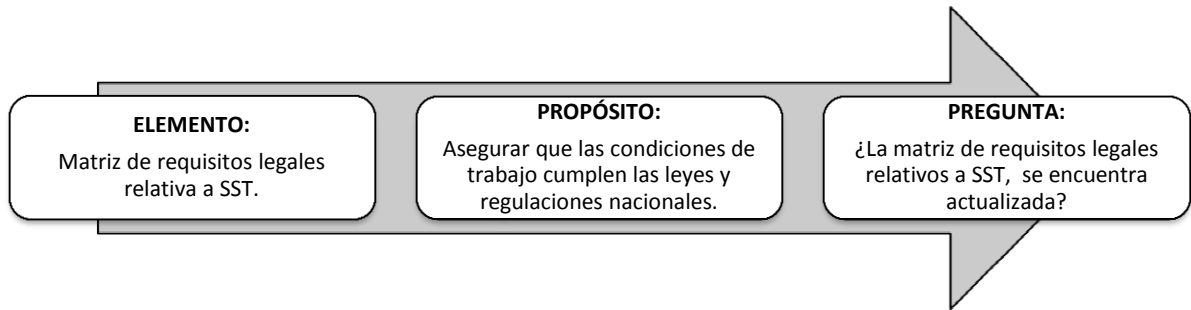
Para la elaboración de la lista, se tomó cada elemento encontrado como nexos entre la G-SST y la RS, a continuación se especificó el propósito de lo que se deseaba conocer con respecto a dicho elemento en la empresa, y luego, cada propósito fue convertido en una pregunta. Éste proceso se observa en la figura 2-5. En la figura 2-6 se muestra un ejemplo de la creación de una de las preguntas de la lista de chequeo.

Figura 2-5: Proceso de creación de las preguntas de la lista de chequeo.



Fuente: elaboración propia.

Figura 2-6: Ejemplo del proceso de creación de las preguntas de la lista de chequeo.

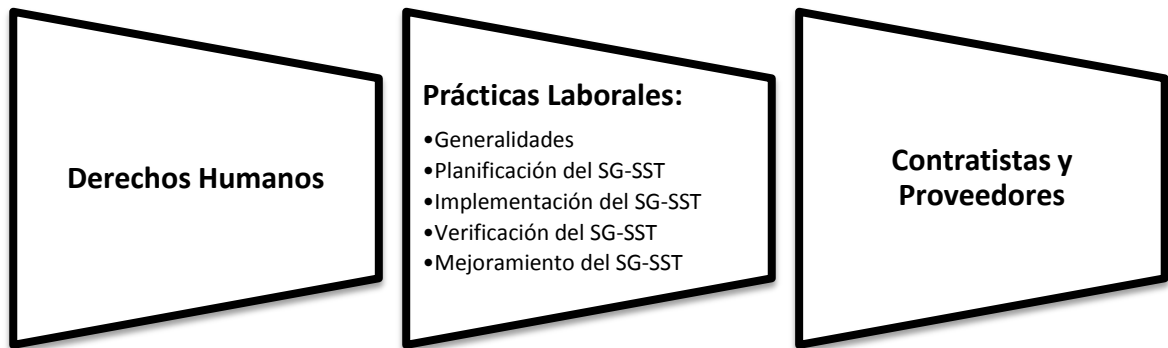


Fuente: elaboración propia.

En el Anexo C se observan todos los elementos y propósitos que dan como resultado cada pregunta de la lista de chequeo.

Los elementos han sido agrupados y organizados en tres ejes temáticos (figura 2-4): *i*) DDHH, *ii*) prácticas laborales y, finalmente, *iii*) contratistas y proveedores. En particular el eje temático correspondiente a las prácticas laborales está compuesto por cinco asuntos: generalidades, planificación del SG-SST, implementación del SG-SST, verificación del SG-SST y mejoramiento del SG-SST. Todo esto con el fin de que la lista de chequeo resultante tenga coherencia en la medida en que las preguntas son realizadas.

Figura 2-7: Ejes temáticos de las conexiones entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social.



Fuente: elaboración propia.

Una vez obtenidas las preguntas se realizó la validez de contenido a través de la consulta realizada a diez expertos (cinco de ellos con trayectoria en SST y cinco con trayectoria en de RS), quienes de forma independiente evaluaron cada pregunta.

De acuerdo con los resultados de dichas evaluaciones y las sugerencias dadas por los expertos, se modificó la lista de chequeo y se convocó, en segunda instancia, un panel de tres expertos (dos de ellos con trayectoria en RS y uno de ellos en SST) quienes de forma conjunta discutieron las preguntas e individualmente las calificaron. Se contó con un consentimiento

simple por parte de cada experto consultado. Las preguntas fueron evaluadas según los criterios presentados en la tabla 2-1.

Tabla 2-1: Criterios de evaluación utilizados en el panel de expertos.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	La pregunta no es clara.
	2. Bajo nivel	La pregunta requiere modificaciones parciales o una modificación muy grande en el uso de las palabras, de acuerdo con su significado o por el orden de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos de la pregunta.
	4. Alto nivel	La pregunta es clara, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA La pregunta tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio.	La pregunta no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	La pregunta tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	La pregunta tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	La pregunta se encuentra completamente relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluida.	1. No cumple con el criterio.	La pregunta puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	La pregunta tiene alguna relevancia, pero otra pregunta puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La pregunta es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La pregunta es muy relevante y debe ser incluida.

Basado en: Escobar y Cuervo, 2008, pp. 27-36.

Con los resultados de las tres evaluaciones se realizó una prueba de hipótesis, según:

Ho= no hay concordancia entre los expertos.

Ha= si hay concordancia entre los expertos

Se calculó el coeficiente de concordancia W de Kendall cuyo resultado fue 0.283 que mostró ser una concordancia estadísticamente significativa, (p-valor<0.0001); por lo tanto, los ajustes sugeridos son realizados y Ha es demostrada.

Al incluir las recomendaciones del panel de expertos en la lista de chequeo, se realizó una prueba piloto con una empresa con características similares a las empresas seleccionadas para el estudio: empresa grande, ubicada en Bogotá, con desarrollos en RS y SG-SST.

Como resultado de la prueba piloto algunas preguntas fueron reubicadas para mejorar la coherencia de los temas tratados. El total de preguntas obtenidas fueron 78.

En el Anexo D se observa el instrumento de diagnóstico resultante.

2.6. Selección de casos

En la selección de las empresas se realizó un muestreo intencional o de conveniencia, de forma que se tuviera acceso a la información solicitada.

Los criterios de selección de las empresas fueron:

- Que contasen con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, según lo previsto en la legislación nacional.
- Que tuviesen desarrollos en responsabilidad social.
- Que fuesen de tamaño grande, es decir que dispusieren activos totales superiores a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes o más de 200 trabajadores.
- Que desearan participar en el estudio, de forma que pudieran responder a los requerimientos de toma de información.

2.7. Descripción de casos

Por requerimiento de las empresas, el nombre de las mismas fue declarado información confidencial. En el estudio se ha optado por la siguiente codificación para el tratamiento adecuado de los datos:

- Empresa A: Gran empresa de capital privado y del sector financiero.
- Empresa B: Gran empresa de capital mixto y del sector de hidrocarburos.
- Empresa C: Gran empresa de capital mixto y del sector de las telecomunicaciones.
- Empresa D: Gran empresa de capital privado y del sector financiero.
- Empresa E: Gran empresa de capital público y del sector de inspección, vigilancia y control.

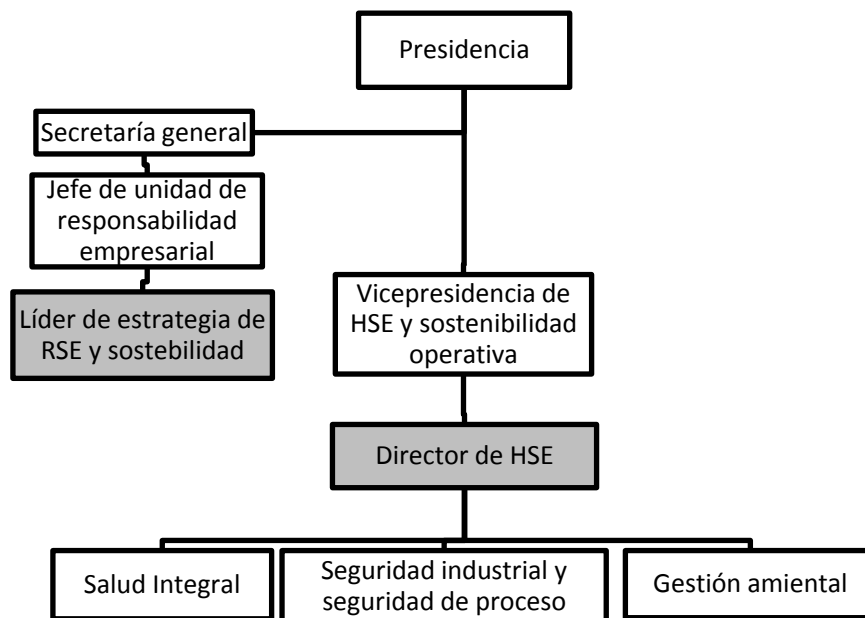
A continuación se presenta la tabla 2-2 en la que se encuentra la descripción de cada empresa.

Tabla 2-2: Descripción de las empresas objeto de estudio.

EMPRESA A			
AÑO DE FUNDACIÓN	1972		
TIPO DE CAPITAL	Privado		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Relativa al sector bancario y financiero		
TAMAÑO	Grande		
CLASE DE RIESGO ACT. ECONOMICA	1		
NÚMERO DE TRABAJADORES	4000	SINDICATO	NO
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SST	Analista de Cultura y Vida		
AVAL O CERTIFICACIÓN DEL SG-SST	Ninguno		
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE RS	Director de Comunicaciones, Prensa y Responsabilidad Social		
AVAL, CERTIFICACIÓN O REPORTE DE RS	Ninguno		
UBICACIÓN DE LAS ÁREAS EN EL ORGANIGRAMA			
<pre> graph TD Presidencia --> Gerencia[Gerencia del talento humano] Presidencia --> Vicepresidencia[Vicepresidencia] Gerencia --> DirCultura[Dirección de cultura y vida] DirCultura --> Analista[Analista de cultura y vida] Vicepresidencia --> DirCom[Dirección de comunicaciones, prensa y responsabilidad social] DirCom --> Coordinador[Coordinador] </pre>			

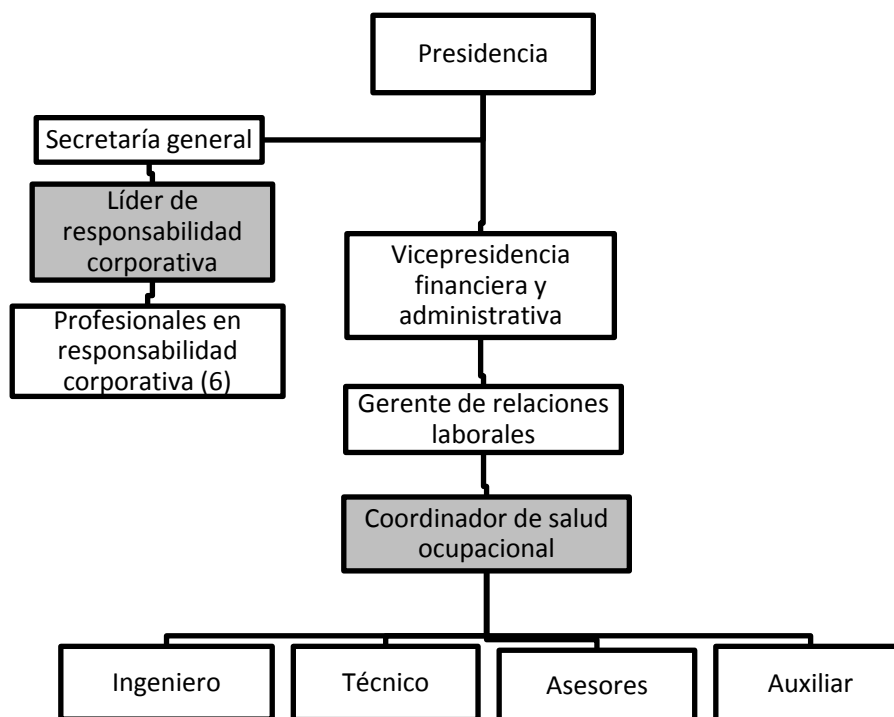
EMPRESA B			
AÑO DE FUNDACIÓN	1951		
TIPO DE CAPITAL	Mixto		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Relativa a la industria y comercio del petróleo y sus derivados.		
TAMAÑO	Grande		
CLASE DE RIESGO ACT. ECONOMICA	5		
NÚMERO DE TRABAJADORES	8800	SINDICATO	SI
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SST	Director de HSE		
AVAL O CERTIFICACIÓN DEL SG-SST	OHSAS 18001 anual.		
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE RS	Líder de Estrategia de RSE y Sostenibilidad		
AVAL, CERTIFICACIÓN O REPORTE DE RS	<p>Reportes de sostenibilidad anuales desde 2004 hasta 2008 centrados en grupo de interés: comunidad. A partir de 2009, reportan anualmente según la metodología GRI. BSD Consulting certifica en 2014, por tercer año consecutivo adherencia a los principios AA1000 y GRI 3,1. RobecoSAM hace verificación de la gestión de RS con el fin de avalar el reporte en el índice de sostenibilidad Dow Jones. Los reportes también incluyen los principios del Pacto Global, la Guía ISO 26000.</p>		

UBICACIÓN DE LAS ÁREAS EN EL ORGANIGRAMA



EMPRESA C	
AÑO DE FUNDACIÓN	1884
TIPO DE CAPITAL	Mixto
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Relativa a las tecnologías de información y comunicaciones.
TAMAÑO	Grande
CLASE DE RIESGO ACT. ECONOMICA	3
NÚMERO DE TRABAJADORES	2847
SINDICATO	SI
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SST	Coordinador de Salud Ocupacional
AVAL O CERTIFICACIÓN DEL SG-SST	PricewaterhouseCoopers hace verificación del SG-SST de acuerdo con los lineamientos de OHSAS. El resultado es del 57% de cumplimiento.
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE RS	Líder de Responsabilidad Corporativa
AVAL, CERTIFICACIÓN O REPORTE DE RS	Reportes de sostenibilidad anuales desde 2007. Reportan anualmente según la metodología GRI. Los reportes también incluyen los principios del Pacto Global.

UBICACIÓN DE LAS ÁREAS EN EL ORGANIGRAMA



EMPRESA D			
AÑO DE FUNDACIÓN	1976		
TIPO DE CAPITAL	Privado		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Relativa al sector bancario y financiero		
TAMAÑO	Grande		
CLASE DE RIESGO ACT. ECONOMICA	1		
NÚMERO DE TRABAJADORES	4200	SINDICATO	NO
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SST	Director SISO y Bienestar		
AVAL O CERTIFICACIÓN DEL SG-SST	Consejo Colombiano de Seguridad audita el SG-SST anualmente. Último puntaje obtenido: 97,1%.		
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE RS	Profesional en Responsabilidad Social		
AVAL, CERTIFICACIÓN O REPORTE DE RS	Ninguno		
UBICACIÓN DE LAS ÁREAS EN EL ORGANIGRAMA			
<pre> graph TD A[Presidencia] --- B[Vicepresidencia de recursos humanos] B --- C[Director SISO y Bienestar] C --- D[Profesionales (11)] C --- E[Profesional en responsabilidad social] </pre>			

EMPRESA E	
AÑO DE FUNDACIÓN	1931
TIPO DE CAPITAL	Público
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Inspección, vigilancia y control sobre las sociedades comerciales. Asesorar al Gobierno Nacional.
TAMAÑO	Grande
CLASE DE RIESGO ACT. ECONOMICA	1
NÚMERO DE TRABAJADORES	578
SINDICATO	SI
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SST	Profesional Universitario
AVAL O CERTIFICACIÓN DEL SG-SST	Ninguno
CARGO DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE RS	Coordinador Grupo de Buenas Prácticas
AVAL, CERTIFICACIÓN O REPORTE DE RS	Índice de sostenibilidad, legislación y ambiente SLA desde el año 2014. Se encuentran preparando el reporte GRI para el año 2014.
UBICACIÓN DE LAS ÁREAS EN EL ORGANIGRAMA	
<pre> graph TD Presidencia --> Delegatura[Delegatura para la inspección, vigilancia y control] Presidencia --> Secretaria[Secretaría General] Delegatura --> Direccion[Dirección de supervisión] Direccion --> Coordinador[Coordinador grupo de buenas prácticas] Coordinador --> PE[Profesional especializado] Coordinador --> PU[Profesional universitario] Coordinador --> TA[Técnico Administrativo] Secretaria --> Grupo[Grupo de desarrollo del TTH] Grupo --> CoordinadorTTH[Coordinador de desarrollo del TTH] CoordinadorTTH --> PU2[Profesional universitario] </pre>	

2.8. Recolección y análisis de la información

La lista de chequeo fue respondida por el representante de SST y el representante de RS de cada empresa, entre el 28 de abril y el 4 de junio de 2014.

Los participantes fueron informados sobre la finalidad y la naturaleza del proyecto, así como sobre los riesgos y consecuencias del mismo, resaltando el respeto de la autonomía. Mediante la firma de su consentimiento informado que se observa en el Anexo E, aceptaron su participación.

Se recuerda que, como se mencionó ya en las limitaciones del estudio, las fuentes secundarias no fueron revisadas.

El análisis de la información recolectada fue realizado por la investigadora, a través de la calificación por puntos, de forma que a las respuestas “Cumple” se les asignó una calificación de dos puntos, a las respuestas “Cumple parcialmente” se les asignó una calificación de un punto y a las respuestas de “No cumple” se les asignó una calificación de cero puntos. Con estos puntajes se realizaron gráficos por eje temático, de forma que pudiera diagnosticarse la forma de integración entre la G-SST y la RS para cada caso empresarial.

Las respuestas “No aplica” no fueron incluidas en los gráficos; sin embargo son mencionadas y explicadas.

Debido a que las empresas participantes en el estudio no tienen las mismas características (por sector económico, número de trabajadores o tipo de capital, entre otros), sus resultados no pueden ser comparados entre sí, sin embargo, para la obtención de conclusiones generales del estudio, se mostrará un análisis global, por ejes temáticos, que presenta las tendencias en cuanto al comportamiento de la integración de la G-SST en la RS.

3. Resultados

Para determinar la forma de integración de la G-SST en la RS, tras la aplicación de la lista de chequeo en cinco empresas bogotanas, las respuestas fueron convertidas en gráficos en los que se observa el nivel de integración.

El nivel de integración es el valor porcentual que determina la forma en que ambas temáticas se encuentran integradas en una empresa, el cual permitió generar el diagnóstico por empresa y las conclusiones del estudio.

A continuación se presenta el diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el caso con menor nivel (Empresa A) y para el caso con el mayor nivel (Empresa B), acompañado con la propuesta de mejoramiento para cada uno.

El diagnóstico para los otros tres casos y la propuesta de mejoras a la integración para cada uno se encuentran en el Anexo F.

Al final del capítulo, se presenta el análisis de contrastar los cinco diagnósticos realizados, con el objetivo de observar tendencias en la integración de la G-SST en la RS.

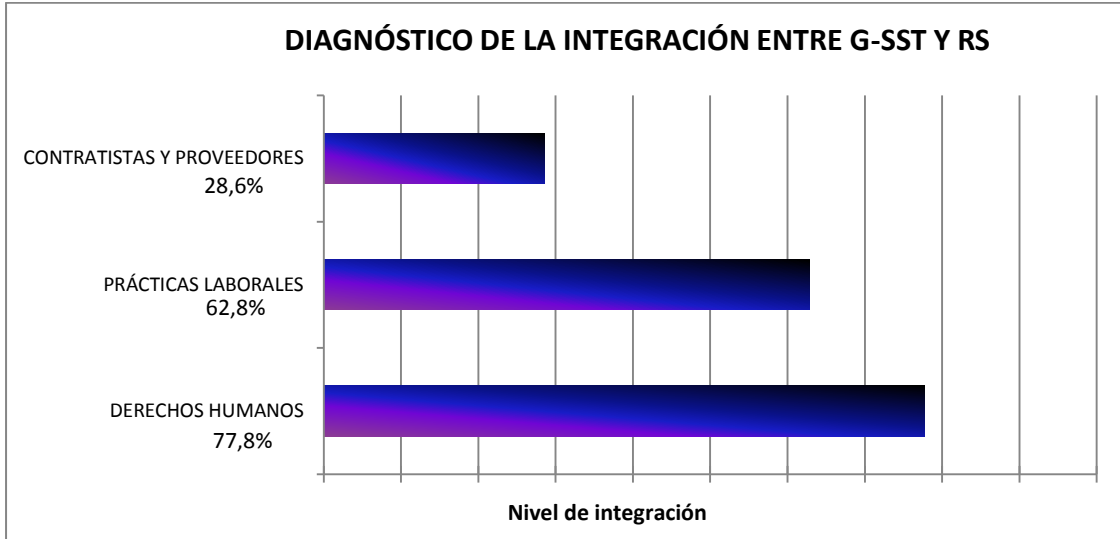
3.1. Diagnóstico de la interacción de la G-SST en la RS y plan de mejoramiento para la Empresa A.

En la figura 3-1 se observa que en los aspectos relacionados con DDHH y G-SST, la empresa tiene una integración del 77,8%, siendo el eje temático con mayor puntaje.

En segundo lugar se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 62,8%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica.

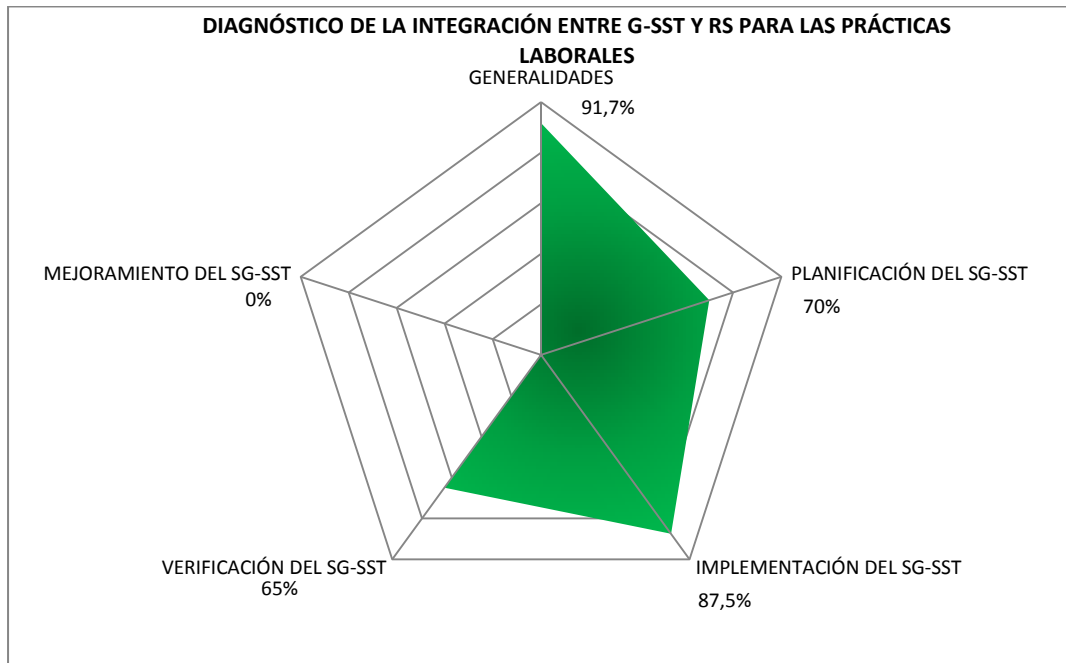
En último lugar, con el 28,6% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

Figura 3-1: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa A, por eje temático.



Fuente: elaboración propia.

Figura 3-2: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa A.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que con respecto a las prácticas laborales, la Empresa A tiene un 91,7% de integración de la G-SST en la RS en lo que se refiere a las generalidades de la práctica laboral, siendo el asunto con mejor porcentaje.

Con respecto a la planificación del SG-SST, tiene un porcentaje del 70% de integración, siendo el tercer asunto con mejor nivel de integración.

El segundo asunto mejor integrado es el correspondiente a la implementación del SG-SST, con un 87,5%.

En cuanto a la verificación del SG-SST, se tiene una integración del 65%, lo cual indica que pese a que se planifican e implementan acciones relacionadas con el SG-SST, éstas no son verificadas en su totalidad.

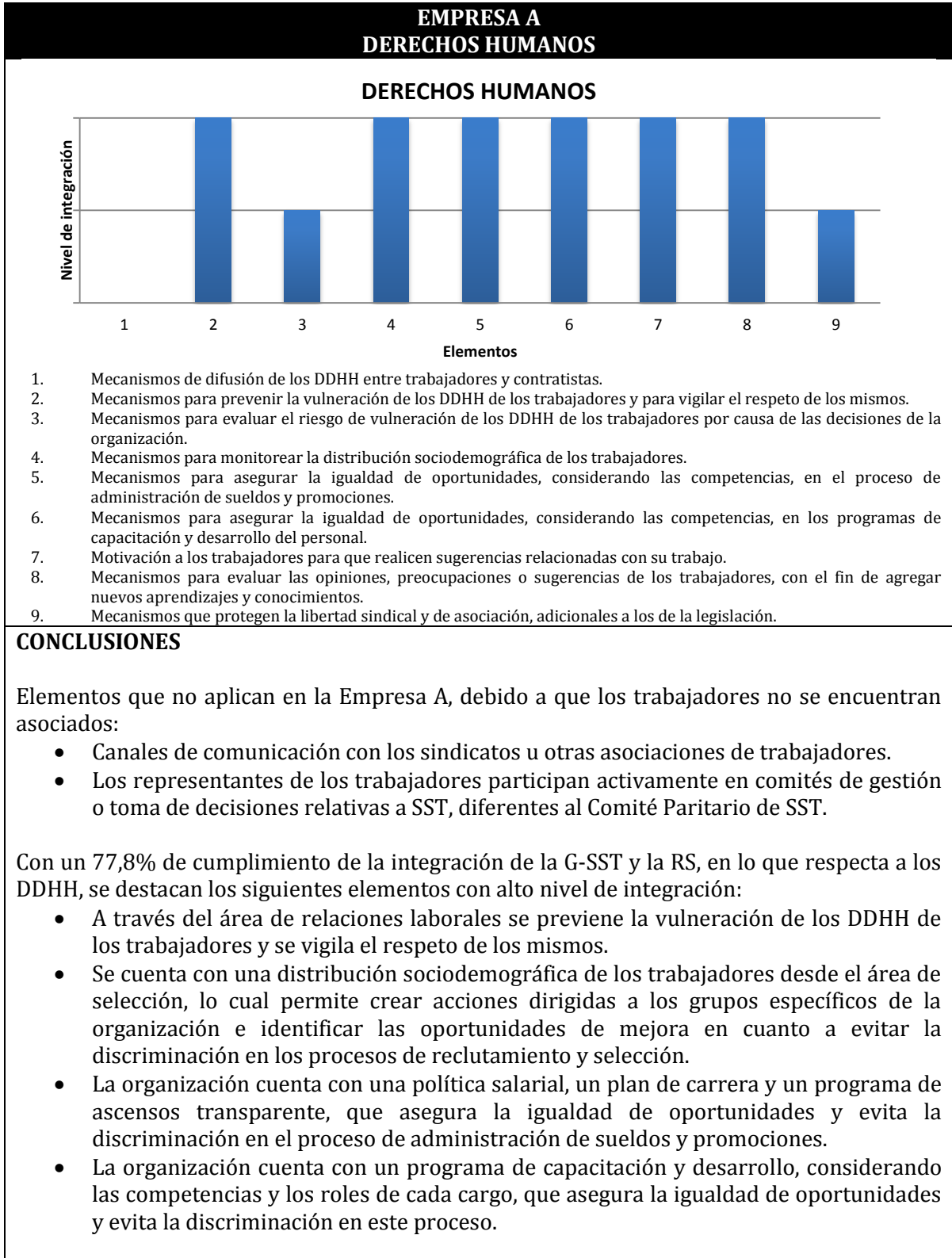
Por último, se encuentra que no hay integración de la G-SST y la RS en lo que se refiere al mejoramiento del SG-SST, que se interpreta como que la empresa no posee acciones que garanticen el mejoramiento de las acciones emprendidas desde la planificación.

En general es posible decir que la Empresa A:

- Cumple con los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS, pero puede mejorar en relación con los aspectos que van más allá de ley y que fortalecerían las acciones de prevención de accidentes laborales y promoción de la salud, así como su desempeño en responsabilidad social sobre los grupos de interés de trabajadores y contratistas.
- Pero, no tiene un SG-SST apropiado que permita el mejoramiento continuo de la gestión y que sea verificado por un tercero independiente al área de SST.

A continuación, en la tabla 3-1 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS para la Empresa A y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

Tabla 3-1: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa A.



- A través de las reuniones de los equipos primarios, se motiva a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo, por lo que se respeta el derecho a la libertad de opinión.
- A través del área de comunicaciones, las opiniones, preocupaciones o sugerencias de los trabajadores son llevadas a la Gerencia, dando cumplimiento a la recomendación de la OIT sobre la participación de los trabajadores en las decisiones y actividades de la empresa.

Se requiere reforzar los mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH ante las decisiones de la organización y los mecanismos que protejan la libertad sindical.

No se tienen mecanismos para difundir los DDHH entre trabajadores y contratistas.

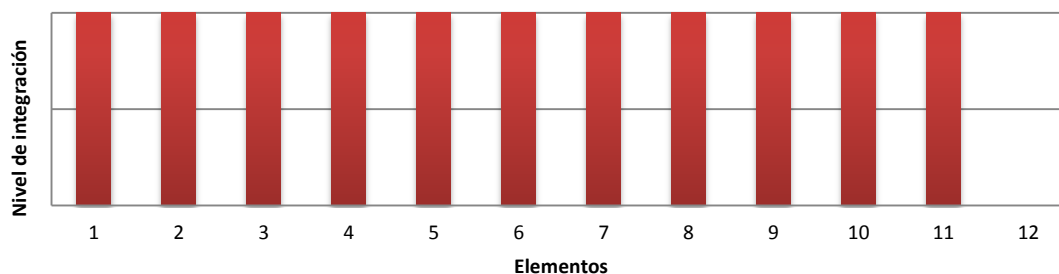
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Difundir los DDHH entre los trabajadores y contratistas, en especial aquellos relacionados con la SST:
 - ✓ Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.
 - ✓ Derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
 - ✓ Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, nadie será obligado a pertenecer a una asociación. Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
 - ✓ Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.
 - ✓ Derecho a la seguridad social.
 - ✓ Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
 - ✓ Derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.
 - ✓ La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.

Esto puede llevarse a cabo a través de los procesos de inducción y reinducción, o por medio de talleres, cartillas, carteleros distribuidos en forma periódica.
- Se requiere reforzar los mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH ante las decisiones de la organización, esto garantizaría primordialmente el respeto a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Esto podría hacerse a través de la generación de un mapa de riesgo de vulneración de los DDHH, que incluso debe abarcar a otros grupos de interés. Además, incluir entre los puntos a revisar las potenciales decisiones de la organización (nuevos proyectos, cambios administrativos u operativos, etc), que tengan la capacidad de vulnerar los DDHH.
- Pese a la existencia de una política relativa al respeto de la libertad sindical, esta debe ser difundida entre los trabajadores.

EMPRESA A
GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL

GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL



1. Mecanismos para asegurar que los contratos con trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
2. Estructura salarial basada en méritos.
3. Mecanismos para asegurar que los pagos a SSSI de los trabajadores se realizan según normatividad.
4. Mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites legales y en el mercado laboral de la región.
5. Mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales.
6. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.
7. Mecanismos para asegurar el pago de vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, periodos de lactancia.
8. Programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley.
9. Políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.
10. Rotación de personal entre los diferentes turnos de trabajo.
11. Medición del clima organizacional y puesta en marcha de estrategias para su mejoramiento.
12. Alianzas con entidades públicas o privadas para mejorar las condiciones de trabajo o investigar el origen, control y tratamiento de las EL.

CONCLUSIONES

Con un 91,7% de integración de la G-SST en la RS, las generalidades de la práctica laboral, son el asunto con mejor cohesión entre ambos temas.

Esto significa, que la empresa cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos, salarios, pagos al SSSI, pagos de horas extras, nocturnas y dominicales, cumplimiento de jornadas máximas de trabajo, liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.

Además la empresa va más allá de lo exigido por la ley al tener una estructura salarial fundamentada en competencias, ascensos basados en méritos, categorías salariales que garantizan que los salarios se encuentran dentro del mercado laboral de cada región, otorgando así condiciones de trabajo decentes, según lo definido por la OIT.

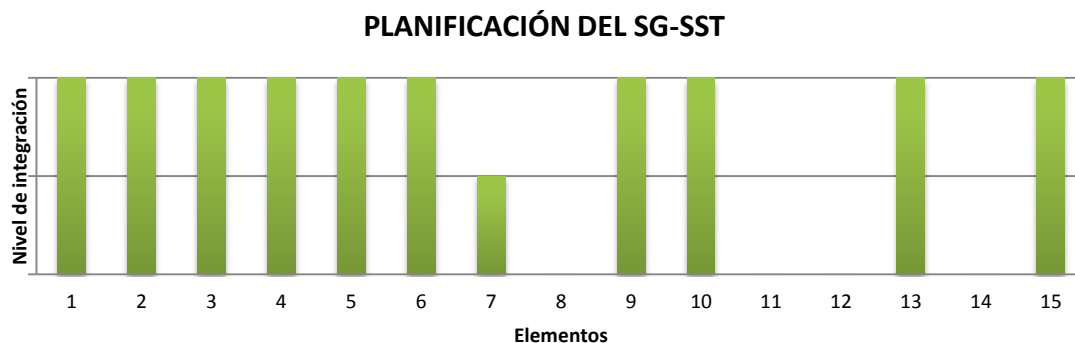
También la empresa cuenta con programas de protección a los trabajadores, diferentes a los designados por la ley, como medicina prepagada, servicio de ambulancias y atención médica domiciliaria para todos los trabajadores; políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia, rotación del personal entre los diferentes turnos de trabajo y medición del clima organizacional, lo que garantiza el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

No se han realizado alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Buscar alianzas con entidades públicas o privadas (como universidades, centros de investigación, hospitales, etc.) para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, en especial las relacionadas con desórdenes músculo-esqueléticos o factores de riesgo psicosocial, que por la actividad económica de la empresa podrían ser las de mayor incidencia entre la población de trabajadores.
- Continuar con el cumplimiento de los aspectos legales de las prácticas laborales, ya que éstos garantizan el respeto de los DDHH de los trabajadores y garantizan condiciones adecuadas de trabajo.
- Continuar con los mecanismos que van más allá de la ley y que fueron mencionados en las conclusiones, ya que éstos responden al esfuerzo de la empresa por buscar los más altos estándares de salud física y mental para los trabajadores.

**EMPRESA A
PLANIFICACIÓN DEL SG-SST**



1. Política de SST aprobada por la Dirección.
2. SG-SST con acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo.
3. Matriz de requisitos legales actualizada.
4. Matriz de peligros actualizada.
5. Plan de emergencias actualizado.
6. Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro y sus costos a cargo de la empresa.
7. Profesiograma actualizado.
8. Matriz de EPP actualizada.
9. Comité Paritario de SST elegido según legislación.
10. Comité de convivencia laboral elegido según legislación.
11. Mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral.
12. Participación de personal con diferentes tipos de contratos en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
13. Participación de personal con diferentes tipos de jornadas en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
14. Programas de formación en SST para el personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
15. Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.

CONCLUSIONES

Con un 70% de integración de la G-SST en la RS en lo referente a la planificación del SG-SST, se destaca:

- Se cumple con la legislación al tener una política de SST aprobada por la dirección de la empresa; incluir acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo en el SG-SST; contar con una matriz de requisitos legales, matriz de peligros, plan de emergencias acordes con los procesos y condiciones de riesgo en la empresa; realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro con costos asumidos por la empresa; tener el Comité Paritario de SST y un comité de convivencia laboral elegido.
- La empresa asegura la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, cuando permite la participación del personal de diferentes jornadas en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud.
- La empresa integra criterios de SST en sus políticas y prácticas de compra y contratación, lo que previene futuros accidentes o enfermedades de trabajo.

Se requiere reforzar el profesiograma, de manera que contenga a todos los cargos de la organización.

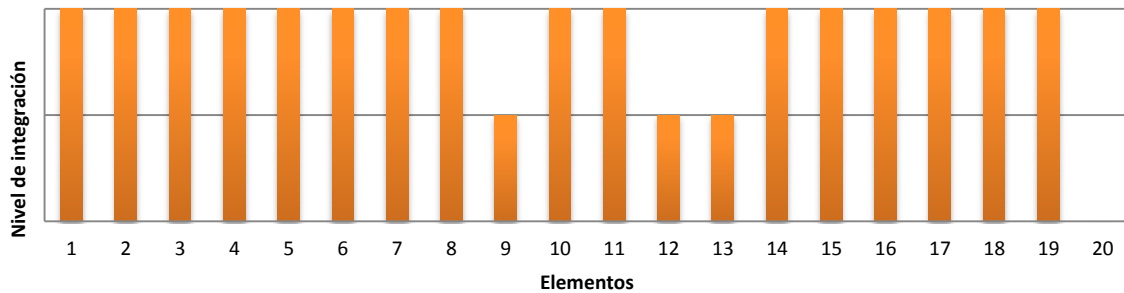
Se observa carencia en: matriz de EPP, otros mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral, participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud y en los programas de formación en SST para el personal.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Actualizar el profesiograma de manera que se incluyan todos los cargos de la organización y que este contenga de forma explícita los exámenes de ingreso requeridos para cada cargo. Debe recordarse que el profesiograma es una herramienta útil para la prevención de enfermedades laborales, que aporta en una adecuada selección de personal para la empresa y una mejor adaptación del cargo al trabajador contratado, de manera que se minimice la posibilidad de una enfermedad.
- Pese a que la actividad económica de la empresa no requiere una gran variedad de EPP, es necesario tener una matriz que incluya los utilizados en el área de archivo, por ejemplo. Revisar qué otros EPP podrían incluirse en esta matriz.
- Se recomienda crear otros mecanismos de prevención del acoso laboral, además del comité de convivencia laboral, los cuales aumentarían la protección de los factores psicosociales relacionados con el trabajo y posibilitan revisar otros aspectos éticos que influyen sobre el trabajo.
- Se aconseja la participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud, (por ejemplo: que digitadores subcontratados pudieran participar en actividades de prevención de desórdenes músculo esqueléticos, o que personal comercial subcontratado pudiera participar en los talleres de prevención de riesgo público). Esto lleva a cumplir con los lineamientos de la OIT sobre SG-SST, proteger la salud de los trabajadores indirectos ante un accidente o enfermedad y minimizar los riesgos económicos y legales por responsabilidad solidaria.
- Se sugiere contar con programas de formación en SST por lo menos para el personal del área de Cultura y Vida, de manera que se mantengan actualizados en lo que respecta a los peligros existentes, la forma de minimizar los riesgos asociados y promover la salud, así como en los temas de legislación.

**EMPRESA A
IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST**

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



1. Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral difundidas entre los trabajadores.
3. Se incluyen temas relacionados con SST en los programas de inducción y reinducción de la empresa.
4. Implementación de SVE.
5. Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
6. Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
7. Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.
8. Se intervienen los factores de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.
9. Se entregan EPP a los trabajadores que lo requieren, incluido personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
10. Plan de emergencias probado y conocido por los trabajadores.
11. Mecanismos para asegurar que el plan de emergencias se encuentra disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato.
12. Inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
13. Inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa.
14. Mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros.
15. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros.
16. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones de seguridad.
17. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
18. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas.
19. Socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
20. El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención.

CONCLUSIONES

Elementos que no aplican en la Empresa A, debido a que la actividad económica no involucra el uso de maquinaria:

- Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de prevención en buen estado.
- Otro tipo de controles en la fuente y en el medio (diferentes a las guardas de seguridad).

Con un 87,5% de integración de la G-SST y la RS, los elementos que se destacan son:

- Comité Paritario de SST ejerce sus funciones, por lo que se acata la ley y se mejora la participación de los trabajadores en decisiones relativas a la SST.
- Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores, lo que garantiza el derecho a la libertad de opinión y de expresión de los trabajadores y previene el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial.
- En los programas de inducción y reinducción de la empresa se incluyen temas relacionados con SST.
- Se implementan SVE, relacionados con prevención de desórdenes músculo esqueléticos y factores de riesgo psicosocial.

- Se realizan acciones de PSLT como yoga, pilates, convenios con gimnasios.
- Se cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable, por ejemplo el club “Viviendo mi embarazo”.
- Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones de los grupos vulnerables, aunque se están estudiando formas de incluir un mayor número de personal discapacitado en la empresa.
- Se intervienen los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional y con la ayuda de la ARL.
- El plan de emergencias ha sido probado, es conocido por los trabajadores y está disponible para todas las jornadas y todo el personal, a nivel nacional y con la ayuda de la ARL.
- Se realizan mediciones higiénicas de ser necesario.
- Se revisa, implementa y hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros, de las mediciones higiénicas, de las inspecciones periódicas de seguridad, de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
- Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores.

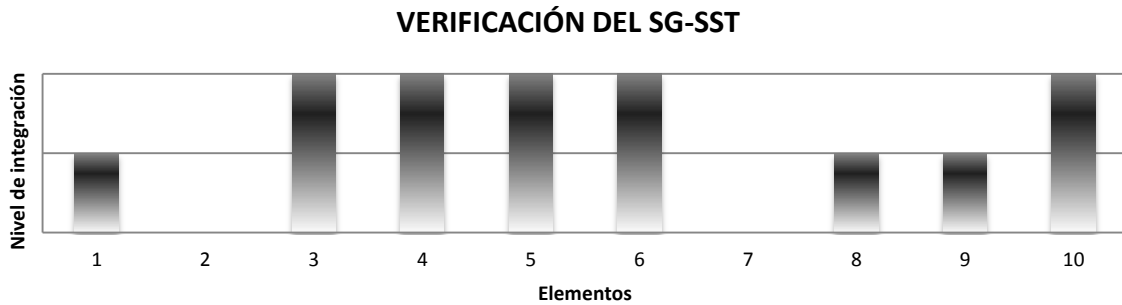
Se requiere reforzar la entrega de EPP a los trabajadores que lo requieren, la realización de inspecciones de seguridad y de inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.

Por último, el trabajador afectado por un accidente o incidente no es involucrado en estrategias de prevención de accidentes de trabajo.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Como se mencionó en el tema relacionado con planificación del SG-SST, la elaboración de una matriz de EPP es indispensable, porque también mejora el control de la entrega y mantenimiento de los EPP por trabajador.
- Las inspecciones de seguridad y las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo deben hacerse de forma periódica y no a necesidad. Esto asegura, entre otras cosas: que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales, que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad impartidos y la prevención de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.
- El trabajador afectado por un accidente o incidente debe ser involucrado en estrategias de prevención de AT y no sólo recurrir a la intervención personalizada del trabajador. Esto podría realizarse a través de recopilar las conclusiones del trabajador y la empresa sobre la experiencia vivida y difundirlas a los demás empleados en talleres sobre lecciones aprendidas, folletos o carteleras.

EMPRESA A
VERIFICACIÓN DEL SG-SST



1. El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST.
2. Se tienen indicadores del SG-SST.
3. Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año.
4. Se tienen indicadores de casos sospechosos de EL, actualizados en el último año.
5. Se tienen indicadores de EL diagnosticadas, actualizados en el último año.
6. Mecanismos para hacer seguimiento a trabajadores afectados con EL diagnosticadas y a su tratamiento.
7. Acciones para asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.
8. Se realiza investigación documentada de los AT e incidentes y se generan planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.
9. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de AT e incidentes.
10. La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado.

CONCLUSIONES

Con un porcentaje de 65% en la integración de la G-SST en la RS, se destaca:

- La existencia de indicadores de ausentismo laboral, casos sospechosos de EL, enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año, lo que asegura la prevención de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas, en términos de lo sugerido por la OIT.
- Mecanismos de seguimiento a los trabajadores diagnosticados con una EL y a su tratamiento, lo que garantiza el tratamiento de las enfermedades laborales, en términos de lo sugerido por la OIT.
- La investigación de accidentes e incidentes de trabajo tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado, lo que propicia basar el SG-SST en la participación de los trabajadores afectados, en términos de lo sugerido por la OIT.

Se requiere reforzar que el SG-SST sea verificado por un tercero independiente al área de SST, que se haga investigación de los incidentes de trabajo, no sólo de los accidentes y se revise, implemente y se haga seguimiento de las recomendaciones de dichas investigaciones.

La empresa no cuenta con indicadores del SG-SST, ni con acciones para asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad definidos.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Establecer un sistema de gestión con la metodología planear-hacer-verificar-actuar, que permita el mejoramiento continuo de la G-SST, y que pueda ser verificado (en la medida de lo posible) por un tercero independiente a la Gerencia de Talento Humano, preferiblemente un tercero conocedor del tema de SST.

- De acuerdo con el punto anterior, establecer unos indicadores para dicho sistema de gestión, de forma que pueda conocerse la situación actual de la gestión y los aspectos que a mejorar, reforzar o reformular.
- Implementar acciones diferentes a las inspecciones de seguridad (que no vienen siendo periódicas) para asegurarse de que los trabajadores cumplen con los procedimientos de seguridad, por ejemplo, en las evaluaciones de desempeño podrían incluirse aspectos relacionados con el cumplimiento de los procedimientos de seguridad indicados para cada oficina.
- Debe realizarse investigación de los incidentes (no sólo de los accidentes), y revisar, implementar y hacer seguimiento a las recomendaciones de dicha investigación. Esto evita futuros accidentes de trabajo. Para esto es necesario orientar a los trabajadores sobre qué es un incidente de trabajo y crear la cultura del reporte de incidente.

**EMPRESA A
MEJORAMIENTO DEL SG-SST**

MEJORAMIENTO DEL SG-SST

Nivel de integración

Mejoramiento del SG-SST.

CONCLUSIONES

La empresa carece de mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Implementar un SG-SST, tomando como base las directrices de la OIT sobre SG-SST, lo que garantizaría el respeto de los DDHH de los trabajadores, el cumplimiento de la planeación anual sobre SST que hace la empresa, identificar las falencias en la implementación y, sobre todo, reducir la accidentalidad laboral, la incidencia de EL y el ausentismo laboral.

EMPRESA A CONTRATISTAS Y PROVEEDORES



1. Mecanismos para determinar y vigilar que contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH.
2. Requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.
3. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a contratistas y proveedores.
4. Mecanismos para asegurar que los pagos al SSSI de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según normatividad.
5. Mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos por la regulación laboral y el mercado laboral de la región.
6. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.
7. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

CONCLUSIONES

Con un 28,6% de integración de la G-SST en la RS, el tema de contratistas y proveedores de la Empresa A es el que más oportunidades de mejoramiento presenta.

La empresa cuenta con requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores, y se asegura que los pagos al SSSI que los contratistas y proveedores hacen por sus trabajadores se encuentren dentro del marco legal.

Sin embargo, se observan carencias en mecanismos que permitan: determinar y vigilar que contratistas y proveedores no vulneran los DDHH, que los contratistas y proveedores adopten los valores y principios de RS de la empresa, asegurar que los salarios de los trabajadores adscritos a los contratistas y proveedores se encuentran en el marco de la ley y del mercado laboral de cada región, asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores y, por último, asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas legales de trabajo en cada turno.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

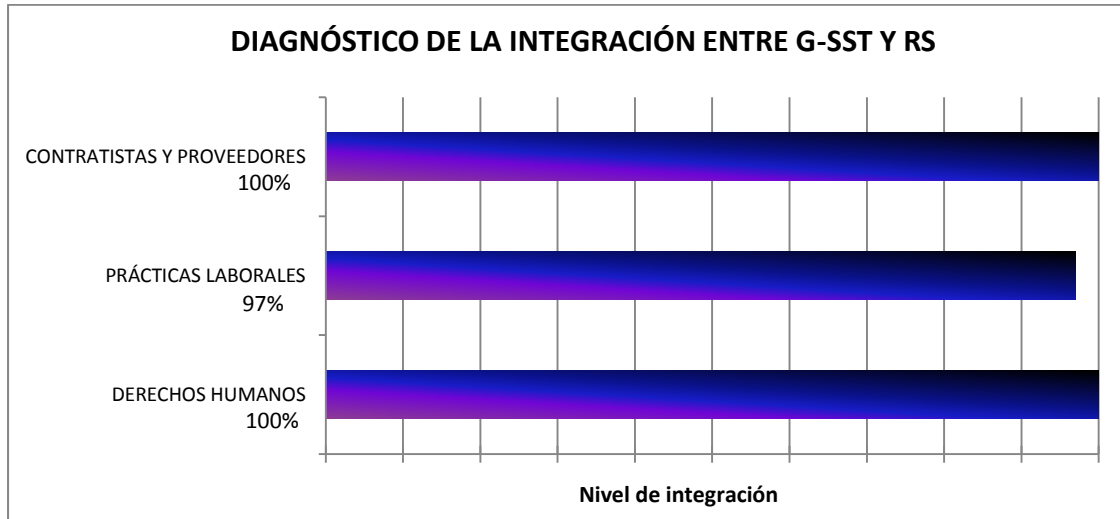
- De acuerdo con la propuesta de mejoramiento del tema de DDHH, se recomienda difundir los DDHH entre los contratistas y proveedores, en especial aquellos relacionados con la SST.
- Una vez difundidos los DDHH, se sugiere incluir en los contratos de la Empresa A con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el respeto de los DDHH. Estas cláusulas pueden ser de cumplimiento voluntario, en primera instancia, pero harían parte de la evaluación del desempeño de contratistas y proveedores, otorgando puntajes extras en la evaluación.
- Transmitir por medio de capacitaciones a los contratistas y proveedores de la Empresa A, los valores y principios de la organización. Esto podría realizarse en la inducción que se les realiza y en los procesos de reinducción.

- Incluir en los contratos de la Empresa A con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con los salarios de los trabajadores, de forma que se encuentren dentro de la regulación nacional, dentro del mercado laboral de la región y acordes con los salarios que para los cargos similares paga la Empresa A a sus trabajadores directos.
- Revisar en las planillas de pago al SSSI los salarios asignados a cada cargo y la clase de riesgo reportada.
- Incluir en los contratos de la Empresa A con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el pago de horas extras, nocturnas y dominicales a los trabajadores, de acuerdo con la normatividad.
- Incluir en los contratos de la Empresa A con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las jornadas máximas de trabajo en cada turno de cada trabajador, con el fin de evitar posibles excesos que lleven al desencadenamiento de un accidente o una enfermedad.
- Contar con un procedimiento de verificación del cumplimiento de todas las cláusulas anteriormente mencionadas.

Fuente: elaboración propia.

3.2. Diagnóstico de la interacción de la G-SST en la RS y plan de mejoramiento para la Empresa B.

Figura 3-3: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa B, por eje temático.



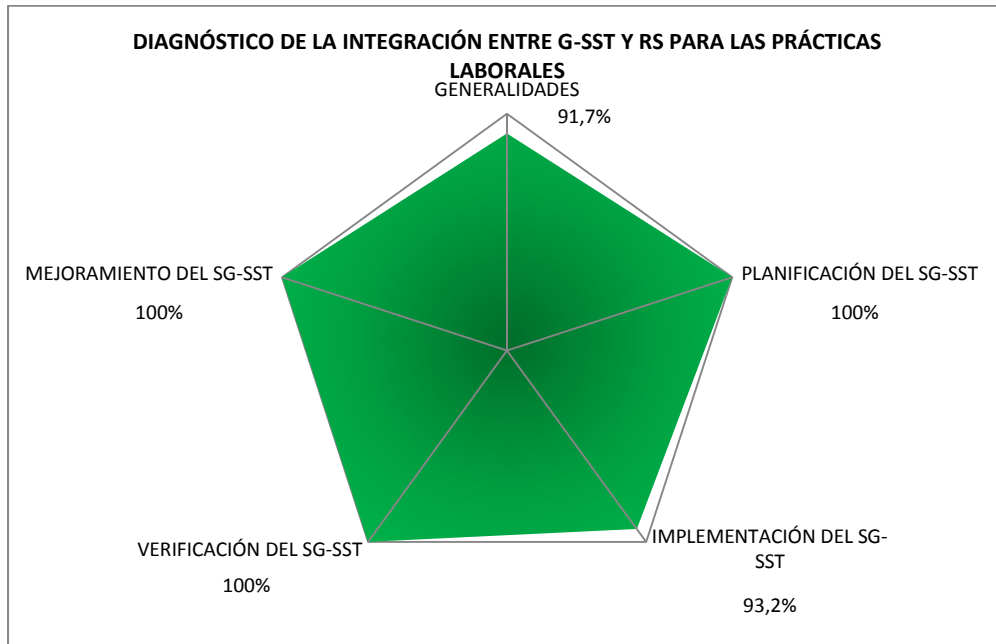
Fuente: elaboración propia.

La Empresa B es la que muestra mejores resultados de integración de la G-SST en la RS en los tres ejes temáticos, en comparación con las otras cuatro empresas estudiadas.

En el gráfico se observa que en los aspectos relacionados con DDHH y Contratistas y proveedores, la empresa tiene una integración en el 100% de los elementos evaluados.

Las prácticas laborales tienen un nivel de integración del 97%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica.

Figura 3-4: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa B.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se nota que con respecto a las prácticas laborales, la Empresa B tiene un 91,7% de integración de la G-SST en la RS en lo que se refiere a las generalidades de la práctica laboral, siendo el asunto con menor porcentaje.

Con respecto a la planificación del SG-SST, tiene un porcentaje del 100% de integración.

El asunto denominado implementación del SG-SST, tiene un porcentaje de integración del 93,2%.

En cuanto a la verificación del SG-SST y el mejoramiento del SG-SST, se tiene una integración del 100% en cada uno, lo cual indica que la Empresa B cuenta con un SG-SST que sigue los lineamientos del mejoramiento continuo

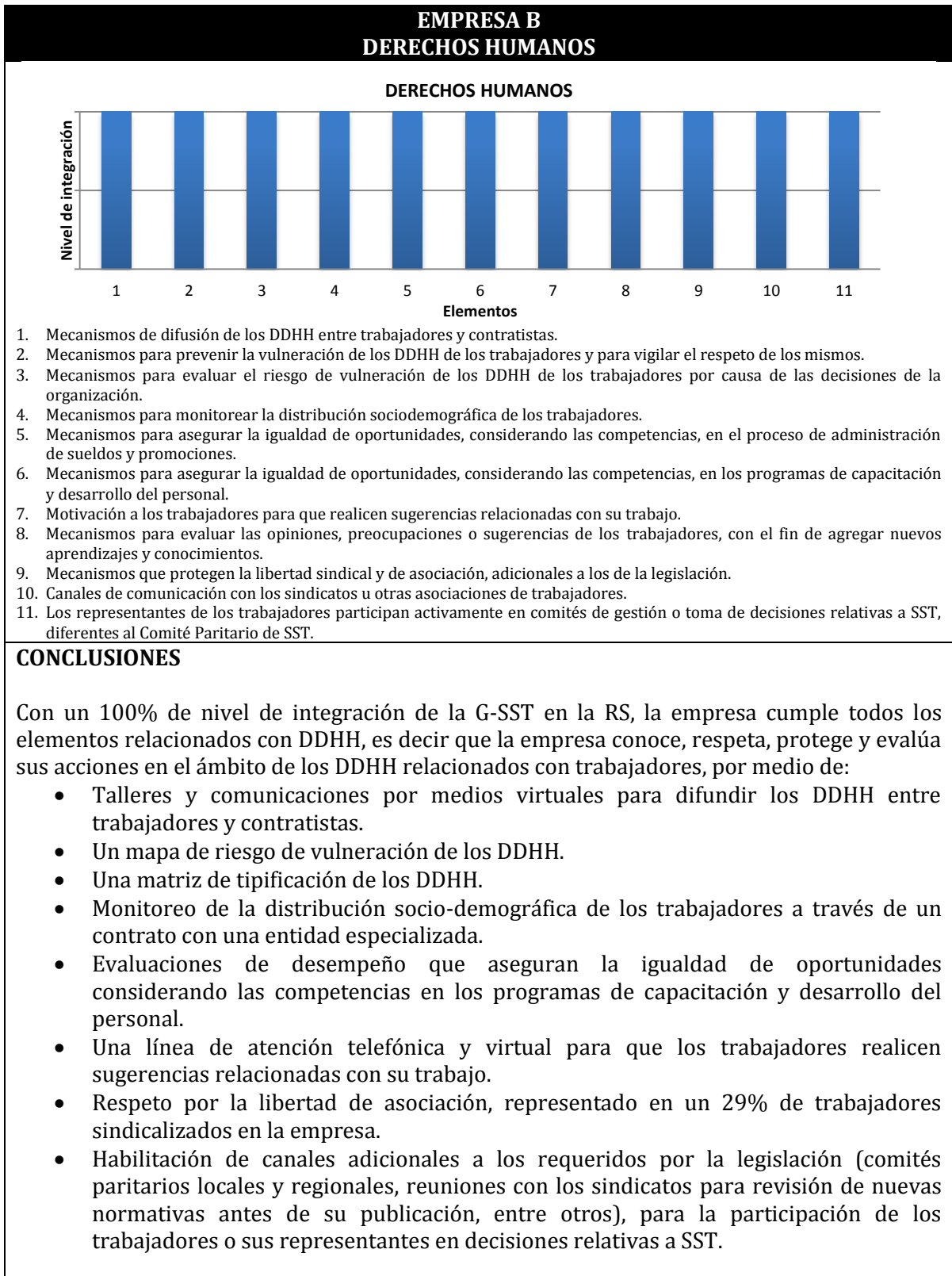
En general se puede decir que la Empresa B:

- Cumple con los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS.
- Desarrolla acciones que van más allá de ley y que previenen la ocurrencia de accidentes laborales y promover la salud física y mental de los colaboradores, así como mejorar su desempeño en responsabilidad social sobre los grupos de interés de trabajadores y contratistas.
- Debido a que el 29% de trabajadores se encuentra sindicalizado y que los sindicatos no son de la empresa sino que son sindicatos del sector, se observa:

- Una relación más equitativa entre los beneficios recibidos por los trabajadores directos y los beneficios recibidos por los trabajadores de contratistas y proveedores.
- Una gama más amplia de acciones de PSLT.
- Uno de los actores que verifican el cumplimiento de la ley y el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre la empresa y los trabajadores, es el sindicato.

A continuación, en la tabla 3-2 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS para la Empresa B y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

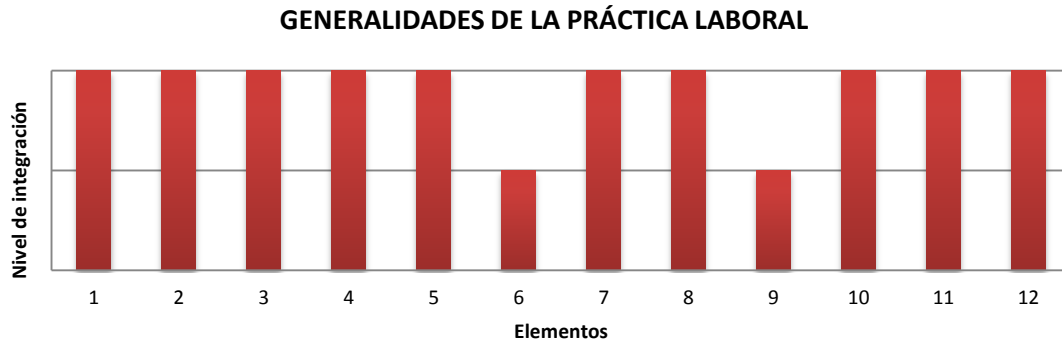
Tabla 3-2: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa B.



PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Continuar con la gestión de prevención de vulneración de los DDHH.

EMPRESA B
GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL



1. Mecanismos para asegurar que los contratos con trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
2. Estructura salarial basada en méritos.
3. Mecanismos para asegurar que los pagos a SSSI de los trabajadores se realizan según normatividad.
4. Mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites legales y en el mercado laboral de la región.
5. Mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales.
6. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.
7. Mecanismos para asegurar el pago de vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, periodos de lactancia.
8. Programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley.
9. Políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.
10. Rotación de personal entre los diferentes turnos de trabajo.
11. Medición del clima organizacional y puesta en marcha de estrategias para su mejoramiento.
12. Alianzas con entidades públicas o privadas para mejorar las condiciones de trabajo o investigar el origen, control y tratamiento de las EL.

CONCLUSIONES

Con un 91,7% de integración de la G-SST en la RS, las generalidades de la práctica laboral, son el asunto con menor cohesión entre ambos temas.

Esto significa, que la empresa cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos, salarios, pagos al SSSI, pagos de horas extras, nocturnas y dominicales, liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.

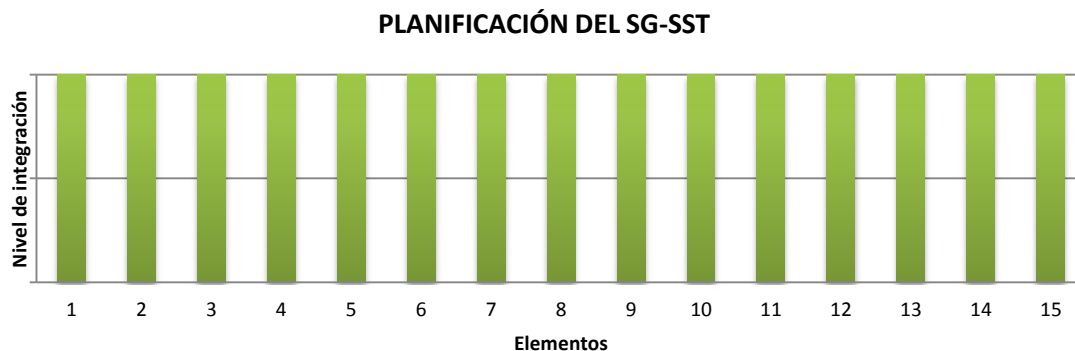
Además la empresa va más allá de lo exigido por la ley al tener una estructura salarial transparente y ligada al desempeño, al realizar un estudio sobre los salarios y el mercado laboral de la región, al contar con un sistema de salud propio para trabajadores y sus familias, al medir del clima organizacional anual a cargo de una empresa especializada y suscribiendo alianzas con entidades públicas y privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, otorgando así condiciones de trabajo decentes, según lo definido por la OIT.

Se requiere reforzar los mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, en especial para los trabajadores administrativos de manejo y confianza; y mejorar la implementación de la política sobre tiempo equilibrado entre trabajo y familia.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Establecer en común acuerdo con la gerencia, indicadores de las reuniones que se ejecutan fuera del horario establecido en la organización, con el fin de conocer la realidad del problema y las áreas de mayor impacto.
- Revisar el resultado del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial de los trabajadores que se encuentran en las áreas de mayor impacto.
- Revisar el resultado de la medición de clima organizacional en las áreas identificadas como de mayor impacto.
- Revisar junto con el área encargada de realizar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, si los trabajadores que se encuentran en las áreas de mayor impacto (identificadas en el punto anterior), presentan síntomas relacionados con la carga de trabajo.
- Establecer en común acuerdo con la gerencia, un plan de acción tendiente a disminuir las horas extras de las áreas con mayor problemática (impacto vs. sintomatología-factores de riesgo psicosocial-medicación del clima organizacional).
- Hacer verificación de los planes implementados.
- Revisar y ajustar la política existente sobre tiempo equilibrado entre trabajo y familia, según los resultados obtenidos en los puntos anteriores.

EMPRESA B PLANIFICACIÓN DEL SG-SST



1. Política de SST aprobada por la Dirección.
2. SG-SST con acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo.
3. Matriz de requisitos legales actualizada.
4. Matriz de peligros actualizada.
5. Plan de emergencias actualizado.
6. Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro y sus costos a cargo de la empresa.
7. Profesiograma actualizado.
8. Matriz de EPP actualizada.
9. Comité Paritario de SST elegido según legislación.
10. Comité de convivencia laboral elegido según legislación.
11. Mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral.
12. Participación de personal con diferentes tipos de contratos en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
13. Participación de personal con diferentes tipos de jornadas en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
14. Programas de formación en SST para el personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
15. Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.

CONCLUSIONES

Con un 100% de nivel de integración de la G-SST en la RS, la empresa cumple todos los elementos relacionados con la planificación del SG-SST, a través de:

El cumplimiento de la ley al tener una política de SST (que se encuentra integrada a los demás sistemas de gestión y es avalada por la gerencia); al incluir en el SG-SST acciones de seguridad e higiene del trabajo y de medicina preventiva y del trabajo; al tener actualizada la matriz de requisitos legales, la matriz de peligros, el plan de emergencias, la matriz de elementos de protección personal; al realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a todos los trabajadores y asumir los costos de dichos exámenes; al elegir un Comité Paritario de SST y un Comité de convivencia laboral según la normatividad.

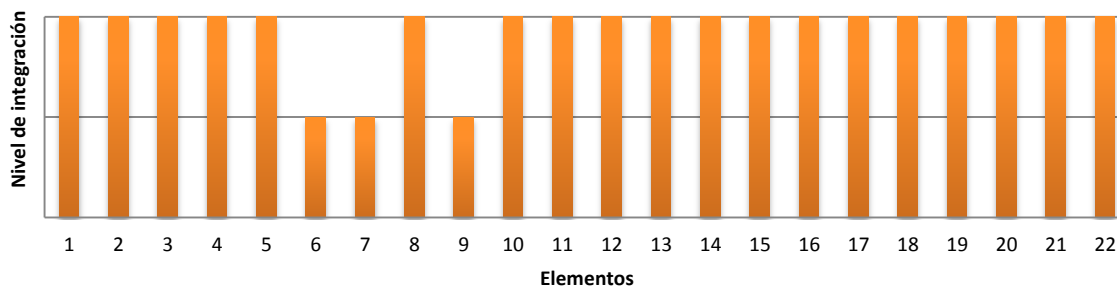
Ir más allá de la ley al tener un profesiograma actualizado; al disponer de otros mecanismos de prevención del acoso laboral como la línea telefónica ética, canal virtual de ética y área de control disciplinario; al motivar la participación de personal de diferentes jornadas y diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud; al contar con programas de formación en SST anuales que lleguen a incluir a trabajadores de diferentes tipos de contratos y, por último, al tener mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST (como listas de chequeo).

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Junto con el área de responsabilidad social empresarial, idear nuevas formas que permitan que la planificación del SG-SST pueda ir más allá de la ley en cada uno de los aspectos evaluados en el presente informe.

EMPRESA B IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



1. Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral difundidas entre los trabajadores.
3. Se incluyen temas relacionados con SST en los programas de inducción y reinducción de la empresa.
4. Implementación de SVE.
5. Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
6. Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
7. Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.
8. Se intervienen los factores de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.
9. Se entregan EPP a los trabajadores que lo requieren, incluido personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
10. Plan de emergencias probado y conocido por los trabajadores.
11. Mecanismos para asegurar que el plan de emergencias se encuentra disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato.
12. Inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
13. Inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa.
14. Mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros.
15. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros.
16. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones de seguridad.
17. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
18. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas.
19. Socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
20. El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención.
21. Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de prevención en buen estado.
22. Otro tipo de controles en la fuente y en el medio (diferentes a las guardas de seguridad).

CONCLUSIONES

Con un 93,2% de integración de la G-SST y la RS, los elementos que se destacan son:

El cumplimiento de la ley a través del funcionamiento del Comité Paritario de SST; la difusión de las funciones del comité de convivencia laboral; la implementación de SVE e inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo; la intervención de los factores de riesgo psicosocial; la entrega de EPP a los trabajadores directos que los necesitan; el plan de emergencias probado, conocido por todos los trabajadores y disponible para todas las jornadas y todos el personal, independientemente del tipo de contrato, inspecciones periódicas de seguridad, mediciones higiénicas, guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado, en maquinaria, equipos y herramientas.

Acciones que van más allá de la ley y que propenden por la prevención de accidentes de trabajo y la promoción de la salud, como: incluir temas de SST en los programas de inducción y reinducción a través de módulos virtuales; llevar a cabo acciones de PSLT, como el programa “Horizonte de vida”, actividades lúdicas en la semana de la salud ocupacional, entre otros; socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores, involucrar al

trabajador afectado por un accidente o un incidente en estrategias de prevención de accidentes, a través de difundir las “lecciones aprendidas”; implementación de controles de seguridad en la fuente y en el medio, diferentes a las guardas de seguridad.

Se requiere reforzar los mecanismos (diferentes a los SVE) para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización, afectan a población vulnerable (como mujeres en estado de embarazo o lactancia, personas con discapacidad) y la correspondiente adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.

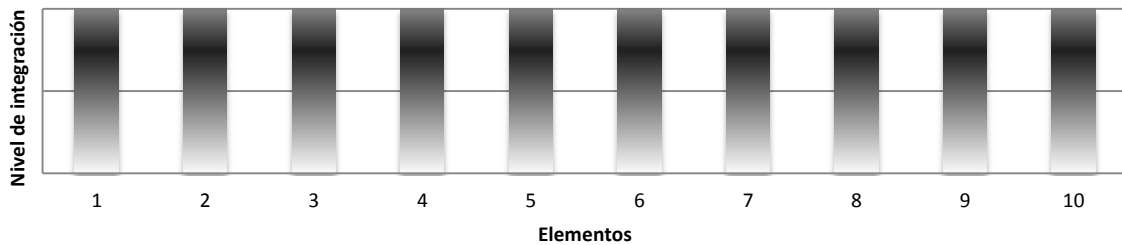
La empresa entrega EPP a trabajadores directos, para el caso de trabajadores indirectos, las cláusulas contractuales exigen que el contratista los dé a los trabajadores expuestos y el área de auditoría laboral verifica el cumplimiento de esta cláusula.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Podrían revisarse los procesos de selección y contratación de personal, de manera que se incluyan aspectos que posibiliten que personas con algún tipo de discapacidad puedan trabajar en la compañía.
- Debido a que los trabajadores con discapacidad, son identificados por el Director de HSE como aquellos que han sufrido un accidente o una enfermedad laboral y han tenido que ser reubicados dentro de la organización para asegurar su bienestar, no están siendo contemplados aquellos trabajadores que son contratados con una discapacidad, los cuales deben entrar a un programa diseñado para ellos, que aborde las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización los afectan.
- En este mismo sentido, la adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de las personas que ingresan a la empresa con alguna discapacidad debe hacer parte de un programa para evitar que alguno de los trabajadores quede sin atención.

EMPRESA B
VERIFICACIÓN DEL SG-SST

VERIFICACIÓN DEL SG-SST



1. El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST.
2. Se tienen indicadores del SG-SST.
3. Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año.
4. Se tienen indicadores de casos sospechosos de EL, actualizados en el último año.
5. Se tienen indicadores de EL diagnosticadas, actualizados en el último año.
6. Mecanismos para hacer seguimiento a trabajadores afectados con EL diagnosticadas y a su tratamiento.
7. Acciones para asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.
8. Se realiza investigación documentada de los AT e incidentes y se generan planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.
9. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de AT e incidentes.
10. La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado.

CONCLUSIONES

Con un porcentaje de 100%, en la integración de la G-SST en la RS en el asunto relativo a la verificación del SG-SST, se observa una completa integración de ambos temas, a través de:

El cumplimiento de la ley al tener indicadores de ausentismo laboral y enfermedades laborales diagnosticadas; investigación documentada de los accidentes e incidentes de trabajo, así como la revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones; mecanismos de seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento.

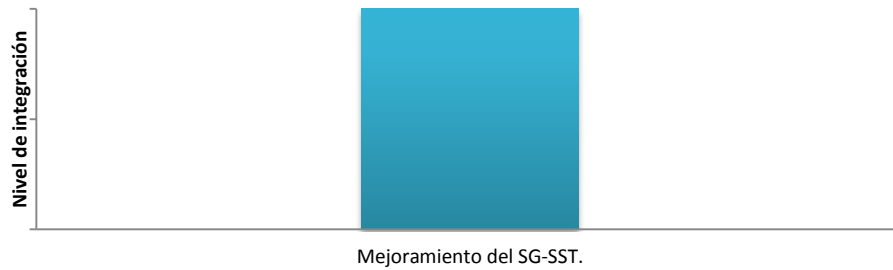
Acciones que van más allá de lo que exige la ley, como por ejemplo: verificación del SG-SST por un tercero independiente a la empresa y certificación emitida por la entidad auditora; indicadores del SG-SST, indicadores de casos sospechosos de EL; acciones diferentes a las inspecciones de seguridad, para asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Debido a que no todos los procesos de la empresa han sido certificados bajo los lineamientos de OHSAS 18001, se recomienda identificar otros procesos para certificar en el corto plazo, con el fin de ofrecer protección equitativa a todos los trabajadores y maximizar los esfuerzos en prevención de accidentes y enfermedades que viene desarrollando la organización.

EMPRESA B
MEJORAMIENTO DEL SG-SST

MEJORAMIENTO DEL SG-SST



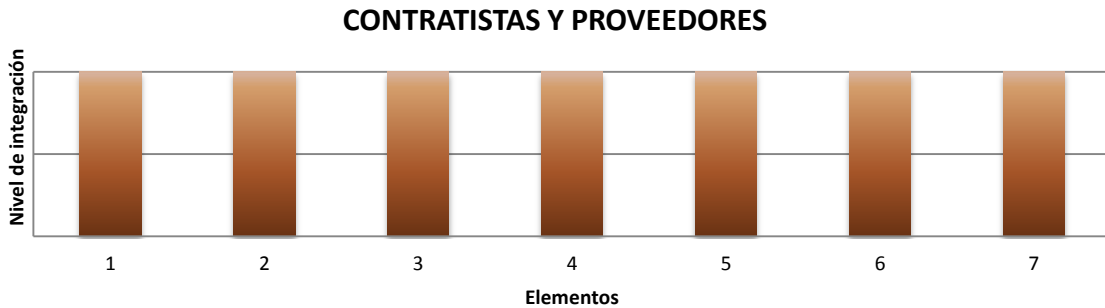
CONCLUSIONES

La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Al igual que lo expresado en la recomendación anterior, es ideal identificar otros procesos que certificables bajo los parámetros de OHSAS 18001, con el fin de que los mecanismos de mejoramiento del SG-SST evidencien un progreso en el sistema que incida en la salud y bienestar de los trabajadores, contratistas y proveedores y en el respeto de sus derechos fundamentales, así como mejorar el balance social que realiza la empresa frente a sus grupos de interés.

EMPRESA B CONTRATISTAS Y PROVEEDORES



1. Mecanismos para determinar y vigilar que contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH.
2. Requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.
3. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a contratistas y proveedores.
4. Mecanismos para asegurar que los pagos al SSSI de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según normatividad.
5. Mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos por la regulación laboral y el mercado laboral de la región.
6. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.
7. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

CONCLUSIONES

Con un 100% de nivel de integración de la G-SST en la RS, se observa que la organización extiende sus prácticas de SST y de RS hacia proveedores y contratistas, blindándolos contra los peligros existentes en sus operaciones y exigiendo el cumplimiento de los requisitos legales, por medio de:

Capacitaciones sobre DDHH; inclusión de los contratistas y proveedores en el mapa de riesgo de vulneración de los DDHH; exigencia de SG-SST, avalado por un tercero independiente a la empresa; existencia de una guía de seguridad, salud y medio ambiente para cada contrato; evaluaciones de desempeño de los contratistas y proveedores en los aspectos de seguridad, salud, medio ambiente y RS; revisión de los aportes realizados al SSSI y de los salarios pagados a los trabajadores de contratistas y proveedores; mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales y mecanismos para asegurar que se cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

Parte de estas acciones se llevan a cabo con el apoyo de los sindicatos, los cuales son de la industria del petróleo y velan por el cumplimiento de los acuerdos de todos los trabajadores del sector (no sólo los adscritos a la empresa), por lo que las acciones relativas al cumplimiento de la ley se extienden hasta la cadena de contratistas y proveedores.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Continuar con la G-SST y la gestión de RS en los aspectos relativos a proveedores y contratistas.

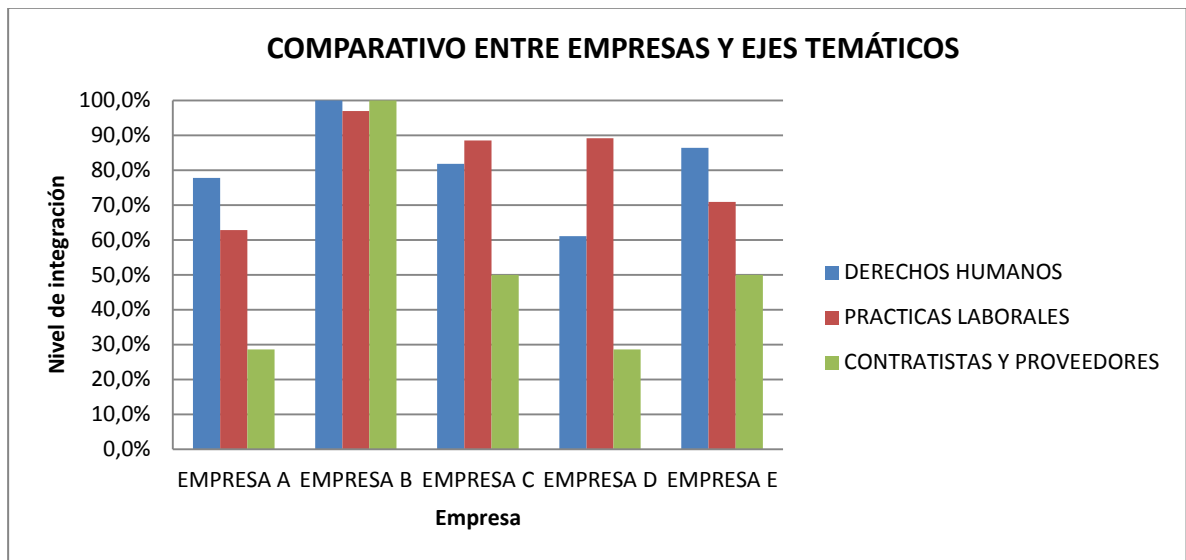
Fuente: elaboración propia.

3.3. Análisis conjunto de los diagnósticos

Aunque los casos objeto de estudio, no pueden ser comparados entre sí (por tratarse de empresas que difieren en número de trabajadores, actividad económica, tipo de capital, entre otros aspectos), se observan tendencias frente a la integración de la G-SST en la RS.

La figura 3-5, presenta un gráfico en que se observa la comparación realizada entre las cinco empresas y los ejes temáticos analizados: DDHH, prácticas laborales y contratistas y proveedores.

Figura 3-5: Comparativo entre empresas y ejes temáticos



Fuente: elaboración propia.

Al comparar las empresas y su nivel de integración con respecto a los ejes temáticos se concluye:

- Las empresas con sindicato (Empresas B, C y E) muestran una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a los DDHH, en relación con las empresas que no lo tienen. Según la información recolectada, motivan a los trabajadores para que realicen sugerencias con respecto a su trabajo, las que son evaluadas para agregar conocimientos en la organización; además poseen mecanismos que protegen la libertad sindical y canales de comunicación con dichos sindicatos.
- Las empresas con sindicato (Empresas B, C y E) muestran una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a los contratistas y proveedores, en relación con las empresas que no tienen sindicato. Sin embargo, dentro de la información recopilada, no se encuentran coincidencias que justifiquen este comportamiento.

- La empresa con sindicato del sector (Empresa B) presenta una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a DDHH y contratistas y proveedores, en relación con las empresas que tienen sindicato propio de cada organización (Empresas C y E). Esto puede deberse a que el sindicato del sector vela por la protección de los derechos de todos los trabajadores del sector, independientemente de a cuál empresa pertenecen, por lo que la Empresa B, ha incluido dentro de su SG-SST y su gestión de RS, actividades que incluyen a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato.
- En la empresa con un SG-SST certificado anualmente según OHSAS 18001 (Empresa B) se observa una mejor integración de la G-SST en la RS en los tres ejes temáticos. Lo que podría sugerir que los lineamientos de OHSAS 18001 incluyen actividades que integran aspectos de RS, a diferencia de otras evaluaciones no certificables.
- En las empresas que incluyen capital estatal (Empresa B, C y E) se ve una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a DDHH y contratistas y proveedores, en relación con las empresas de capital privado. Lo que podría sugerir que la normatividad para empresas del estado, en cuanto a protección de los trabajadores y respeto de sus derechos es incluyente y tiene efectos en cuanto a la integración de ambos temas.
- Las empresas que no cuentan con un SG-SST verificado por un tercero externo a la organización (Empresas A y E) muestran una menor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a prácticas laborales y contratistas y proveedores, en relación con las empresas que tienen un SG-SST verificado por un tercero externo a la organización. Según la información recolectada, estas empresas carecen de una verificación profunda de las actividades desarrolladas como parte del sistema de gestión y no cuentan con mecanismos de mejoramiento del mismo.
- Las empresas que realizan reportes de RS (Empresas B, C y E) presentan una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a DDHH y contratistas y proveedores, en relación con las empresas que no realizan reportes de RS. Esto se debe a que los reportes de RS, por definición, incluyen a todos los grupos de interés, entre ellos contratistas y proveedores y, en el mismo sentido, gestionar la RS implica velar por el respeto de los DDHH en los grupos de interés.
- Todos los resultados de la integración de la G-SST en la RS en cuanto a DDHH y prácticas laborales se encuentran por encima del 60%, en relación con los resultados de la integración para el eje temático de contratistas y proveedores. Esto puede deberse a que los aspectos de DDHH y de SST vienen siendo legislados desde hace más tiempo que los aspectos relativos a la subcontratación. Por ejemplo, el Decreto 723 de 2013, reglamenta la afiliación al SGRL de los trabajadores independientes que

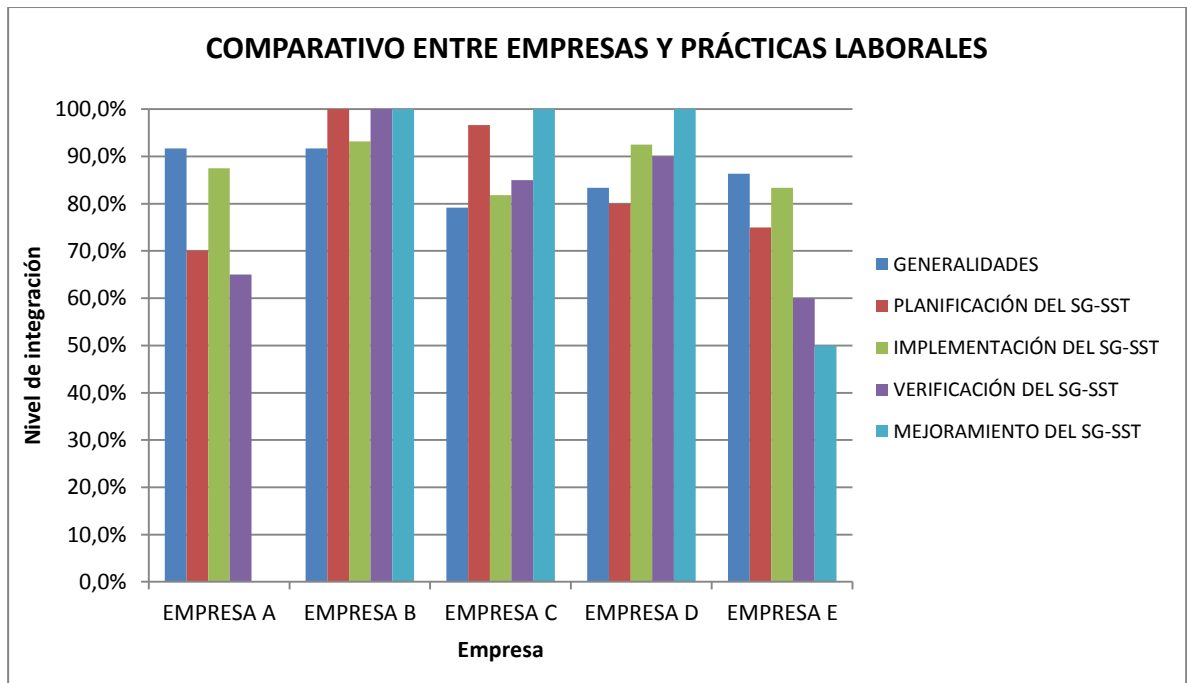
tengan un contrato de trabajo formal de prestación de servicios con instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes en actividades de alto riesgo. Afiliación que antes de la norma era opcional de parte del trabajador independiente.

Debido a las características del estudio, no fue posible concluir relaciones entre:

- La ubicación en la estructura organizacional de las áreas consultadas y la integración de la G-SST en la RS.
- La actividad económica de las empresas (en este caso las Empresas A y D tienen la misma actividad económica) y la integración de la G-SST en la RS. Estas diferencias pueden estar ligadas a la cultura organizacional y a lo que puede resultar más importante en determinado momento para los órganos de gobierno de cada una.
- La clase de riesgo de la actividad económica y la integración de la G-SST en la RS.

La figura 3-6 presenta un comparativo entre las empresas objeto de estudio y el eje temático de prácticas laborales, presentando los cinco asuntos que lo componen: generalidades, planificación del SG-SST, implementación del SG-SST, verificación del SG-SST y mejoramiento del SG-SST.

Figura 3-6: Comparativo entre empresas y prácticas laborales.



Fuente: elaboración propia.

Al comparar las empresas y su nivel de integración con respecto a los asuntos que constituyen las prácticas laborales se concluye:

- Se sigue observando la tendencia reflejada en el gráfico anterior: al certificar el SG-SST mediante OHSAS 18001, la Empresa B tiene un mejor nivel de integración de la G-SST en la RS, en todos los asuntos de las prácticas laborales, que las empresas que no están certificadas con OHSAS 18001.

La evaluación del SG-SST realizada por un tercero independiente a la empresa (Empresas B, C y D) muestra una mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a la verificación y el mejoramiento del SG-SST, en contraposición de las empresas que no evalúan su sistema de gestión (Empresa A) o cuyo sistema de gestión es evaluado por un área de la misma organización (Empresa E).

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

Como respuesta a la pregunta de investigación (y al objetivo general) sobre cómo se integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la responsabilidad social en cinco empresas bogotanas, se puede concluir que determinados factores como: la existencia de sindicatos, la certificación del sistema de G-SST, el tipo de capital de la empresa (público, privado o mixto), los reportes de RS y la legislación son factores que podrían estar influyendo en la integración de la G-SST en la RS.

Para esto, se desarrollaron las siguientes fases que dan respuesta a los objetivos específicos de la investigación:

Se identificaron teóricamente las dimensiones de la G-SST y de la RS, a través de un marco conceptual que presentó los antecedentes y evolución histórica de cada tema, a la vez que las definiciones y modelos más relevantes.

Por lo cual, se dedujo que las dimensiones de la G-SST son: política, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras y las dimensiones de la RS son: gobierno corporativo, Derechos Humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, clientes y consumidores y comunidad.

Se diagnosticó la integración de la G-SST en la RS en cinco empresas en Bogotá a través del diseño de una lista de chequeo basada en las conexiones (o puntos en común) encontrados entre las Directrices relativas a los sistemas de G-SST (OIT, 2001) y la guía ISO 26000:2010 sobre RS.

La lista de chequeo resultante cuenta con 78 preguntas divididas en tres ejes temáticos: Derechos Humanos, prácticas laborales (que incluye generalidades, planificación del SG-SST, implementación del SG-SST, verificación del SG-SST y mejoramiento del SG-SST) y contratistas y proveedores.

Las empresas seleccionadas para el estudio fueron cinco empresas de tamaño grande (es decir, que dispusieron activos totales superiores a 30.000 salarios mínimos mensuales

legales vigentes o más de 200 trabajadores), que dispusiesen de una sede ubicada en la ciudad de Bogotá, que contasen con desarrollos en materia de RS, tuviesen un SG-SST y desearan participar en el estudio.

Tras el diagnóstico de la integración, para cada empresa se propusieron mejoras a la integración existente, de manera que se fortalezcan los aportes de la RS a la G-SST.

En general, las propuestas de mejoramiento pueden sintetizarse en:

- Continuar con el cumplimiento de los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS.
- Fortalecer los mecanismos que permiten el respeto de los DDHH, y entre ellos, aquellos relacionados con los trabajadores: Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Derecho a la libertad de opinión y de expresión. Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo, Derecho a la seguridad social. Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Derecho al mejoramiento en todos los aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente y, por último, el derecho a la prevención y el tratamiento de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas.
- Permitir la evaluación del SG-SST por un tercero independiente al área de SST, de manera que pueda aprovecharse dicha herramienta de gestión a través del mejoramiento continuo o trabajar por la mejora continua del sistema, cuando ya es evaluado por un tercero independiente.
- Mejorar las estrategias existentes en relación con G-SST y RS para contratistas y proveedores, de forma que sean incluidos en los programas de la empresa, lo que redundaría en mejores condiciones de trabajo para ellos y en valor compartido de RS para todos.

4.2. Recomendaciones

Debido a que se usó el estudio de caso como metodología y a las restricciones en cuanto al tiempo y al deseo de participación de empresas, el presente proyecto tiene un gran potencial para ser ampliado.

En primer lugar, el estudio puede incluir en el análisis de las conexiones entre G-SST y RS, las dimensiones de la RS que no fueron abordadas debido al tiempo disponible para el desarrollo del proyecto y que fueron mencionadas en el alcance: medio ambiente, comunidad, clientes y consumidores, así como otros aspectos del gobierno corporativo diferentes a la Política de SST. Esto aportaría elementos valiosos para el diagnóstico de las empresas y el mejoramiento de la integración de ambos temas.

Otra limitación del estudio que se superaría mediante un tipo de muestreo diferente es el relacionado con las empresas que participaron en la investigación: no corresponden a organizaciones comparables entre sí, para esto, se aplicaría la lista de chequeo en empresas que tengan más elementos en común: número de trabajadores, tipo de capital, participación del sindicato, entre otros, lo que enriquecería los resultados.

Uno de los problemas encontrados y que se relaciona con el punto anterior es la relación encontrada entre las empresas con sindicato (Empresas B, C y E) y la mejor integración de la G-SST en la RS, en lo que respecta a los contratistas y proveedores. Al ser empresas tan diferentes no fue posible encontrar el motivo de dicha relación. Un estudio con mayor cantidad de empresas similares a éstas podría resolver este vacío.

El hecho de que la herramienta utilizada para la toma de información (lista de chequeo) no incluya la revisión de la información que respaldara la validez y veracidad de las respuestas, presenta una limitación que podría ser superada en futuras investigaciones, con el objetivo de mejorar las conclusiones y darle mayor equilibrio (opinión de los líderes de cada área y hallazgos en la documentación revisada) a la información recopilada.

Otra recomendación relativa a la lista de chequeo desarrollada, es que sólo mide un aspecto en cuanto al mejoramiento del SG-SST (pregunta 6.1 de la lista de chequeo). Al ampliar el número de elementos a verificar sobre este asunto, el diagnóstico de las empresas podría ser más específico y las conclusiones más enriquecedoras.

Debido a la forma en que se elaboró la lista de chequeo (basada en documentación internacional: OIT e ISO) y a que incluye componentes de la legislación colombiana existente a la fecha, ésta es susceptible de adaptarse a nueva reglamentación u otros contextos (países), previa validación de contenido. Basta remitirse al Anexo C, proceso de elaboración de las preguntas de la lista de chequeo, para que a partir de los elementos y sus respectivos propósitos, sean elaboradas nuevas preguntas.

Bibliografía

- Alvarado, C. (2006). *Historia de la salud ocupacional*. Recuperado el 22 de agosto de 2012 en www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf
- Barraza, A. (2007). La formación docente bajo una conceptualización comprehensiva y un enfoque por competencias. *Estudios Pedagógicos*, 2, 131-153.
- Bernasek, A., y Porter, R. (1997). Private pressure for social change in South Africa: The impact of the Sullivan Principles. *Review of Social Economy*, 55(2), 172-193.
- Bigelow, P., y Robson, L. (2005). *Occupational health and safety management audit instruments. A literature review*. Toronto: Institute for work and health.
- British Standard Institute. (2012). *BS 8800:1996*. Recuperado el 5 de febrero de 2013 en <http://shop.bsigroup.com/en/ProductDetail/?pid=000000000000786867>
- Calderón, C. (2006). *Análisis de modelos de gestión de seguridad y salud en las pymes del sector de la construcción*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Granada, Granada, España.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- CERES. (2012). *Our history*. Recuperado el 16 de marzo de 2012 en <http://www.ceres.org/about-us/our-history>
- Comunicación 681. (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004) Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design, qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Estados Unidos: Sage Publications Inc.

- Davies, T. (s/f). *Project on the evolution of international non-governmental organizations*. Recuperado el 3 de septiembre de 2012 en <http://www.staff.city.ac.uk/tom.davies/IALL.html>
- Decreto 1486 de 1994 (1994). Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto Ley 1667 de 1998 (1998). Presidencia de la República de Colombia.
- Dirección de gestión del riesgo. (2010). *Guía metodológica para la formulación del plan local de emergencia y contingencias*. Bogotá: autor
- DOL. Department of Labour on United States. (2012a). *Factory Inspection Legislation*. Recuperado el 24 de agosto de 2012, en <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/mono-regsafepart02.htm>
- DOL. Department of Labour on United States. (2012b). *Progressive Ideas*. Recuperado el 29 de agosto de 2012 en <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/mono-regsafepart06.htm>
- Dow Jones sustainability indexes. (2012). *Homepage*. Recuperado el 4 de julio de 2012 en www.sustainability-indexes.com
- Drucker, P. F. (1984). A new look at corporate social responsibility. *McKinsey Quarterly*. (4), 17-28.
- Elkington, J. (2012). *About*. Recuperado el 24 de enero de 2012 en www.johnelkington.com
- Equator Principles. (2012). *About the Equator principles*. Recuperado el 24 de julio de 2012 en www.equator-principles.com.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27-36.
- EU-OSHA. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (2009). *Policy on Health and Safety Management*.
- EU-OSHA. (2012a). *Acerca de la Agencia*. Recuperado el 17 de enero de 2013 en <https://osha.europa.eu/es/about>
- EU-OSHA. (2012b). *La directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 21 de febrero de 2013 en <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Eurofound. (2012). *Sobre Eurofound*. Recuperado el 17 de enero de 2013 en http://www.eurofound.europa.eu/about/index_es.htm
- Fernández, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. España: Editorial Club Universitario

- Fortuny, J. y Comajuncosa, J. (2005). *El documento sobre seguridad y salud: un sistema de gestión de la prevención para las canteras*. Trabajo presentado en el IX Congreso de ingeniería de organización, Gijón, España.
- Frederick, W. C. (1983). Corporate Social Responsibility in the Reagan Era and Beyond. *California Management Review*, 25(3), 145-157.
- Freeman, R. E., y Reed, D. L. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, 25(3), 88-106.
- Friedman, M. (1966). *Capitalismo y Libertad*. Madrid: Fundación ICO.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales y Confederación de la pequeña y mediana empresa aragonesa. (2003). *Procedimientos basados en las normas OHSAS 18000 para su implementación en PYMES del subsector fabricación de productos metálicos*. Recuperado el 16 de septiembre de 2012 en http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS_completo.pdf.
- Gobierno de Chile. (2009). *Construcción de listas de chequeo en salud. La metodología para su construcción*. Ministerio de Salud. Chile.
- Gomero, R., Zevallos, C., y Llap, C. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. *Revista Médica Heredian.*, 17, 105-108.
- Grau, M. y Moreno, D. (s/f). *Seguridad Laboral*. Recuperado el 24 de agosto de 2012 en <http://www.educapalimentos.org/site2/archivos/seguridad/Seguridad%20Laboral.pdf>
- GRI. (2012). *What is GRI?* Recuperado el 16 de marzo de 2012 en www.globalreporting.org.
- Hart, D. J., y Sterling, R. R. (1971). Corporate Social Responsibilities. *Accounting Review*, 46(2), 432-432.
- Health and safety executive. (2012). The History of HSE. Recuperado el 16 de septiembre de 2012 en <http://www.hse.gov.uk/aboutus/timeline/>
- Holmes, S. L. (1976). Executive Perceptions of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*, 19(3), 34.
- ICONTEC. Instituto Colombiano de Normas técnicas y certificación. (1996). *NTC 3793. Clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral*. Bogotá.
- ICONTEC. (2007). *NTC OHSAS 18001. Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional*. (pp. 24). Bogotá.
- ICONTEC. (2008). *GTC 180. Responsabilidad social*. (pp. 53). Bogotá.

- ICONTEC. (2010). *GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Bogotá.
- IEA. International Ergonomics Association. (2014). *Definition and domains of ergonomics*. Recuperado el 27 de abril de 2014 en <http://www.iea.cc/whats/index.html>
- INRS. (2012). *About INRS*. Recuperado el 24 de febrero de 2013 en http://en.inrs.fr/safety/frame_constr_gb.html?frame=%2Finrs-pub%2Finrs01.nsf%2FIntranetObject-accesParIntranetID%2FOM%3ARubrique%3ABAD933D3C10151BCC1256E53003757EC%2F%24FILE%2FVisu.html
- INRS. Instituto Nacional de Investigación y Seguridad. (2009). *Occupational safety and health management systems*. Recuperado el 24 de febrero de 2013 en <http://en.inrs.fr/>
- INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). *NTP 552: Protección de máquinas frente a equipos mecánicos: resguardos*. Madrid.
- INSHT. (2012). *NTP: 959. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*. Madrid.
- Instituto argentino de responsabilidad social empresaria. (2009). *Guía de autoaplicación. Indicadores de responsabilidad social empresaria*. Córdoba, Argentina: Autor.
- Instituto Ethos. (2010). *Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial*. Sao Paulo: autor
- Instituto Ethos. (2012). *O Instituto Ethos*. Recuperado el 14 de abril de 2012 en www.ethos.org.br.
- IOHA. International Occupational Hygiene Association. (2014). *What is occupational hygiene?* Recuperado el 2 de mayo de 2014 en <http://www.ioha.net/faqs.html>
- ISO. International Organization for Standardization. (2004). *ISO 14001. Sistemas de gestión ambiental*. (pp. 26). Suiza: autor.
- ISO. (2010a). *ISO 26000 Project Overview*. Suiza: autor.
- ISO. (2010b). *ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility*. Suiza: autor.
- ISO. (2012). *About us*. Recuperado el 5 de marzo de 2012 en www.iso.org.
- Jensen, M. C. y Meckling W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. 3, 1-77.
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(3), 59-67.

- Krieger, N. y Birn, A. E. (1998). A vision of social justice as the foundation of public health: commemorating 150 years of the spirit of 1848. *American Journal of Public Health*, 88.
- Laurell, A. C. (1984). Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. *Cuadernos Políticos*, 41.
- Lescohier, D. D. (1937). Labor's drive to power 1933-1937. *Harvard Business Review*, 15(4), 406.
- Letichevsky, A., Vellasco, M., Tanscheit, R. y Castro, R. (2005). La categoría precisión en la meta-evaluación: aspectos prácticos y teóricos en un nuevo enfoque. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 13(47), 255-268
- Levitt, T. (1958). The Dangers of Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 36(5), 41-50.
- Ley 100 de 1993. (1993). Congreso de la República de Colombia.
- Ley 1010 de 2006. (2006). Congreso de la República de Colombia.
- Ley 1562 de 2012. (2012). Congreso de la República de Colombia.
- Lozano, J. F. (2001). The Transformation by Dialogue of Managers' Code of Conduct: The Davos Manifesto 27 Years on. *Journal of Business Ethics*, 34(3/4), 269-277.
- Manuele, F. A. (2011). Reviewing Heinrich. Dislodging two myths from the practice of safety. *Professional Safety*. 52-61.
- Marín, M. y Pico, M. (2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Manizales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Marrewijk, M. (2003). Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion. *Journal of Business Ethics*, 44(2/3), 95-105.
- Ministerio de trabajo de la República de Colombia. (2013). *Reglamento (no publicado) por el cual se establecen disposiciones relativas a equipos de protección personal en el trabajo*. Bogotá.
- NIOSH. National Institute of Occupational Safety and Health. (2012). *Acerca de NIOSH*. Recuperado el 15 de septiembre de 2012 en <http://www.niosh.com.my/v3i/index.php/en/corporate-info/vision-and-mission>
- Noorkõiv, T. y Gröön, T. (2004). Corporate Social Responsibility: The Concept and its Status Regionally and Nationally in Central and Eastern Europe and Estonia. *EBS Review* (19), 59-72.
- OECD. Organización para la cooperación económica y el desarrollo. (2012). *Guías para empresas multinacionales*. Recuperado el 15 de agosto de 2012 en www.oecd.org

- OIT. Organización Internacional del Trabajo (1919). *Constitución de la OIT*. Recuperado el 26 de mayo de 2012 en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: autor.
- OIT. (1996). *Introduction to occupational health and safety*. Recuperado el 3 de septiembre de 2012 en <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/osh/intro/inmain.htm>
- OIT. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Italia: autor.
- OIT. (2013a). *Acerca de la OIT*. Recuperado el 25 de febrero de 2013 en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- OIT. (2013b). *International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS)*. Recuperado el 28 de febrero de 2013 en <http://www.ilo.org/safework/cis/lang-en/index.htm>
- OIT. (s/f). *Sustainable development through the Global Compact*. Suiza: autor
- OMS. Organización Mundial de la Salud. (1946). *Constitución de la OMS*.
- OMS. (1998). *The health-promoting workplace: making it happen*. Ginebra: autor.
- ONU. Organización de las Naciones Unidas. (2000). *Asamblea general: Directrices sobre la función y las responsabilidades sociales del sector privado*.
- ONU. (2002). *¿Qué cambiará con la cumbre de Johannesburgo?* Recuperado el 4 de julio de 2012 en http://www.un.org/spanish/conferences/wssd/feature_story41.htm
- ONU. (2012.). *El pacto mundial*. Recuperado el 13 de abril de 2012 en <http://www.un.org/es/globalcompact/index.shtml>
- OPS. Organización Panamericana de la Salud. (2005). *Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: manual para gerentes y administradores*. Washington: autor.
- OSHA. Occupational safety and health administration. (1970). *Occupational safety and health Act of 1970*. Estados Unidos.
- O'Toole, P. (1998). Reinventing "The gospel of wealth". *Leader to Leader*. 44-49.
- Pacto Global. (2012). *Overview of the UN Global Compact*. Recuperado el 15 de agosto de 2012 en www.unglobalcompact.org.

- Pacto Global. (2014). *Herramienta de autoevaluación frente a los diez principios del Pacto Global*. Recuperado el 17 de mayo de 2014 en <http://www.pactoglobal-colombia.org/auto-evaluacion.html>
- Palacios, M. (2002). Similitudes y diferencias entre salud en el trabajo y medicina del trabajo: objeto de estudio y construcción del conocimiento. *Revista Facultad de Medicina UNAM*, 45(5).
- Parker, D. (1994). The just enterprise (Book Review). *Economic Affairs*, 14(3), 50.
- Pollard, J. A. (1952). Corporation Support of Higher Education. *Harvard Business Review*, 30(5), 111-126.
- Porter, M. y Kramer, M. (2006). Strategy and society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*. 1-14.
- Puterman, P. (2011). *ISO 26000 De la teoría a la práctica*. Ponencia presentada en el Taller: Una mirada cercana y práctica de la ISO 26000, Bogotá, Colombia.
- Redclift, M. (2005). Sustainable development (1987-2005): an oxymoron comes of age. *Sustainable Development*, 13(4), 212-227.
- Resolución 2346 de 2007. (2007). Ministerio de la protección social de la República de Colombia.
- Rodriguez, J. C. (2003). *La economía laboral en el periodo clásico de la historia del pensamiento económico*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Rodríguez, Y. L. (2012). *Estrategias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un grupo empresarial del sector industrial de Bogotá D.C.* Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Rubio, J. C. (2001). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ¿Certificables o no certificables? Directrices de la OIT vs Norma OHSAS 18001. *Revista INSHT*.
- SAI. Social Accountability International. (2012). *About SAI*. Recuperado el 13 de abril de 2012 en www.sa-intl.org.
- Samuelson, P. A. (1972). The Businessman's Shrinking Prerogatives. *Business & Society Review* (1), 36.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 10(27), 83-87.
- Sison, A. (2009). From CSR to Corporate Citizenship: Anglo-American and Continental European Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 89, 235-246.

- Steiner, G. A. (1972). Social Policies for Business. *California Management Review*, 15(2), 17-24.
- Thomen, J. R. (2012). The DuPont Way. *Trustee*, 31-32.
- Tinto, J.A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, 29. 135-173.
- Vallejo, C. (2010). *La ISO 26000: ¿Qué deberían hacer las organizaciones en RSC?* Recuperado el 31 de julio de 2012 en www.madrimasd.org.
- Yepes, G., Peña, W., y Sánchez, L. (2007). *Responsabilidad social empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Yin, R. K. (1981). The Case Study Crisis: Some Answers. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 58-65.
- Zivkovic, J. (2012). Strengths and weaknesses of business research methodologies: two disparate case studies. *Business Studies Journal*, 4, 91-99.

A. Anexo: Revisión bibliográfica

Se realizó una revisión bibliográfica de artículos publicados en las bases de datos *Academic Search Complete*, *Business Source Complete* y *Medline* en el periodo 2005 a 2014, así como en *Business Full Text* en el periodo 2005 a 2011.

Las palabras clave utilizadas fueron:

- *Corporate social responsibility* (responsabilidad social corporativa);
- *Occupational health and safety* (seguridad y salud ocupacional);
- *Work conditions* (condiciones de trabajo);
- OHSAS 18001

Las ecuaciones de búsqueda fueron las siguientes:

Ecuación # 1: *corporate social responsibility AND occupational health and safety*

Ecuación # 2: *corporate social responsibility AND work conditions*

Ecuación # 3: *corporate social responsibility AND OHSAS 18001*

Los resultados obtenidos de las búsquedas se resumen en el siguiente cuadro:

ECUACIÓN DE BÚSQUEDA	Academic Search Complete	Business Full Text	Business Source Complete	Medline	Total	Artículo de interés para la investigación	% Artículos Incluidos con respecto al Total
corporate social responsibility AND occupational health and safety	6	2	24	1	33	17	51.5%
corporate social responsibility AND work conditions	18	8	81	1	108	27	25.0%
corporate social responsibility AND OHSAS 18001	0	0	1	0	1	0	0.0%
TOTAL					142	44	31.0%

B. Anexo: Listado de las conexiones existentes entre la G-SST y la RS y los elementos que identifican la integración desde la perspectiva de la SST y la RS

El color de la columna de la numeración corresponde a la dimensión de RS desde dónde provino el nexo, según la figura 1-8.

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS ²⁵
1	Política de SST porque el gobierno corporativo es el conjunto de políticas y prácticas formuladas por los órganos de dirección de la empresa.	Política de SST que exprese el compromiso de la dirección de la empresa.	- Política de SST.
2	Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores del sistema de gestión. - Matriz de peligros. - Seguimiento a las recomendaciones de la matriz de peligros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos que evalúan y vigilan el respeto de los DDHH de los trabajadores. (Pacto Global, 2014, p. 2) - Mecanismos de difusión de los DDHH entre los trabajadores y contratistas. - Mecanismos para evaluar el impacto de las decisiones de la organización sobre el respeto de los DDHH de los trabajadores. - Medios establecidos para recibir reclamos con respecto a la vulneración de los DDHH de los trabajadores.
3	Derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.	<ul style="list-style-type: none"> - Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad. - Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores. - Comité de convivencia laboral según normatividad. - Difusión de las funciones del comité de convivencia laboral entre los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar opiniones, preocupaciones, sugerencias y críticas de los trabajadores con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos. (IARSE, 2009, p. 25) - Otros mecanismos de prevención del acoso laboral, además de la existencia del comité de convivencia.

²⁵ Algunas preguntas han sido adaptadas del Modelo de Autoevaluación del Pacto Global, 2014 y de la Guía de autoaplicación indicadores RSE de IARSE, 2009.

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
4	Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, nadie será obligado a pertenecer a una asociación. Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.	Participación del sindicato u otras asociaciones de trabajadores en las decisiones relativas a SST.	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos (como por ejemplo: políticas, programas, sistemas de administración) que protejan la libertad sindical y de asociación, independientes a los de la legislación local. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Existencia de canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores.
5	Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.	SG-SST con acciones documentadas dirigidas a la seguridad e higiene en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
6	Derecho a la seguridad social.	Clase de riesgo de acuerdo con actividad económica.	<ul style="list-style-type: none"> - Pagos al sistema de seguridad social integral según normatividad. - Otros programas de protección a los trabajadores (como por ejemplo medicina prepagada, pólizas contra accidentes, etc.)
7	Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.	<ul style="list-style-type: none"> - SG-SST con acciones documentadas dirigidas a la medicina preventiva y del trabajo. - Sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE). - Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT). 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades deportivas. - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades lúdicas. - Se les brinda a los trabajadores información estilos de vida saludable (como por ejemplo nutrición, manejo de conflictos, prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, etc.). - Medición del clima organizacional. - Otros programas de protección a los trabajadores (como por ejemplo medicina prepagada, pólizas contra accidentes, etc.)
8	Derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.	Mecanismos para el mejoramiento del SG-SST, que permita a la empresa tomar la situación actual y proponer planes de mejora.	<ul style="list-style-type: none"> - La organización se involucra en proyectos sociales, gubernamentales o académicos tendientes a mejorar los aspectos relacionados con higiene del trabajo y del medio ambiente. - Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
9	La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	<ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de ausentismo laboral. - Exámenes médicos ocupacionales periódicos y de retiro. - Indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral (EL). - Indicadores de EL. - Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial. - Inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo. - Mediciones higiénicas según el tipo de peligro. - Seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - La organización se involucra en proyectos sociales, gubernamentales o académicos tendientes a investigar el origen, control y tratamiento de las enfermedades profesionales. - Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente. - Mecanismos de seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento.
10	No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales en las actividades de SST. - Elección del Comité Paritario de SST según normatividad. - Comité de convivencia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para prevenir la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc. en los procesos de selección y contratación del personal. - Mecanismos para asegurar igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en todas sus formas. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Existencia de indicadores que muestren la igualdad de oportunidades, en aspectos de género, edad, etc. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Composición sociodemográfica de la organización, en la que se pueda reconocer el porcentaje de trabajadores por género, por estrato socioeconómico, por raza, inclusión de personal discapacitado, institución de educación de la que proviene, etc.

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
11	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salarios, horas de trabajo, descansos, vacaciones, salud y seguridad, protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral.	Mecanismos de verificación del cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura salarial basada en méritos. - Pago de horas extras, nocturnas o dominicales. - Asignación de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia. - Liquidación de vacaciones. - Rotación del personal en los diferentes turnos de trabajo. - Flexibilidad en los horarios de trabajo. - Mecanismos para conocer los intereses y necesidades específicas de los trabajadores como grupo de interés. - Existencia de mecanismos de diálogo e involucramiento con los trabajadores como grupo de interés. - Medición del clima organizacional. - Políticas de tiempo equilibrado entre el trabajo y la familia (como teletrabajo, horarios especiales en Navidad, periodos de lactancia, etc.)
12	Asegurarse que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz de requisitos legales. - Programa de inspecciones periódicas de seguridad con seguimiento a las recomendaciones. - Matriz de peligros con seguimiento a las recomendaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz de requisitos legales relativa a SST. - Mecanismos para verificar que los salarios se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral (Pacto Global, 2014, p. 3) y en el mercado laboral de la región. - Mecanismos para verificar que los contratos con los trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
13	Desarrollar, implementar y mantener una política de SST.	Política de SST.	Política de SST.
14	Comprender y aplicar los principios de G-SST.	SG-SST que cuente con los siguientes elementos: política de SST, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras.	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que sea verificado externamente por tercero independiente.

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
15	Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz de peligros actualizada. - Seguimiento e implementación de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros. - Plan de emergencias probado y difundido. 	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
16	Comunicar a los trabajadores la exigencia de seguir en todo momento las prácticas de seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización de las prácticas de seguridad a los trabajadores. - Programas de formación en SST a los trabajadores. 	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
17	Asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados.	<ul style="list-style-type: none"> - Inspecciones de seguridad. - Otras acciones (como por ejemplo evaluación por parte de los supervisores, etc.) 	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
18	Proporcionar el equipo de seguridad necesario.	<ul style="list-style-type: none"> - Maquinaria, equipos y herramientas con guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado. - Matriz de elementos de protección personal (EPP). - Los trabajadores reciben EPP. - Otros controles de seguridad en la fuente y el medio. 	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
19	Registrar e investigar todos los incidentes con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos.	Investigación documentada de los incidentes de trabajo y planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
20	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	<ul style="list-style-type: none"> - Profesiograma. - Exámenes médicos ocupacionales de ingreso. - SVE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable (como por ejemplo menores de edad como aprendices, mujeres en estado de embarazo o lactancia, personas con discapacidad). - Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables (como mujeres en estado de embarazo, personas con discapacidad, etc.)

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
21	Proporcionar protección equitativa en materia de SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz de EPP. - El personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales reciben EPP. - Programas de formación en SST a todos los trabajadores incluidos los de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. - Mecanismos para asegurar que los equipos, personal capacitado y procedimientos relativos al plan de emergencias están disponibles para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato. 	Mecanismos que garanticen la protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.
22	Esforzarse por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.	Tener o estar implementando la Resolución 2646 de 2008 sobre diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades deportivas. - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades lúdicas. - Medición del clima organizacional. - La organización se involucra en proyectos sociales gubernamentales o académicos tendientes a investigar el origen, control y tratamiento de las enfermedades profesionales relacionados con factores psicosociales.
23	Proporcionar la formación adecuada a todo el personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción y reinducción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST. - Socialización de las prácticas de seguridad a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de desarrollo y capacitación al personal. - Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
24	Las medidas de SST no deben implicar gastos económicos a los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - EPP suministrados por la empresa. - Exámenes médicos ocupacionales pagados por la empresa. 	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.
25	Basar sus sistemas de SST en la participación de los trabajadores afectados.	<ul style="list-style-type: none"> - En la medida de lo posible, la investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta la opinión del trabajador afectado. - Otras estrategias para involucrar a los trabajadores afectados (como por ejemplo talleres con el equipo de trabajo sobre la experiencia vivida). 	Programa de incentivo y reconocimiento de las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos. (IARSE, 2009, p. 25)
26	Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.	Existencia de Comité Paritario de SST según la normatividad.	Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.

No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE G-SST Y RS	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RS
27	<p>Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtener información sobre los peligros a que se encuentran expuestos por causa de su trabajo y las mejores prácticas para hacerles frente. ✓ Consultar y ser consultado libremente sobre SST. ✓ Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro para la vida o la salud. ✓ Buscar asesoramiento externo. ✓ Informar a las autoridades competentes sobre asuntos de SST. ✓ Participar en decisiones y actividades relacionadas con SST, incluyendo la investigación de accidentes e incidentes. ✓ Estar libre de las amenazas de represalias por cualquiera de las acciones mencionadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elección y funcionamiento del Comité Paritario de SST según la normatividad. - Inducción y reinducción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o en decisiones estratégicas. (IARSE, 2009, p. 25) - Mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar opiniones, preocupaciones, sugerencias y críticas de los trabajadores con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos. (IARSE, 2009, p. 25) - Mecanismos para prevenir la toma de medidas disciplinarias o discriminatorias contra trabajadores que rechacen un trabajo sobre el que piensen que representa un peligro para su salud, o informen a las autoridades competentes sobre asuntos relativos a falencias en SST dentro de la empresa.
28	<p>Las organizaciones deberían "integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación, criterios (...) de salud y seguridad, para mejorar la coherencia con los objetivos de responsabilidad social" (ISO, 2010, p. 55)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas o procedimientos relativos a contratistas y proveedores con respecto a requisitos mínimos en SST. - Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores de bienes o servicios no realizan acciones de vulneración de los DDHH. (Pacto Global, 2014, p. 2) - Políticas o procedimientos relativos a contratistas y proveedores con respecto a requisitos mínimos de SST. - Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de la organización (tales como buenas condiciones de trabajo, no discriminación, participación, etc.) sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores. (IARSE, 2009, p. 57)

Fuente: elaboración propia.

C. Anexo: Proceso de elaboración de las preguntas de la lista de chequeo

Los elementos han sido agrupados y organizados en tres ejes temáticos (Derechos Humanos, Prácticas Laborales y Contratistas y Proveedores) con el fin de que la lista de chequeo resultante tenga coherencia en la medida en que las preguntas son realizadas.

ELEMENTO ²⁶	PROPÓSITO	PREGUNTA
DERECHOS HUMANOS		
Mecanismos de difusión de los DDHH entre los trabajadores y contratistas.	Garantizar el respeto del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.	¿Existen mecanismos de difusión de los DDHH entre los trabajadores y contratistas?
<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos que evalúan y vigilan el respeto de los DDHH de los trabajadores. (Pacto Global, 2014, p. 2) - Medios establecidos para recibir reclamos con respecto a la vulneración de los DDHH de los trabajadores. - Mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en todas sus formas. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Mecanismos para prevenir la toma de medidas disciplinarias o discriminatorias contra trabajadores que rechacen un trabajo sobre el que piensen que representa un peligro para su seguridad y salud, o informen a las autoridades competentes sobre asuntos relativos a fallencias en SST dentro de la empresa. 	<p>Garantizar el respeto del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.</p> <p>Evitar la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.</p> <p>Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro, para la vida o la salud. ✓ Buscar asesoramiento externo. ✓ Informar a las autoridades competentes sobre asuntos de SST. ✓ Estar libre de las amenazas de represalias por cualquiera de las acciones mencionadas. 	¿Se cuenta con mecanismos para prevenir la vulneración de los DDHH de los trabajadores, así como para vigilar el respeto de los mismos?
Mecanismos para evaluar el impacto de las decisiones de la organización sobre el respeto de los DDHH de los trabajadores.	Garantizar el respeto del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.	¿Existen mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH de los trabajadores por causa de las decisiones de la organización?
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de indicadores que muestren la igualdad de oportunidades, en aspectos de género, edad, etc. (Pacto Global, 2014, p. 3) - Composición sociodemográfica de la organización, en la que se pueda reconocer el porcentaje de trabajadores por género, por estrato socioeconómico, por raza, inclusión de personal discapacitado, institución de educación de la que proviene, etc. 	Evitar la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	¿Se cuenta con mecanismos para monitorear la distribución de los trabajadores según género, edad, estrato socioeconómico, raza, inclusión de personal discapacitado, institución de educación de la que proviene, entre otros?

²⁶ Algunas preguntas han sido adaptadas del Modelo de Autoevaluación del Pacto Global, 2014 y de la Guía de autoaplicación indicadores RSE de IARSE, 2009.

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones. (Pacto Global, 2014, p. 3)	Evitar la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	¿Se cuenta con mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones?
Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal. (Pacto Global, 2014, p. 3)	Evitar la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	¿Existen mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal?
Programa de incentivo y reconocimiento de las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos. (IARSE, 2009, p. 25)	Respetar el derecho a la libertad de opinión y de expresión. Basar el sistema de SST en la participación de los trabajadores.	¿Se motiva a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo?
<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar opiniones, preocupaciones, sugerencias y críticas de los trabajadores como grupo de interés, con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos. (IARSE, 2009, p. 25) - Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores. 	Respetar el derecho a la libertad de opinión y de expresión. Basar el sistema de SST en la participación de los trabajadores. Permitir la participación de trabajadores en decisiones y actividades relacionadas con SST.	¿Existen mecanismos formales para evaluar las opiniones, preocupaciones o sugerencias de los trabajadores, con el fin de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos?
Mecanismos (como por ejemplo: políticas, programas, sistemas de administración) que protejan la libertad sindical y de asociación, independientes a los de la legislación local. (Pacto Global, 2014, p. 3)	Garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.	¿Se tienen mecanismos que protejan la libertad sindical y de asociación, adicionales a los de la legislación local? (como por ejemplo: políticas, programas, sistemas de administración)
Existencia de canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores.	Garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.	¿Se cuenta con canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores?
<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores o de las asociaciones de trabajadores o sindicatos en las decisiones relativas a SST. - Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o en decisiones estratégicas. (IARSE, 2009, p. 25) - Participación del sindicato u otras asociaciones de trabajadores en las decisiones relativas a SST. - Mecanismos para conocer los intereses y necesidades específicas de los trabajadores como grupo de interés. - Existencia de mecanismos de diálogo e involucramiento con los trabajadores como grupo de interés. 	<p>Garantizar el derecho a la libertad de opinión y de expresión. Derecho a difundir las opiniones. Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ - Obtener información sobre los peligros a que se encuentran expuestos por causa de su trabajo y las mejores prácticas para hacerles frente. ✓ Consultar y ser consultado libremente sobre SST. ✓ Participar en decisiones y actividades relacionadas con SST. <p>Respetar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Proporcionar condiciones laborales decentes.</p>	¿Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o toma de decisiones relativas a SST, diferentes al Comité Paritario de SST?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
PRACTICAS LABORALES		
GENERALIDADES		
Mecanismos para verificar que los contratos con los trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	¿Se tienen mecanismos para asegurar que los contratos con los trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad?
Estructura salarial basada en méritos.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salarios.	¿Se tiene definida una estructura salarial basada en méritos?
Pagos al sistema de seguridad social integral según normatividad. Clase de riesgo de acuerdo con actividad económica.	Garantizar el derecho a la seguridad social.	¿Se tienen mecanismos para asegurar que los pagos al sistema de seguridad social integral de los trabajadores se realizan según la normatividad?
Mecanismos para verificar que los salarios se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral (Pacto Global, 2014, p. 3) y en el mercado laboral de la región.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	¿Existen mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región?
Pago de horas extras, nocturnas o dominicales.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salarios y horas de trabajo.	¿Se tienen mecanismos para asegurar que la empresa paga las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores?
Mecanismos de verificación del cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con horas de trabajo, descansos y conciliación de la vida familiar y laboral.	¿La empresa cuenta con mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno?
Asignación de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia. Liquidación de vacaciones.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con descansos, vacaciones, protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral.	¿Existen mecanismos para asegurar la liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia de acuerdo con la legislación?
Otros programas de protección a los trabajadores (como por ejemplo medicina prepagada, pólizas contra accidentes, etc.)	Garantizar el derecho a la seguridad social. Garantizar el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.	¿Se cuenta con programas de protección a los trabajadores, diferentes a los designados por la ley (como por ejemplo medicina prepagada, pólizas contra accidentes, etc.)?
- Políticas de tiempo equilibrado entre el trabajo y la familia. - Flexibilidad en los horarios de trabajo.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con horas de trabajo, descansos y conciliación de la vida familiar y laboral.	¿Se tienen políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia?
Rotación del personal en los diferentes turnos de trabajo.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con descansos, salud y seguridad y conciliación de la vida familiar y laboral.	¿Se realiza rotación del personal entre los diferentes turnos de trabajo?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
Medición del clima organizacional.	<p>Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salud y seguridad.</p> <p>Realizar esfuerzos por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.</p> <p>Garantizar el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.</p>	¿Se ha medido el clima organizacional y se han puesto en marcha estrategias para su mejoramiento?
<ul style="list-style-type: none"> - La organización se involucra en proyectos sociales, gubernamentales o académicos tendientes a mejorar los aspectos relacionados con higiene del trabajo y del medio ambiente. - La organización se involucra en proyectos sociales, gubernamentales o académicos tendientes a investigar el origen, control y tratamiento de las enfermedades profesionales. - La organización se involucra en proyectos sociales gubernamentales o académicos tendientes a investigar el origen, control y tratamiento de las enfermedades profesionales relacionados con factores psicosociales. 	<p>Garantizar el derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.</p> <p>Trabajar por la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.</p> <p>Realizar esfuerzos por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.</p>	¿Se han realizado alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales?
PLANIFICACIÓN DEL SG-SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Política que exprese el compromiso de la dirección de la empresa con la SST. - SG-SST que cuente con los siguientes elementos: política de SST, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras. 	<p>Conocer el compromiso de la dirección de la empresa con la SST.</p> <p>Desarrollar, implementar y mantener una política de SST.</p> <p>Comprender y aplicar los principios de G-SST.</p>	¿La política de SST está aprobada por la dirección de la empresa?
<ul style="list-style-type: none"> - SG-SST con acciones documentadas dirigidas a la seguridad e higiene en el trabajo. - SG-SST con acciones documentadas dirigidas a la medicina preventiva y del trabajo. 	Garantizar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo y al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.	¿El SG-SST de la empresa formula acciones dirigidas a la seguridad e higiene del trabajo y a la medicina preventiva y del trabajo?
Matriz de requisitos legales relativa a SST.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	¿La matriz de requisitos legales relativos a SST, se encuentra actualizada?
Matriz de peligros actualizada.	<p>Garantizar el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.</p> <p>Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.</p> <p>Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.</p>	¿La matriz de peligros se encuentra actualizada de manera que esté acorde a los procesos y condiciones de riesgo en la empresa?
Plan de Emergencias.	Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.	¿El plan de emergencias se encuentra actualizado de manera que esté acorde a los procesos y condiciones de riesgo en la empresa?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
<ul style="list-style-type: none"> - Exámenes médicos ocupacionales de ingreso. - Exámenes médicos ocupacionales periódicos y de retiro. - Exámenes médicos ocupacionales pagados por la empresa. 	<p>Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable. Garantizar el derecho a la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas. Asegurar que las medidas de SST no implican gastos económicos a los trabajadores.</p>	<p>¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores y éstos costos están a cargo de la empresa?</p>
<p>Profesiograma.</p>	<p>Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.</p>	<p>¿El profesiograma está de acuerdo con los perfiles de salud requeridos en la empresa a la fecha?</p>
<p>Matriz de elementos de protección personal (EPP).</p>	<p>Proporcionar el equipo de seguridad necesario. Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.</p>	<p>¿La matriz de elementos de protección personal se encuentra acorde con las condiciones de riesgo de los trabajadores expuestos?</p>
<p>Elección del COPASO según normatividad.</p>	<p>No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar. Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a: ✓ Consultar y ser consultado libremente sobre SST. ✓ Participar en decisiones y actividades relacionadas con SST, incluyendo la investigación de accidentes e incidentes.</p>	<p>¿El Comité Paritario de SST ha sido elegido según la legislación?</p>
<p>Comité de convivencia según normatividad.</p>	<p>Garantizar el derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones. No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.</p>	<p>¿El comité de convivencia laboral está constituido según la legislación?</p>
<p>Otros mecanismos de prevención del acoso laboral, además de la existencia del comité de convivencia.</p>	<p>Garantizar el derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones. No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.</p>	<p>¿Se cuentan con otros mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral?</p>

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
<ul style="list-style-type: none"> - Participación de personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales en las actividades de SST. - El personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales reciben EPP. - Mecanismos que garanticen la protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. 	<p>No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.</p> <p>Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.</p>	<p>¿Se permite la participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud?</p> <p>¿Se permite la participación de personal de diferentes jornadas laborales en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Programas de formación en SST a los trabajadores. - Programas de formación en SST a todos los trabajadores incluidos los de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. - Mecanismos que garanticen la protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. - Programas de desarrollo y capacitación al personal. 	<p>Comunicar a los trabajadores la exigencia de seguir en todo momento las prácticas de seguridad.</p> <p>Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.</p> <p>Proporcionar la formación adecuada a todo el personal.</p>	<p>¿Se cuenta con programas de formación en SST para el personal y se incluyen los trabajadores con diferentes tipos de contratos y jornadas laborales?</p>
<p>Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.</p>	<p>Integrar criterios de SST en sus políticas y prácticas de compra y contratación.</p>	<p>¿Existen mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST?</p>
IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST		
<p>Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.</p>	<p>Garantizar el derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas. Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.</p>	<p>¿El Comité Paritario de SST se encuentra en funcionamiento según la normatividad?</p>
<p>Difusión de las funciones del comité de convivencia laboral entre los trabajadores.</p>	<p>Garantizar el derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones. No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.</p>	<p>¿Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores?</p>
<p>Inducción y reinducción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST.</p>	<p>Proporcionar la formación adecuada a todo el personal. Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtener información sobre los peligros a que se encuentran expuestos por causa de su trabajo y las mejores prácticas para hacerles frente. ✓ Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro, para la vida o la salud. 	<p>¿En el desarrollo de los programas de inducción y reinducción de la empresa se incluyen temas relacionados con SST?</p>

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
Sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE).	Garantizar el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿Se implementan en la empresa sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE)?
<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT). - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades deportivas. - Mecanismos para incentivar entre los trabajadores actividades lúdicas. - Se les brinda a los trabajadores información estilos de vida saludable (como por ejemplo nutrición, manejo de conflictos, prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, etc.). 	Garantizar el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.	¿Se llevan a cabo acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo? (como por ejemplo: nutrición, actividad física, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, relaciones interpersonales, manejo del estrés, autocuidado, etc.)
Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable (como por ejemplo menores de edad como aprendices, mujeres en estado de embarazo o lactancia, personas con discapacidad).	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿Se cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable (como por ejemplo menores de edad como aprendices, mujeres en estado de embarazo o lactancia, personas con discapacidad)?
Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables (como mujeres en estado de embarazo, personas con discapacidad, etc.)	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables?
Tener o estar implementando la Resolución 2646 de 2008 sobre prevención de factores de riesgo psicosocial.	Prevenir y tratar las enfermedades profesionales y luchar contra ellas. Trabajar por eliminar factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.	¿Se intervienen los factores de riesgo psicosocial obtenidos del diagnóstico según la Resolución 2646 de 2008?
<ul style="list-style-type: none"> - El personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales reciben EPP. - EPP suministrados por la empresa. - Mecanismos que garanticen la protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. 	Proporcionar el equipo de seguridad necesario. Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. Asegurar que las medidas de SST no deben implicar gastos económicos a los trabajadores.	¿La empresa entrega elementos de protección personal a todos los trabajadores, incluido el personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales?
Plan de emergencias probado y difundido.	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿El plan de emergencias ha sido probado y es conocido por los trabajadores?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos para asegurar que los equipos, personal capacitado y procedimientos relativos al plan de emergencias están disponibles para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato. - Mecanismos que garanticen la protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. 	Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.	¿Existen mecanismos para asegurar que el plan de emergencias está disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato?
Inspecciones de seguridad.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales. Asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados.	¿Se realizan inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa?
Inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.	Garantizar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Se realizan inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa?
Mediciones higiénicas según el tipo de peligro.	Garantizar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Se realizan mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros?
Seguimiento a las recomendaciones de obtenidas en la matriz de peligros.	Garantizar el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros?
Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las inspecciones periódicas de seguridad.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones periódicas de seguridad?
Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo?
Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las mediciones higiénicas.	Asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas?
Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.	Prevenir y tratar las enfermedades profesionales y luchar contra ellas.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de accidentes e incidentes?
Socialización de las prácticas de seguridad a los trabajadores.	Comunicar a los trabajadores la exigencia de seguir en todo momento las prácticas de seguridad. Proporcionar la formación adecuada a todo el personal.	¿Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
Otras estrategias para involucrar a los trabajadores afectados (como por ejemplo talleres con el equipo de trabajo sobre la experiencia vivida).	Basar sus sistemas de SST en la participación de los trabajadores afectados.	¿El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención de accidentes de trabajo? (estrategias diferentes a la participación del trabajador afectado en la investigación)
Maquinaria, equipos y herramientas con guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado.	Proporcionar el equipo de seguridad necesario.	¿Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado en maquinaria, equipos y herramientas?
Otros controles de seguridad en la fuente y el medio.	Proporcionar el equipo de seguridad necesario.	¿Se implementan otro tipo de controles de seguridad en la fuente y el medio, diferentes a las guardas de seguridad?
VERIFICACIÓN DEL SG-SST		
Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que sea verificado externamente por tercero independiente.	Comprender y aplicar los principios de G-SST.	¿El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST?
Indicadores del sistema de gestión.	Garantizar el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.	¿Se tienen indicadores del sistema de gestión de SST?
Indicadores de ausentismo laboral.	Asegurar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año?
Indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral (EL).	Asegurar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Se tienen indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral, actualizados en el último año?
Indicadores de EL.	Asegurar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Se tienen indicadores de enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año?
Mecanismos de seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento.	Asegurar la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	¿Existen mecanismos para hacer seguimiento a los trabajadores afectados con enfermedades laborales diagnosticadas y a su tratamiento?
Otras acciones diferentes a las inspecciones de seguridad (como por ejemplo evaluación por parte de los supervisores, etc.)	Asegurar que los trabajadores sigan los procedimientos adecuados.	¿Se llevan a cabo acciones diferentes a las inspecciones de seguridad, para asegurarse de que los trabajadores sigan los procedimientos de seguridad? (por ejemplo evaluación por parte de los supervisores)
Investigación documentada de los incidentes de trabajo y planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.	Registrar e investigar todos los incidentes con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos.	¿Se realiza una investigación documentada de los accidentes e incidentes de trabajo y genera planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras?
En la medida de lo posible, la investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta la opinión del trabajador afectado.	Basar sus sistemas de SST en la participación de los trabajadores afectados.	¿La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado?

ELEMENTO	PROPÓSITO	PREGUNTA
MEJORAMIENTO DEL SG-SST		
Mecanismos para el mejoramiento del SG-SST, que permita a la empresa tomar la situación actual y proponer planes de mejora.	Derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.	¿La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora?
CONTRATISTAS Y PROVEEDORES		
Mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores de bienes o servicios no realizan acciones de vulneración de los DDHH. (Pacto Global, 2014, p. 2)	Integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación, criterios de SST, para mejorar la coherencia con los objetivos de RS.	¿Existen mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH?
Políticas o procedimientos relativos a contratistas y proveedores con respecto a requisitos mínimos de SST.	Integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación, criterios de SST, para mejorar la coherencia con los objetivos de RS.	¿La empresa cuenta con requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores?
Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de la organización (tales como buenas condiciones de trabajo, no discriminación, participación, etc.) sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores. (IARSE, 2009, p. 57)	Integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación, criterios de SST, para mejorar la coherencia con los objetivos de RS.	¿Se tienen mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS (tales como buenas condiciones de trabajo, no discriminación, participación, etc.), sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores?
Pagos al sistema de seguridad social integral según normatividad.	Garantizar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.	¿Se tienen mecanismos para asegurar que los pagos al sistema de seguridad social integral de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según la normatividad?
Mecanismos para verificar que los salarios se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región.	Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	¿Existen mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región?
Pago de horas extras, nocturnas o dominicales.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salarios, horas de trabajo.	¿Se tienen mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores?
Mecanismos de verificación del cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con horas de trabajo, descansos y conciliación de la vida familiar y laboral.	¿La empresa cuenta con mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno?

D. Anexo: Lista de chequeo



Investigación: Integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la responsabilidad social. Estudio de caso en cinco empresas bogotanas.

LISTA DE CHEQUEO: CONEXIONES DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Objetivo: Establecer el cumplimiento por parte de la empresa de los elementos relativos a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo relacionados con la responsabilidad social.

Datos Generales		
Empresa:		
Fecha de la entrevista:	Personas contactadas:	Cargo:
_____	_____	_____
Entrevistador:		
Carolina Hernández Macías		

Metodología: La herramienta consiste en responder ante cada pregunta si la empresa cumple, cumple parcialmente o no cumple cada elemento evaluado, o si éste no aplica.

Puede ser realizada por un entrevistador encargado de hacer las preguntas o como una autoevaluación para el personal de seguridad y salud en el trabajo y de responsabilidad social de la empresa.

Es requerida la mayor transparencia en las respuestas.

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO	CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
1. DERECHOS HUMANOS						
1.1 ¿Existen mecanismos de difusión de los DDHH entre los trabajadores y contratistas?						
1.2 ¿Se cuenta con mecanismos para prevenir la vulneración de los DDHH de los trabajadores, así como para vigilar el respeto de los mismos?						
1.3 ¿Existen mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH de los trabajadores por causa de las decisiones de la organización?						
1.4 ¿Se cuenta con mecanismos para monitorear la distribución de los trabajadores según género, edad, estrato socioeconómico, raza, inclusión de personal discapacitado, institución de educación de la que proviene, entre otros?						
1.5 ¿Se cuenta con mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones?						

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
1.6 ¿Existen mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal?					
1.7 ¿Se motiva a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo?					
1.8 ¿Existen mecanismos formales para evaluar las opiniones, preocupaciones o sugerencias de los trabajadores, con el fin de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos?					
1.9 ¿Se tienen mecanismos que protejan la libertad sindical y de asociación, adicionales a los de la legislación local? (como por ejemplo: políticas, programas, sistemas de administración)					
1.10 ¿Se cuenta con canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores?					
1.11 ¿Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o toma de decisiones relativas a SST, diferentes al Comité Paritario de SST?					
PRÁCTICAS LABORALES					
2 GENERALIDADES					
2.1 ¿Se tienen mecanismos para asegurar que los contratos con los trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad?					
2.2 ¿Se tiene definida una estructura salarial basada en méritos?					
2.3 ¿Se tienen mecanismos para asegurar que los pagos al sistema de seguridad social integral de los trabajadores se realizan según la normatividad?					
2.4 ¿Existen mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región?					
2.5 ¿Se tienen mecanismos para asegurar que la empresa paga las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores?					
2.6 ¿La empresa cuenta con mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno?					
2.7 ¿Existen mecanismos para asegurar la liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia de acuerdo con la legislación?					
2.8 ¿Se cuenta con programas de protección a los trabajadores, diferentes a los designados por la ley (como por ejemplo medicina prepagada, pólizas contra accidentes, etc.)?					
2.9 ¿Se tienen políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia?					
2.10 ¿Se realiza rotación del personal entre los diferentes turnos de trabajo?					
2.11 ¿Se ha medido el clima organizacional y se han puesto en marcha estrategias para su mejoramiento?					

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
2.12 ¿Se han realizado alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales?					
3 PLANIFICACIÓN DEL SG-SST					
3.1 ¿La política de SST está aprobada por la dirección de la empresa?					
3.2 ¿El SG-SST de la empresa formula acciones dirigidas a la seguridad e higiene del trabajo y a la medicina preventiva y del trabajo?					
3.3 ¿La matriz de requisitos legales relativos a SST, se encuentra actualizada?					
3.4 ¿La matriz de peligros se encuentra actualizada de manera que esté acorde a los procesos y condiciones de riesgo en la empresa?					
3.5 ¿El plan de emergencias se encuentra actualizado de manera que esté acorde a los procesos y condiciones de riesgo en la empresa?					
3.6 ¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores y éstos costos están a cargo de la empresa?					
3.7 ¿El profesiograma está de acuerdo con los perfiles de salud requeridos en la empresa a la fecha?					
3.8 ¿La matriz de elementos de protección personal se encuentra acorde con las condiciones de riesgo de los trabajadores expuestos?					
3.9 ¿El Comité Paritario de SST ha sido elegido según la legislación?					
3.10 ¿El comité de convivencia laboral está constituido según la legislación?					
3.11 ¿Se cuentan con otros mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral?					
3.12 ¿Se permite la participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud?					
3.13 ¿Se permite la participación de personal de diferentes jornadas laborales en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud?					
3.14 ¿Se cuenta con programas de formación en SST para el personal y se incluyen los trabajadores con diferentes tipos de contratos y jornadas laborales?					
3.15 ¿Existen mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST?					
4 IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST					
4.1 ¿El Comité Paritario de SST se encuentra en funcionamiento según la normatividad?					
4.2 ¿Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores?					

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
4.3 ¿En el desarrollo de los programas de inducción y reinducción de la empresa se incluyen temas relacionados con SST?					
4.4 ¿Se implementan en la empresa sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE)?					
4.5 ¿Se llevan a cabo acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo? (como por ejemplo: nutrición, actividad física, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, relaciones interpersonales, manejo del estrés, autocuidado, etc.)					
4.6 ¿Se cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable (como por ejemplo menores de edad como aprendices, mujeres en estado de embarazo o lactancia, personas con discapacidad)?					
4.7 ¿Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables?					
4.8 ¿Se intervienen los factores de riesgo psicosocial obtenidos del diagnóstico según la Resolución 2646 de 2008?					
4.9 ¿La empresa entrega elementos de protección personal a todos los trabajadores, incluido el personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales?					
4.10 ¿El plan de emergencias ha sido probado y es conocido por los trabajadores?					
4.11 ¿Existen mecanismos para asegurar que el plan de emergencias está disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato?					
4.12 ¿Se realizan inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa?					
4.13 ¿Se realizan inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa?					
4.14 ¿Se realizan mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros?					
4.15 ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros?					
4.16 ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones periódicas de seguridad?					
4.17 ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo?					
4.18 ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas?					
4.19 ¿Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores?					

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
4.20 ¿El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención de accidentes de trabajo? (estrategias diferentes a la participación del trabajador afectado en la investigación)					
4.21 ¿Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado en maquinaria, equipos y herramientas?					
4.22 ¿Se implementan otro tipo de controles de seguridad en la fuente y el medio, diferentes a las guardas de seguridad?					
5 VERIFICACIÓN DEL SG-SST					
5.1 ¿El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST?					
5.2 ¿Se tienen indicadores del sistema de gestión de SST?					
5.3 ¿Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año?					
5.4 ¿Se tienen indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral, actualizados en el último año?					
5.5 ¿Se tienen indicadores de enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año?					
5.6 ¿Existen mecanismos para hacer seguimiento a los trabajadores afectados con enfermedades laborales diagnosticadas y a su tratamiento?					
5.7 ¿Se llevan a cabo acciones diferentes a las inspecciones de seguridad, para asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad? (por ejemplo evaluación por parte de los supervisores)					
5.8 ¿Se realiza una investigación documentada de los accidentes e incidentes de trabajo y genera planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras?					
5.9 ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de accidentes e incidentes?					
5.10 ¿La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado?					
6. MEJORAMIENTO DEL SG-SST					
6.1 ¿La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora?					
7. CONTRATISTAS Y PROVEEDORES					
7.1 ¿Existen mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH?					
7.2 ¿La empresa cuenta con requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores?					
7.3 ¿Se tienen mecanismos formales que permitan que los valores y principios de responsabilidad social (tales como buenas condiciones de trabajo, no discriminación, participación, etc.), sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores?					

PREGUNTA	CUMPLE	PARCIAL- MENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	Observaciones
7.4 ¿Se tienen mecanismos para asegurar que los pagos al sistema de seguridad social integral de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según la normatividad?					
7.5 ¿Existen mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región?					
7.6 ¿Se tienen mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores?					
7.7 ¿La empresa cuenta con mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno?					

E. Anexo: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que acepto participar de manera voluntaria en el proyecto titulado INTEGRACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. ESTUDIO DE CASO EN CINCO EMPRESAS BOGOTANAS, que se encuentra a cargo de la estudiante de la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá, Carolina Hernández Macías.

Se me ha brindado información detallada sobre la finalidad y naturaleza del proyecto, así como sobre sus riesgos y consecuencias y se me ha informado que puedo desistir de participar y retirarme del proyecto en cualquier momento, que se resguardará mi identidad como participante, así como se mantendrá la confidencialidad de la información que provea la cual será utilizada estrictamente para los propósitos del proyecto.

Se firma en Bogotá D.C., el día ___ del mes de _____ del año _____.

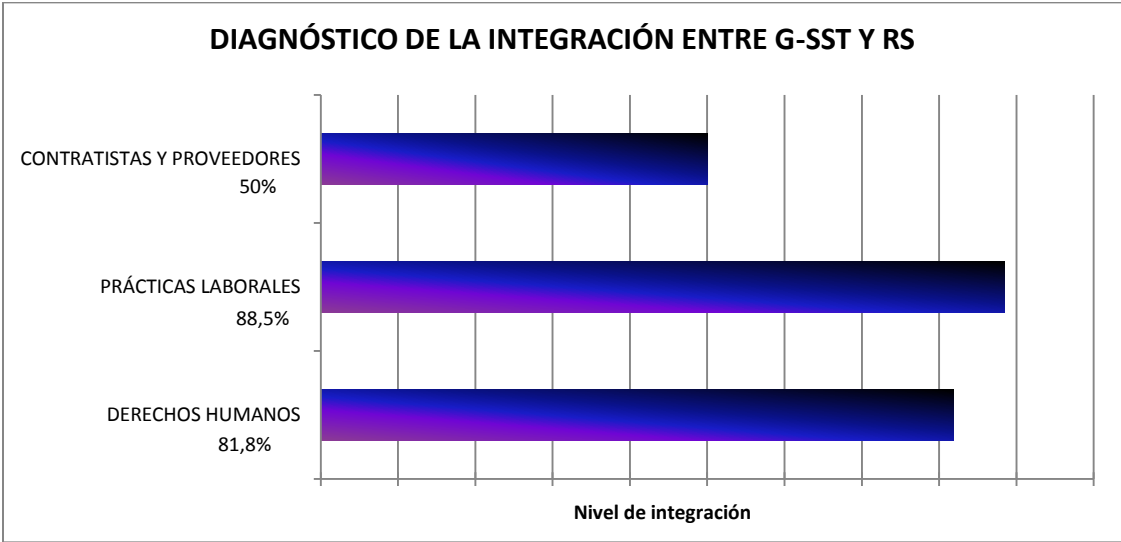
Nombre:

F. Anexo: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS y propuesta de mejoras a la integración para las Empresas C, D y E

DIAGNÓSTICO DE LA INTERACCIÓN DE LA G-SST EN LA RS

EMPRESA C

Figura F-1: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa C, por eje temático.



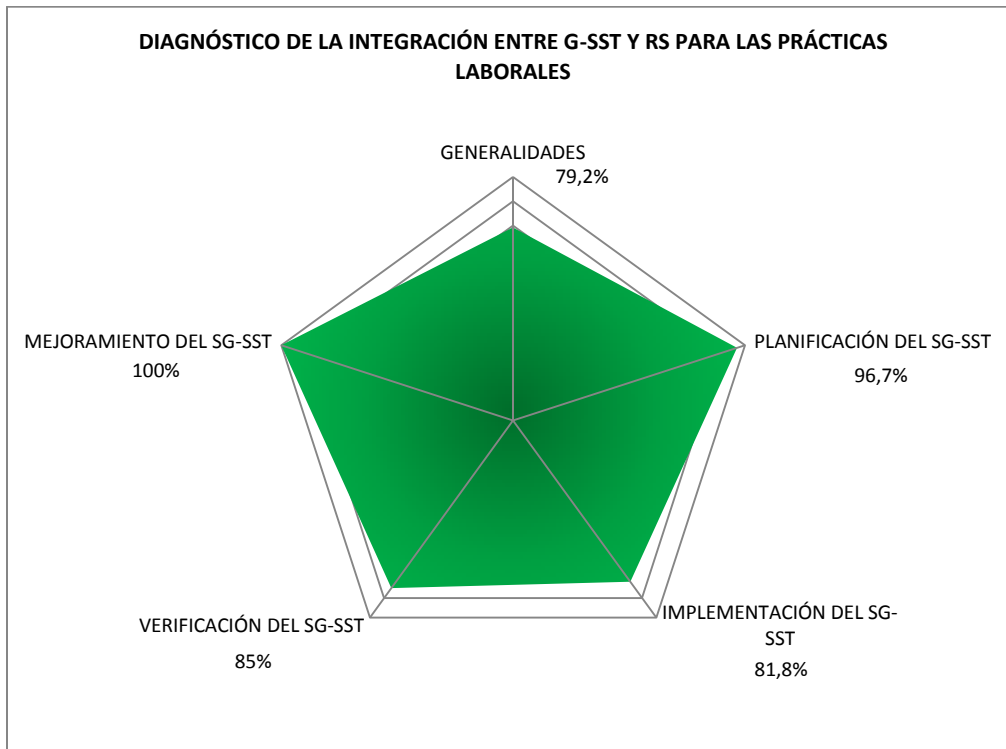
Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que en los aspectos relacionados con DDHH, la empresa tiene una integración del 81,8%.

En segundo lugar se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 88,5%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica y que presenta el mayor nivel de integración.

En último lugar, con el 50% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

Figura F-2: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa C.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que con respecto a las prácticas laborales, la Empresa C tiene un 79,2% de integración de la G-SST en la RS en lo que se refiere a las generalidades de la práctica laboral, siendo el asunto con el porcentaje más bajo.

Con respecto a la planificación del SG-SST, tiene un porcentaje del 96,7% de integración, siendo el segundo asunto con mejor nivel de integración.

El asunto correspondiente a la implementación del SG-SST, tiene 81,8% de integración.

En cuanto a la verificación del SG-SST, se tiene una integración del 85%, lo cual sugiere que todo lo que se implementa se verifica, pero no todo lo que se planifica llega a verificarse.

Por último, se encuentra que hay un 100% de integración de la G-SST y la RS en lo que se refiere al mejoramiento del SG-SST.

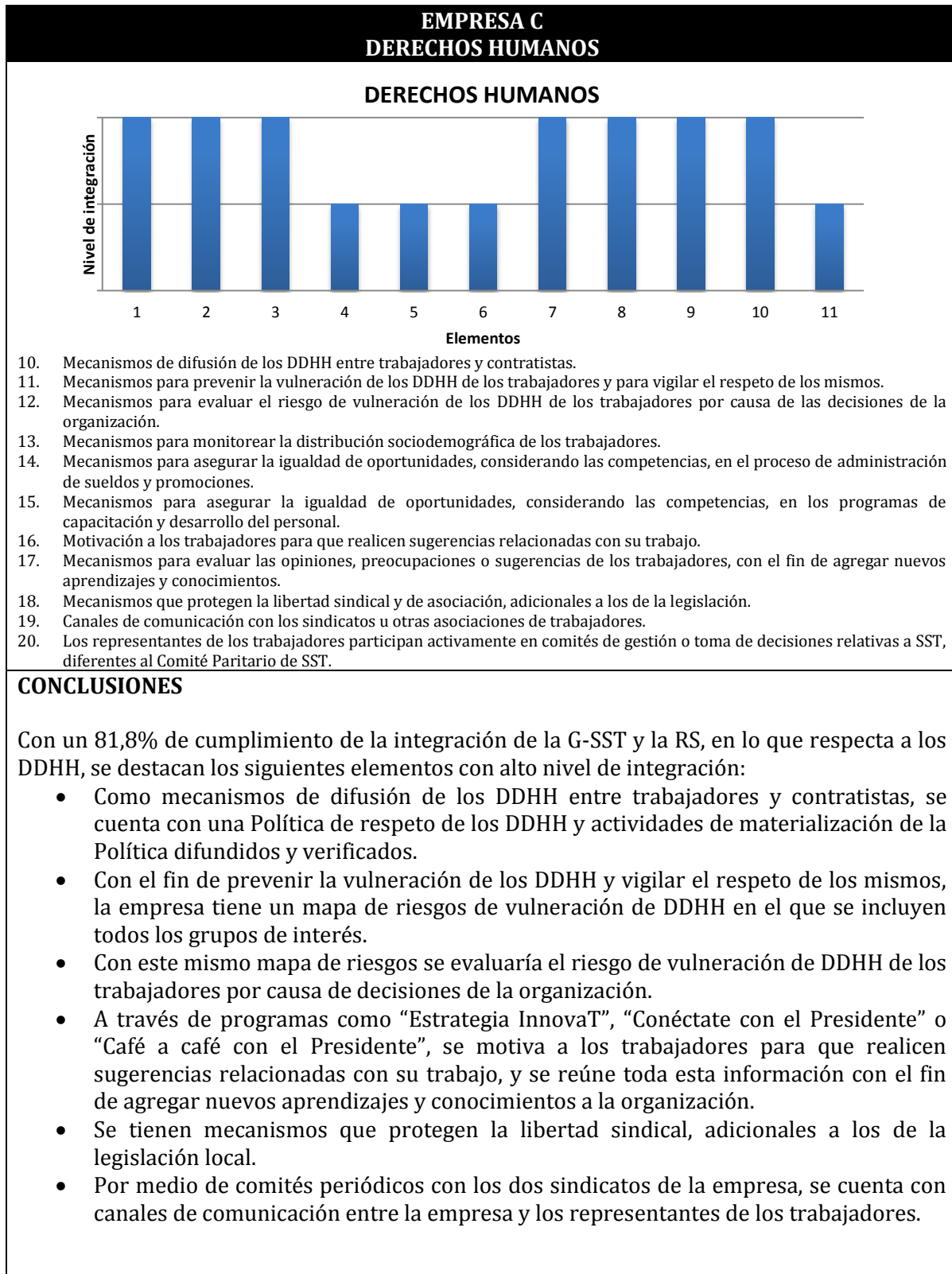
En general es posible decir que la Empresa C:

- Cumple con los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS.
- Tiene un especial interés por la vigilancia y el respeto de los DDHH de sus grupos de interés.

- Va más allá de ley en lo que respecta a la integración de la G-SST en la RS relacionada con los trabajadores directos.
- Tiene un SG-SST que posibilita el mejoramiento continuo de la gestión y que es verificado por un tercero independiente a la empresa.
- Puede mejorar la integración de la G-SST en la RS en las actividades relacionadas con contratistas y proveedores.
- El sindicato de la empresa vela por el cumplimiento de los aspectos legales y de aquellos acordados con la Gerencia, para los trabajadores convencionados (es decir, aquellos trabajadores adscritos a un sindicato), actuando como un ente de control.

A continuación, en la tabla F-1 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS para la Empresa C y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

Tabla F-1: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa C.



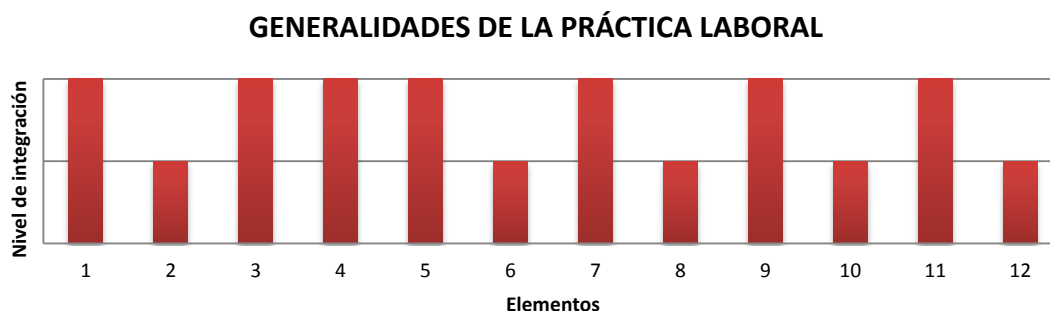
Se requieren reforzar los mecanismos de:

- Monitoreo de la distribución sociodemográfica de trabajadores, ya que actualmente sólo se cuenta con distribución con respecto al género.
- Aseguramiento de la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones, ya que debido a la baja rotación del personal y a la demanda de personal con conocimientos especializados sobre nuevas tecnologías de la información, el proceso de promociones y asignación salarial no resulta claro para los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa.
- Aseguramiento de la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal, porque no existen lineamientos claros sobre el acceso a las capacitaciones.
- Participación, diferentes al Comité Paritario de SST, en que los representantes de los trabajadores puedan opinar en decisiones relativas al SST.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Se recomienda incluir en la distribución sociodemográfica de trabajadores, otros aspectos como edad, estrato socioeconómico, raza, personal con discapacidad e incluso institución de educación de la que proviene, entre otros, con el fin de mejorar las estrategias relacionadas con la no discriminación en el proceso de selección y contratación.
- Crear una estructura salarial basada en competencias y un programa de asensos basado en méritos, que incentive al personal a capacitarse sobre nuevas tecnologías, y mejore la percepción de los procesos de administración de sueldos y promociones como procesos transparentes.
- Seleccionar una serie de programas de capacitación, relacionados con el núcleo del negocio (en primera instancia), que serán patrocinados (total o parcialmente) por la empresa y diseñar una convocatoria abierta y transparente para los trabajadores. De los resultados de este proceso realizado a en menor escala, se desprenderán lecciones importantes que mejorarán las siguientes convocatorias que podrían extenderse a otras ciudades.
- Los representantes de los trabajadores son recibidos de forma voluntaria en todas las reuniones del Comité Paritario de SST, es el medio por el cual los sindicatos y los líderes de SST se comunican en temas relacionados con SST, sin embargo, podrían establecerse canales alternos, por ejemplo, habilitar un canal de comunicación entre el Coordinador de Salud Ocupacional y los sindicatos, de forma que ellos (a nivel nacional) puedan participar.

EMPRESA C GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL



13. Mecanismos para asegurar que los contratos con trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
14. Estructura salarial basada en méritos.
15. Mecanismos para asegurar que los pagos a SSSI de los trabajadores se realizan según normatividad.
16. Mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites legales y en el mercado laboral de la región.
17. Mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales.
18. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.
19. Mecanismos para asegurar el pago de vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, periodos de lactancia.
20. Programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley.
21. Políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.
22. Rotación de personal entre los diferentes turnos de trabajo.
23. Medición del clima organizacional y puesta en marcha de estrategias para su mejoramiento.
24. Alianzas con entidades públicas o privadas para mejorar las condiciones de trabajo o investigar el origen, control y tratamiento de las EL.

CONCLUSIONES

Con un 79,2% de integración de la G-SST en la RS, las generalidades de la práctica laboral, son el asunto con menor cohesión entre ambos temas.

Esto significa, que la empresa cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos; pagos al SSSI; salarios; pago de horas extras, nocturnas y dominicales; liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.

Además la empresa va más allá de lo exigido por la ley al realizar un estudio de salarios del sector para la asignación salarial de cada cargo; tener políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia (como por ejemplo jornada de trabajo semanal de 40 horas para todos los trabajadores) y medir el clima organizacional poniendo en marcha estrategias para su mejoramiento.

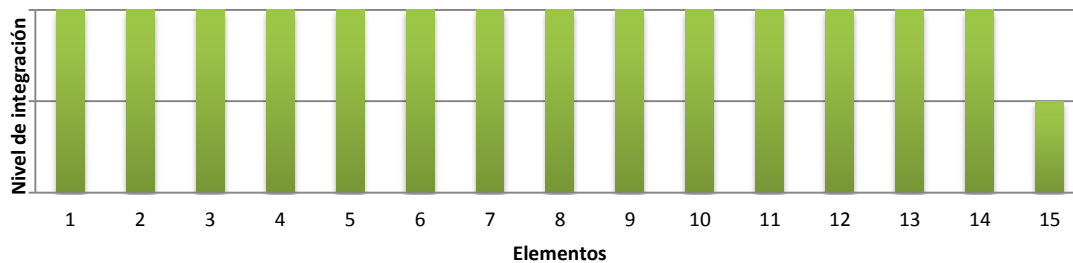
Se requiere reforzar en la definición de una estructura salarial basada en méritos; mecanismos para asegurar el cumplimiento de las jornadas máximas de trabajo en cada turno para los trabajadores que no hacen parte de los sindicatos (los trabajadores convencionales si cuentan con este control); programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley para los trabajadores que no hacen parte de los sindicatos (los trabajadores convencionales cuentan con un seguro médico para el trabajador y su familia); rotación del personal entre los diferentes turnos de trabajo y alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, ya que las alianzas que se realizaron con algunas universidades no son recientes.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Como se mencionó en los aspectos relativos a DDHH, definir una estructura salarial basada en competencias, que pueda dar claridad sobre este aspecto a los trabajadores directos de la empresa.
- Generar políticas tendientes a cumplir las jornadas máximas de trabajo, principalmente de los empleados de manejo y confianza, mantener un control sobre el número de horas que ellos trabajan para establecer los riesgos potenciales a la salud.
- Crear estrategias de cumplimiento obligatorio sobre la rotación del personal que trabaja en turnos.
- Buscar alianzas con entidades públicas o privadas (como universidades, centros de investigación, hospitales, etc.) para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, en especial las relacionadas con riesgo eléctrico, desórdenes músculo-esqueléticos y factores de riesgo psicosocial, que por la actividad económica de la empresa podrían ser las de mayor incidencia entre la población de trabajadores.

EMPRESA C
PLANIFICACIÓN DEL SG-SST

PLANIFICACIÓN DEL SG-SST



16. Política de SST aprobada por la Dirección.
17. SG-SST con acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo.
18. Matriz de requisitos legales actualizada.
19. Matriz de peligros actualizada.
20. Plan de emergencias actualizado.
21. Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro y sus costos a cargo de la empresa.
22. Profesiograma actualizado.
23. Matriz de EPP actualizada.
24. Comité Paritario de SST elegido según legislación.
25. Comité de convivencia laboral elegido según legislación.
26. Mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral.
27. Participación de personal con diferentes tipos de contratos en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
28. Participación de personal con diferentes tipos de jornadas en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
29. Programas de formación en SST para el personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
30. Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.

CONCLUSIONES

Con un 96,7% de integración de la G-SST en la RS en lo referente a la planificación del SG-SST, se destaca:

Se cumple con la legislación al tener una política de SST aprobada por la Junta Directiva de la empresa; incluir acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo en el SG-SST; contar con una matriz de requisitos legales, matriz de peligros, plan de emergencias acordes con los procesos y condiciones de riesgo en la empresa; realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro con costos asumidos por la empresa; tener un profesiograma, haber elegido un Comité Paritario de SST y un Comité de convivencia laboral.

La empresa va más allá de la ley al contar con otros mecanismos de prevención del acoso laboral, como el Comité de Ética o el Comisionado de Reclamos (en el sindicato); al motivar la participación de personal con diferentes tipos de contratos y jornadas en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud y al contar con programas de formación en SST para el personal, como por ejemplo cupos para el Congreso Nacional de Salud Ocupacional (en la ciudad en que se realice el evento) y asistencia a otros eventos internacionales sobre el tema.

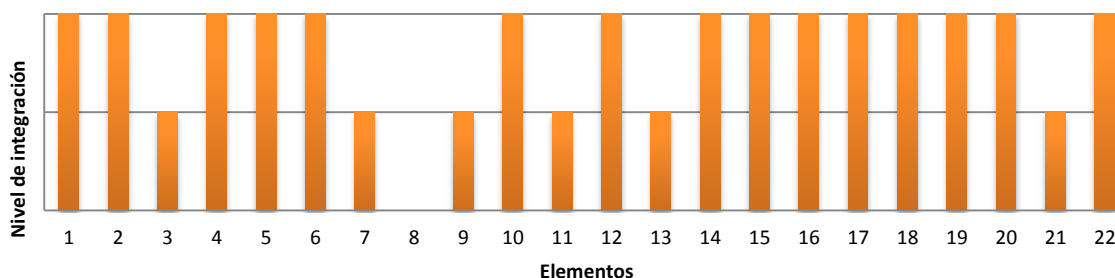
Se requieren reforzar los mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST, con el fin de evitar futuros accidentes o enfermedades laborales.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Continuar con el estricto cumplimiento legal que se viene manejando.
- Innovar en estrategias que vayan más allá del cumplimiento legal, de manera que pueda ofrecerse una gama más amplia de servicios de promoción de la salud a los trabajadores que no se encuentran en los sindicatos.
- Con el área de compras y el área de contratación de servicios, preparar mecanismos que motiven la participación del área de SST para establecer lineamientos y requisitos mínimos en el 100% de los casos.

EMPRESA C IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



21. Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.
22. Funciones del Comité de Convivencia Laboral difundidas entre los trabajadores.
23. Se incluyen temas relacionados con SST en los programas de inducción y reinducción de la empresa.
24. Implementación de SVE.
25. Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
26. Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
27. Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.
28. Se intervienen los factores de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.
29. Se entregan EPP a los trabajadores que lo requieren, incluido personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
30. Plan de emergencias probado y conocido por los trabajadores.
31. Mecanismos para asegurar que el plan de emergencias se encuentra disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato.
32. Inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
33. Inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa.
34. Mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros.
35. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros.
36. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones de seguridad.
37. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
38. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas.
39. Socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
40. El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención.
41. Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de prevención en buen estado.
42. Otro tipo de controles en la fuente y en el medio (diferentes a las guardas de seguridad).

CONCLUSIONES

Con un 81,8% de integración de la G-SST y la RS, los elementos que se destacan son:

- Comité Paritario de SST ejerce sus funciones, incluso se le otorgaron 2 horas más por semana, para un total de 6 horas a la semana para las actividades.
- Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores, lo que garantiza el derecho a la libertad de opinión y de expresión de los trabajadores y previene el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial.
- Se implementan SVE como por ejemplo el relacionado con prevención de desórdenes músculo esqueléticos, control de la diabetes, control para quienes sufren de hipertensión.
- Se realizan acciones de PSLT como yoga, pilates, aeróbicos (en varios horarios) convenios con gimnasios, participación en la media maratón de Bogotá, entre otros.
- Se cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable, por ejemplo el programa “Barriguita Feliz” para las mujeres en estado de embarazo.
- El plan de emergencias ha sido probado, es conocido por los trabajadores.

- Se realizan inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
- Se realizan mediciones higiénicas de ser necesario.
- Se revisa, implementa y hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros, de las mediciones higiénicas, de las inspecciones periódicas de seguridad, de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
- Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
- El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención de accidentes de trabajo.
- Se implementan cambios administrativos o de equipos, como controles de seguridad en la fuente y en el medio.

Se requiere reforzar la inclusión de temas de SST en los programas de reinducción (sí se lleva a cabo en los programas de inducción); la adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables, ya que se realiza por demanda y no como un programa, además no cuentan con personal discapacitado; la empresa entrega EPP sólo al personal directo, los contratistas deben llevar su propio equipo de protección personal, según las cláusulas contractuales; el plan de emergencias no siempre está disponible para todas las jornadas y para todo el personal, independientemente de su tipo de contrato; la realización de inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa, ya que actualmente se realizan por demanda y contar con guardas de seguridad o dispositivos de protección en buen estado en el 100% de la maquinaria, equipos y herramientas.

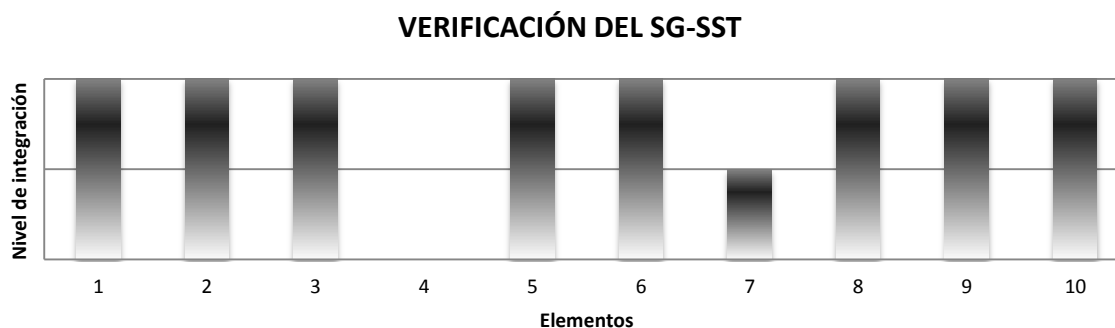
Se carece del diagnóstico de riesgo psicosocial, según la Resolución 2646 de 2008.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Debido a que en las áreas no siempre se hacen procesos de reinducción, se recomienda llevarlos a cabo, por lo menos anualmente, e incluir en ellos temas relacionados con SST. Esto garantiza que todos procedimientos de seguridad son socializados al personal y que se resuelvan las dudas que van surgiendo con respecto a las formas más seguras de hacer su trabajo.
- La adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de grupos vulnerables debe realizarse como un programa (no por demanda) de forma que realmente abarque a todos trabajadores que lo necesitan de forma preventiva.
- Debido a que la empresa manifiesta no tener personal con discapacidad, y tal como se mencionó en la propuesta de mejoramiento relativa a los DDHH, se le recomienda a la empresa incluir en la distribución sociodemográfica de trabajadores otros aspectos (como personal con discapacidad) con el fin de mejorar las estrategias relacionadas con la no discriminación en el proceso de selección y contratación.
- Debido a las características propias de una empresa con capital privado y público y con dos sindicatos, no ha sido posible cumplir la Resolución 2646 de 2008, sin embargo los factores de riesgo psicosocial se intervienen por otros medios, la empresa cuenta con una trabajadora social y se ha realizado medición del clima organizacional. Se recomienda a la empresa realizar el diagnóstico por sectores, de forma que pueda darse cumplimiento parcial a la ley.

- Revisar los aspectos del plan de emergencias necesarios para que esté disponible en todas las jornadas y para todo el personal, independientemente del tipo de contrato. Sería ideal incluir a los contratistas y proveedores en las actividades de las brigadas de emergencias, con el fin de garantizar el cumplimiento de este aspecto.
- Las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo deben hacerse de forma periódica y no a necesidad. Esto permite entre otras cosas: asegurarse que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales, asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad impartidos y garantizar la prevención de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.
- En los planes de mantenimiento de máquinas, equipos y herramientas, debe quedar establecido que además de las condiciones técnico-mecánicas, se revisen el estado de las guardas de seguridad o dispositivos de protección. Los resultados de esta revisión periódica deberán ser llevados a acciones de mejora, que incidirán en la prevención de la accidentalidad y la protección de los trabajadores.
- También debe motivarse a los trabajadores a informar cuándo una máquina, equipo o herramienta se encuentra sin las guardas de seguridad o dispositivos de protección, o cuándo estos se encuentran en mal estado.

EMPRESA C VERIFICACIÓN DEL SG-SST



11. El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST.
12. Se tienen indicadores del SG-SST.
13. Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año.
14. Se tienen indicadores de casos sospechosos de EL, actualizados en el último año.
15. Se tienen indicadores de EL diagnosticadas, actualizados en el último año.
16. Mecanismos para hacer seguimiento a trabajadores afectados con EL diagnosticadas y a su tratamiento.
17. Acciones para asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.
18. Se realiza investigación documentada de los AT e incidentes y se generan planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.
19. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de AT e incidentes.
20. La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado.

CONCLUSIONES

Con un porcentaje de 85% en la integración de la G-SST en la RS, se destaca:

- El SG-SST es verificado por un tercero independiente a la empresa.
- La existencia de indicadores del SG-SST.
- La existencia de indicadores de ausentismo laboral, enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año, lo que asegura la prevención de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas, en términos de lo sugerido por la OIT.
- Mecanismos de seguimiento a los trabajadores diagnosticados con una EL y a su tratamiento, a través de la mesa de salud mensual, la mesa laboral (en conjunto con los médicos de la ARL), y la comunicación permanente con las EPS. Esto asegura el tratamiento de las enfermedades laborales, en términos de lo sugerido por la OIT.
- Se realiza investigación documentada de los accidentes e incidentes de trabajo, se generan planes de acción para corregir los actos y las condiciones inseguras, se realiza seguimiento de las recomendaciones obtenidas, lo que es acorde con lo solicitado por la normatividad.
- La investigación de accidentes e incidentes de trabajo tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado, lo que permite basar el SG-SST en la participación de los trabajadores afectados, en términos de lo sugerido por la OIT.

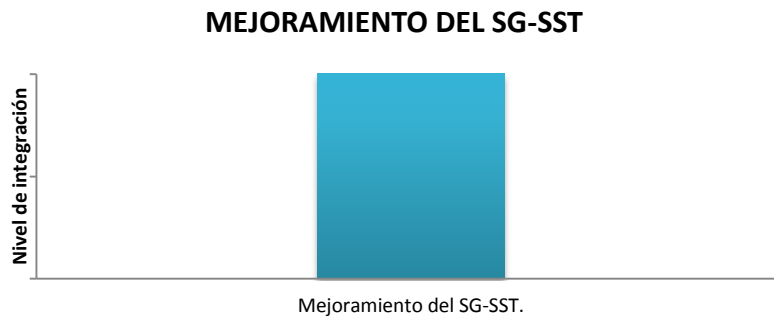
Se requiere reforzar las acciones (diferentes a las inspecciones de seguridad) para asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.

La empresa carece de indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Se aconseja que la empresa implemente indicadores de casos sospechosos de EL, que surjan de los exámenes médicos ocupacionales periódicos (y no del autorreporte del trabajador), con el fin de no generar expectativas equivocadas en los trabajadores con algún tipo de síntoma.
- Implementar acciones diferentes a las inspecciones de seguridad para asegurarse de que los trabajadores cumplen con los procedimientos de seguridad, por ejemplo, en las evaluaciones de desempeño podrían incluirse aspectos relacionados con el cumplimiento de los procedimientos de seguridad indicados para cada área.

**EMPRESA C
MEJORAMIENTO DEL SG-SST**



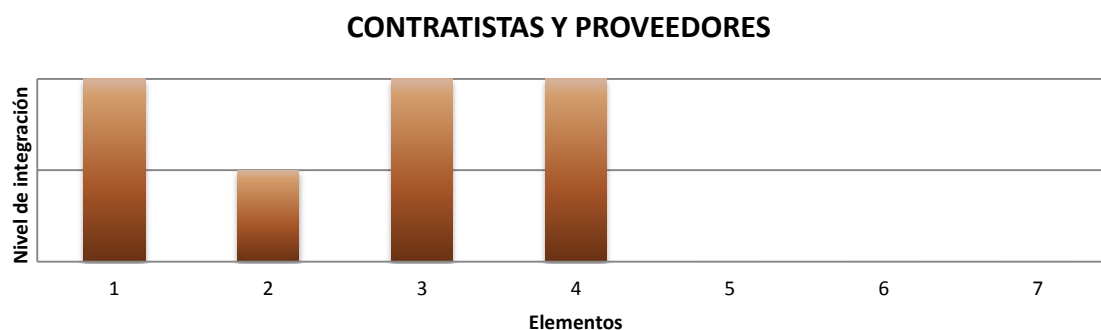
CONCLUSIONES

La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Se sugiere que la verificación, evaluación y calificación del SG-SST que trimestralmente se realiza a través de la firma PricewaterhouseCoopers, sea mencionada en los reportes de sostenibilidad que realiza la empresa frente a sus grupos de interés, con el fin de evidenciar el compromiso de la empresa por la seguridad y salud de sus trabajadores y mejorar los reportes de desempeño en responsabilidad social.

EMPRESA C CONTRATISTAS Y PROVEEDORES



8. Mecanismos para determinar y vigilar que contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH.
9. Requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.
10. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a contratistas y proveedores.
11. Mecanismos para asegurar que los pagos al SSSI de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según normatividad.
12. Mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos por la regulación laboral y el mercado laboral de la región.
13. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.
14. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

CONCLUSIONES

Con un 50% de integración de la G-SST en la RS, el tema de contratistas y proveedores de la Empresa C es el que más oportunidades de mejoramiento presenta.

La empresa cuenta con mecanismos para determinar que contratistas y proveedores no realizan acciones que vulneran los DDHH, esto se realiza a través del mapa de riesgos de vulneración de los DDHH, el acuerdo voluntario de buenas prácticas y la supervisión del contrato; también tienen mecanismos que posibilitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores, por medio del convenio que se tiene con una universidad en Bogotá y la Red Pacto Global Colombia para asistir de forma gratuita al programa “Primeros pasos en RS”; a través de la solicitud de los pagos al SSSI, como requisito para el pago de los servicios, la empresa se asegura que los trabajadores de contratistas y proveedores se encuentran cubiertos por el sistema.

Deben reforzarse los requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.

La empresa carece de los mecanismos para asegurar que: los salarios que pagan los contratistas y proveedores a sus trabajadores se encuentran dentro de los límites establecidos en la normatividad y en el mercado laboral de la región; contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores y los trabajadores de contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Mejorar los requisitos mínimos exigidos a contratistas y proveedores, tanto en los términos de referencia de los contratos como en las cláusulas que hacen parte del contrato, de forma que pueda asegurarse la protección de los trabajadores y disminuirse el riesgo de accidente o enfermedad.

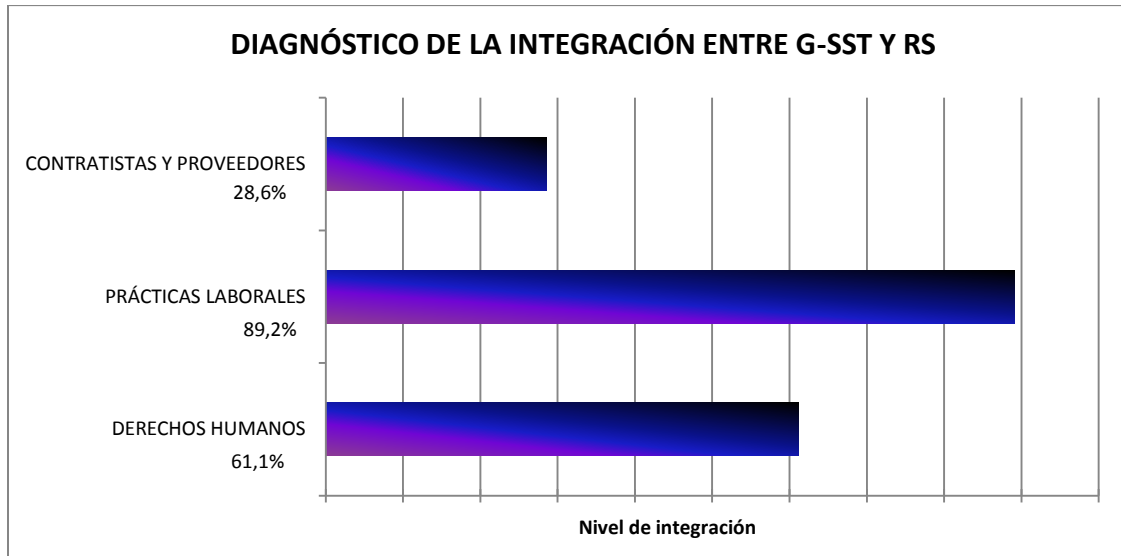
- Incluir en los contratos de la Empresa C con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con los salarios de los trabajadores, de forma que se encuentren dentro de la regulación nacional, dentro del mercado laboral de la región y acordes con los salarios que para los cargos similares paga la Empresa C a sus trabajadores directos.
- Incluir en los contratos de la Empresa C con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el pago de horas extras, nocturnas y dominicales a los trabajadores, de acuerdo con la normatividad.
- Incluir en los contratos de la Empresa C con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las jornadas máximas de trabajo en cada turno de cada trabajador, con el fin de evitar posibles excesos que lleven al desencadenamiento de un accidente o una enfermedad.
- Incluir en la supervisión del contrato, la revisión de los anteriores puntos.

Fuente: elaboración propia.

DIAGNÓSTICO DE LA INTERACCIÓN DE LA G-SST EN LA RS

EMPRESA D

Figura F-3: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa D, por eje temático.



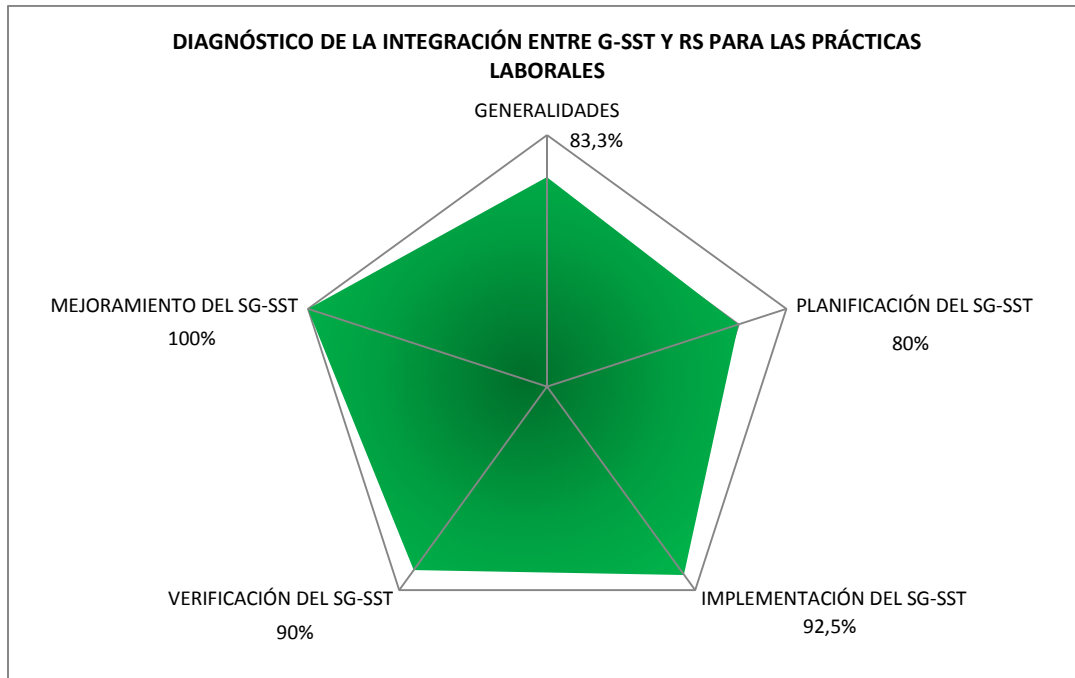
Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que en los aspectos relacionados con DDHH y G-SST, la empresa tiene una integración del 61,1%, siendo el eje temático con un puntaje intermedio.

En primer lugar se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 89,2%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica.

En último lugar, con el 28,6% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

Figura F-4: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa D.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que con respecto a las prácticas laborales, la Empresa D tiene un 83,3% de integración de la G-SST en la RS en lo que se refiere a las generalidades de la práctica laboral.

La planificación del SG-SST (que obtuvo el menor puntaje), tiene un 80% de integración.

La implementación del SG-SST, con un 92,5% es el segundo asunto en presentar la integración más completa.

En cuanto a la verificación del SG-SST, se tiene una integración del 90%, lo cual indica que todo lo que se planifica e implementa es verificado.

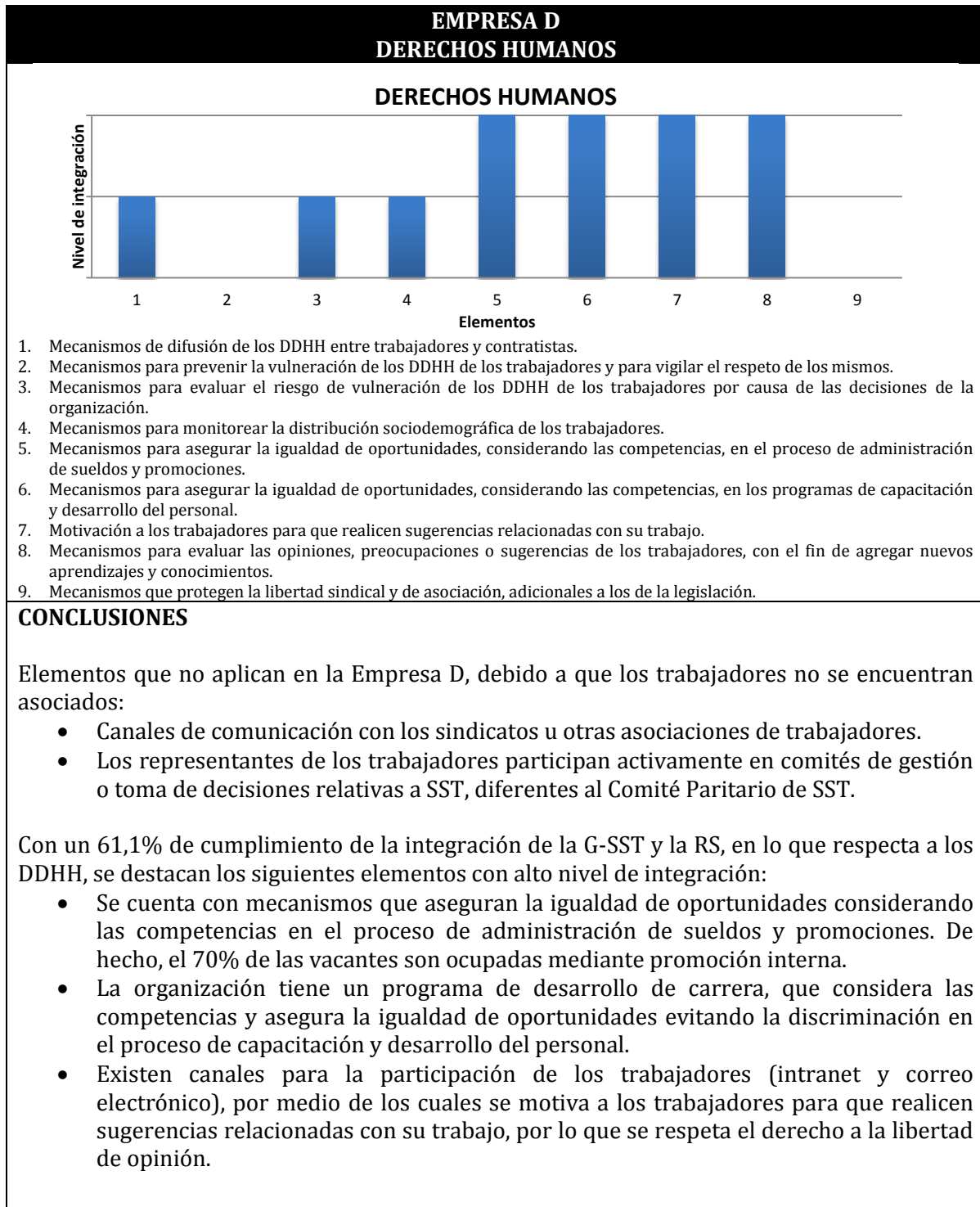
Por último, se encuentra que hay un 100% de integración de la G-SST y la RS en lo que se refiere al mejoramiento del SG-SST.

En general es posible decir que la Empresa D:

- Cumple con los requisitos legales y aporta nuevos componentes más allá de la ley en lo que se refiere a la G-SST de los trabajadores directos.
- Vela por la protección de los DDHH de los trabajadores en los componentes de libertad de opinión y no discriminación y que deben ser incluidos otros aspectos.
- Debe involucrar acciones relacionadas con la protección de los trabajadores de contratistas y proveedores.

A continuación, en la tabla F-2 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS para la Empresa D y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

Tabla F-2: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa D.



- Se tienen mecanismos formales para evaluar las opiniones, preocupaciones y sugerencias de los trabajadores, con el fin de agregar nuevos conocimientos a la organización, dando cumplimiento a la recomendación de la OIT sobre la participación de los trabajadores en las decisiones y actividades de la empresa.

Se requieren reforzar las estrategias de difusión de los DDHH entre los trabajadores, ya que algunos temas son tocados de manera tangencial en las capacitaciones de SST y Bienestar, pero no tienen el énfasis en DDHH; también se requiere revisar los mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH ante las decisiones de la organización; actividades para monitorear la distribución socio-demográfica de los trabajadores, que se maneja parcialmente desde el área de Reclutamiento y Selección, pero no es conocida por la Dirección de Salud Ocupacional y Bienestar.

La organización carece de mecanismos para: prevenir la vulneración de los DDHH de los trabajadores y vigilar el respeto de los mismos y la protección de la libertad sindical (adicionales a los de la legislación).

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Difundir los DDHH entre los trabajadores y contratistas, en especial aquellos relacionados con la SST:
 - ✓ Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona.
 - ✓ Derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
 - ✓ Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, nadie será obligado a pertenecer a una asociación. Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
 - ✓ Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.
 - ✓ Derecho a la seguridad social.
 - ✓ Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
 - ✓ Derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.
 - ✓ La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.

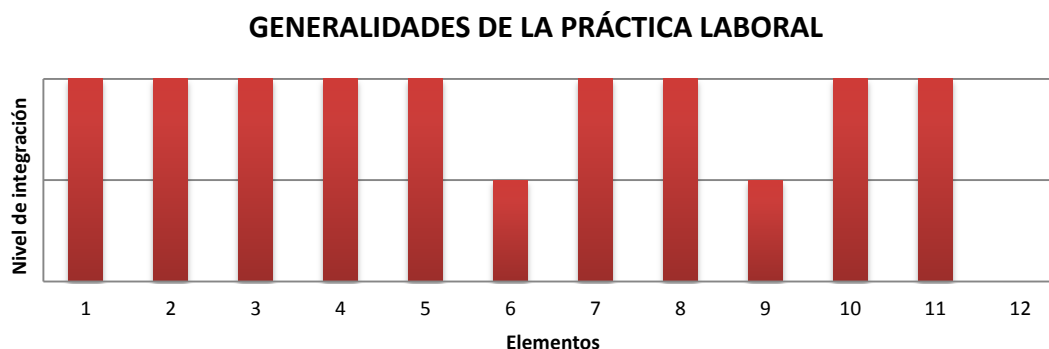
Esto puede llevarse a cabo a través de los procesos de inducción y reinducción, o por medio de talleres, cartillas, intranet, protector de pantalla en los computadores o carteleros distribuidos en forma periódica.

- Crear mecanismos para prevenir la vulneración de los DDHH de los trabajadores y vigilar el respeto de los mismos, esto podría desarrollarse creando un listado sobre las conductas, procesos o decisiones que tienen el potencial de vulnerar los DDHH, esta información provendrá de reuniones con grupos de trabajadores y directivos, que hayan sido sensibilizados sobre el tema. Una vez obtenido el listado, se plantean plantearse actividades para minimizar el riesgo de vulneración. Estas actividades deberán llevarse a un cronograma, especificando recursos y personal a cargo del monitoreo.
- En concordancia con el punto anterior, se requiere reforzar los mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH ante las decisiones de la organización, esto garantizaría primordialmente el respeto a la vida, a la libertad y a la seguridad de

cada persona. Esto debe hacerse a través de la participación de directivos y trabajadores en reuniones donde se dialogue sobre potenciales decisiones de la organización (nuevos proyectos, cambios administrativos u operativos, etc). Al igual que se sugirió anteriormente, deben plantearse actividades, cronogramas, recursos y responsables del monitoreo de estas situaciones.

- Se recomienda incluir en la distribución sociodemográfica de trabajadores, la mayor cantidad de variables posibles, que den un indicativo del compromiso de la organización con la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción (edad, estrato socioeconómico, raza, personal con discapacidad e incluso institución de educación de la que proviene, entre otros). Esta información debe ser conocida por la Dirección de Salud Ocupacional y Bienestar para construir estrategias que estén acordes a la realidad de la empresa.
- Crear, en conjunto con la Gerencia, una política que refleje el respeto de la organización por el derecho a la asociación de trabajadores.

EMPRESA D
GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL



1. Mecanismos para asegurar que los contratos con trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
2. Estructura salarial basada en méritos.
3. Mecanismos para asegurar que los pagos a SSSI de los trabajadores se realizan según normatividad.
4. Mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites legales y en el mercado laboral de la región.
5. Mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales.
6. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.
7. Mecanismos para asegurar el pago de vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, periodos de lactancia.
8. Programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley.
9. Políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.
10. Rotación de personal entre los diferentes turnos de trabajo.
11. Medición del clima organizacional y puesta en marcha de estrategias para su mejoramiento.
12. Alianzas con entidades públicas o privadas para mejorar las condiciones de trabajo o investigar el origen, control y tratamiento de las EL.

CONCLUSIONES

Con un 83,3% de integración de la G-SST en la RS en las generalidades de la práctica laboral, se destaca:

Se cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos, salarios, pagos al SSSI, pagos de horas extras, nocturnas y dominicales, liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.

Además la empresa va más allá de lo exigido por la ley al tener una estructura salarial basada en competencias, mecanismos que garantizan que los salarios se encuentran dentro del mercado laboral de cada región, otorgando así condiciones de trabajo decentes, según lo definido por la OIT.

También la empresa cuenta con programas de protección a los trabajadores, diferentes a los designados por la ley, como descuentos para afiliación a medicina prepagada, seguro de vida para todos los trabajadores y una póliza global que cubre enfermedades; rotación del personal entre los diferentes turnos de trabajo y medición del clima organizacional lo que garantiza el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

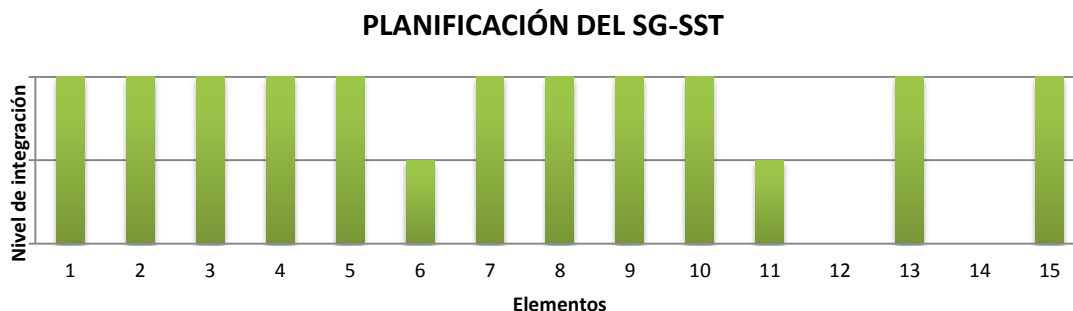
Deben reforzarse los mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo, en especial para los cargos directivos y mejorar las acciones de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.

La empresa carece de alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Empezar iniciativas de sensibilización dirigidas a los directivos, para que no extiendan sus horarios de trabajo más allá de lo permitido por la ley, con el fin de evitar enfermedades laborales.
- Generar una política escrita sobre el compromiso de la organización con el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la familia, difundir la política. Mediante esta estrategia todas las acciones que sobre este tema que se vienen desarrollando en la empresa, tendrán un norte conocido por todos.
- Buscar alianzas con entidades públicas o privadas (como universidades, centros de investigación, hospitales, etc.) para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, en especial las relacionadas con desórdenes músculo-esqueléticos o factores de riesgo psicosocial, que por la actividad económica de la empresa podrían ser las de mayor incidencia entre la población de trabajadores.

EMPRESA D
PLANIFICACIÓN DEL SG-SST



1. Política de SST aprobada por la Dirección.
2. SG-SST con acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo.
3. Matriz de requisitos legales actualizada.
4. Matriz de peligros actualizada.
5. Plan de emergencias actualizado.
6. Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro y sus costos a cargo de la empresa.
7. Profesiograma actualizado.
8. Matriz de EPP actualizada.
9. Comité Paritario de SST elegido según legislación.
10. Comité de convivencia laboral elegido según legislación.
11. Mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral.
12. Participación de personal con diferentes tipos de contratos en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
13. Participación de personal con diferentes tipos de jornadas en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
14. Programas de formación en SST para el personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
15. Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.

CONCLUSIONES

Con un 80% de integración de la G-SST en la RS en lo referente a la planificación del SG-SST, se destaca:

- Se cumple con la legislación al: tener una política de SST aprobada por la dirección de la empresa; incluir acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo en el SG-SST; contar con una matriz de requisitos legales, matriz de peligros, plan de emergencias acordes con los procesos y condiciones de riesgo en la empresa; realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos con costos asumidos por la empresa; tener un Comité Paritario de SST y un Comité de convivencia laboral elegido.
- Cuenta con un profesiograma para todos los cargos.
- Tiene una matriz de EPP acorde a las condiciones de riesgo de la empresa.
- La empresa asegura la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, cuando motiva la participación del personal de diferentes jornadas en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud.
- La empresa integra criterios de SST en sus políticas y prácticas de compra y contratación, lo que previene futuros accidentes o enfermedades de trabajo.

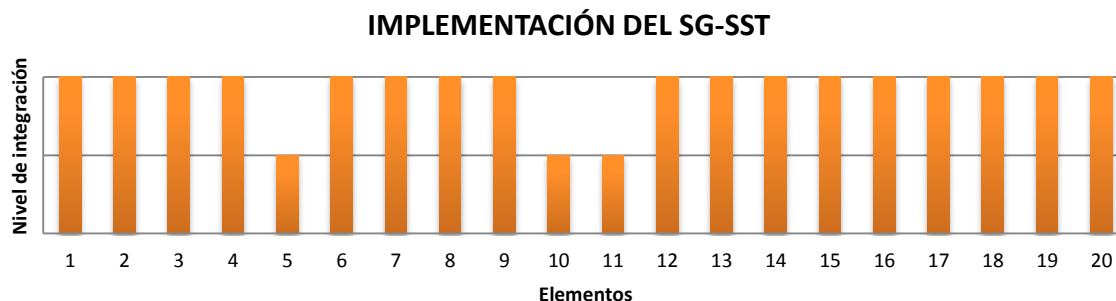
Debe reforzarse el tema de la realización de exámenes médicos ocupacionales de retiro y los mecanismos (diferentes al Comité de convivencia laboral) para prevenir el acoso laboral.

La empresa carece de mecanismos de participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud y de programas de formación en SST para el personal.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Se sugiere que los exámenes médicos ocupacionales de retiro sean realizados con obligatoriedad, no por solicitud del empleado, esto para cumplir los requisitos legales, evitar costos asociados a demandas e identificar posibles peligros existentes en los procesos de la organización o falencias en el SG-SST que puedan afectar a otros trabajadores que no se han retirado.
- Pese a la existencia de canales (como la intranet o correos electrónicos) para que los trabajadores comuniquen sus opiniones y sugerencias, éstos no fueron diseñados para la denuncia de acciones relativas al acoso laboral, se recomienda crear otros mecanismos de prevención (además del comité de convivencia laboral) que maximicen la protección de los factores psicosociales relacionados con el trabajo.
- Se aconseja la participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud, (por ejemplo: que digitadores subcontratados pudieran participar en actividades de prevención de desórdenes músculo esqueléticos, o que personal comercial subcontratado pudiera participar en los talleres de prevención de riesgo público). Esto garantizaría el cumplimiento de los lineamientos de la OIT sobre SG-SST, proteger la salud de los trabajadores indirectos ante un accidente o enfermedad y minimizar los riesgos económicos y legales por responsabilidad solidaria.
- Se sugiere contar con programas de formación en SST por lo menos para el personal de la Dirección de Salud Ocupacional y Bienestar, de manera que se mantengan actualizados en lo que respecta a los peligros existentes, la forma de minimizar los riesgos asociados y promover la salud, así como en los temas de legislación.

EMPRESA D IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



1. Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral difundidas entre los trabajadores.
3. Se incluyen temas relacionados con SST en los programas de inducción y reinducción de la empresa.
4. Implementación de SVE.
5. Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
6. Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
7. Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.
8. Se intervienen los factores de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.
9. Se entregan EPP a los trabajadores que lo requieren, incluido personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
10. Plan de emergencias probado y conocido por los trabajadores.
11. Mecanismos para asegurar que el plan de emergencias se encuentra disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato.
12. Inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
13. Inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa.
14. Mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros.
15. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros.
16. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones de seguridad.
17. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
18. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas.
19. Socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
20. El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención.

CONCLUSIONES

Elementos que no aplican en la Empresa D, debido a que la actividad económica no involucra el uso de maquinaria:

- Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de prevención en buen estado.
- Otro tipo de controles en la fuente y en el medio (diferentes a las guardas de seguridad).

Con un 92,5% de integración de la G-SST y la RS, los elementos que se destacan son:

- El Comité Paritario de SST ejerce sus funciones, por lo que se acata la ley y se motiva la participación de los trabajadores en decisiones relativas a la SST.
- Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores, lo que garantiza el derecho a la libertad de opinión y de expresión de los trabajadores y previene el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial.
- En los programas de inducción y reinducción (realizados a través de módulos virtuales) de la empresa se incluyen temas relacionados con SST.
- Se implementan SVE, relacionados con prevención de desórdenes músculo esqueléticos, enfermedades cardiovasculares, protección al aparato auditivo y visual y factores de riesgo psicosocial.

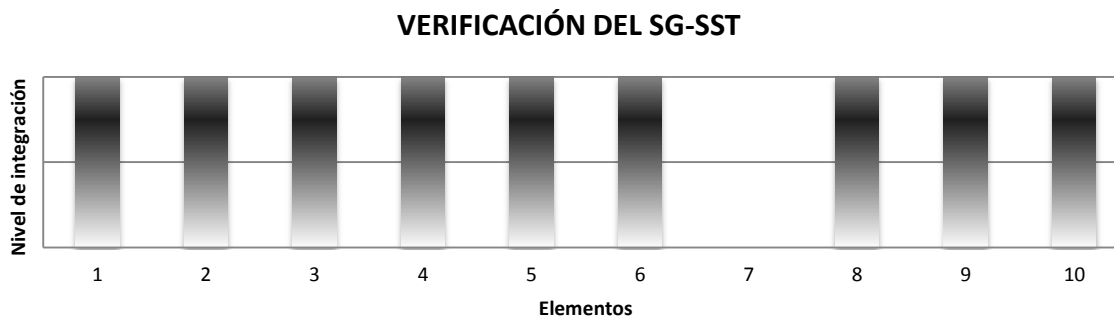
- Se cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable, por ejemplo la participación de mujeres embarazadas en programas específicos de medicina laboral.
- Se adecuan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones de los grupos vulnerables.
- Se intervienen los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional.
- Se entregan EPP al personal que lo necesita, sin distinción del tipo de jornada o contrato.
- Se realizan inspecciones periódicas de seguridad e inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo, a nivel nacional.
- Se realizan mediciones higiénicas de ser necesario.
- Se revisa, implementa y hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros, de las mediciones higiénicas, de las inspecciones periódicas de seguridad, de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
- Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
- El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención de accidentes de trabajo.

Se requiere reforzar las acciones de PSLT, mejorar la operatividad del plan de emergencias en el 100% de las sedes de la empresa y asegurar que el plan de emergencias está disponible para todas las jornadas y todo el personal independientemente del tipo de contrato.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Las acciones de PSLT, como por ejemplo nutrición, actividad física, relaciones interpersonales, manejo de estrés, autocuidado (entre otros) pueden mejorar su orientación preventiva y educativa y deben procurar llegar al 100% de los trabajadores.
- El plan de emergencias, específicamente en lo relacionado con simulacros en las oficinas de atención al público (porque las oficinas administrativas se encuentran cumpliendo los parámetros establecidos), debe ser revisado, de forma que pueda implementarse.
- Deben revisarse los aspectos que podrían imposibilitar que el plan de emergencias esté disponible para todas las jornadas y para todo el personal (independientemente del tipo de contrato), en este sentido, y como se mencionó en el asunto de planeación del SG-SST, podrían incluirse dentro de las capacitaciones a las brigadas de emergencia, personal con diferentes tipos de contratos, que pudieran habilitar el plan de emergencia en un momento dado.

EMPRESA D VERIFICACIÓN DEL SG-SST



1. El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST.
2. Se tienen indicadores del SG-SST.
3. Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año.
4. Se tienen indicadores de casos sospechosos de EL, actualizados en el último año.
5. Se tienen indicadores de EL diagnosticadas, actualizados en el último año.
6. Mecanismos para hacer seguimiento a trabajadores afectados con EL diagnosticadas y a su tratamiento.
7. Acciones para asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.
8. Se realiza investigación documentada de los AT e incidentes y se generan planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.
9. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de AT e incidentes.
10. La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado.

CONCLUSIONES

Con un porcentaje de 90% en la integración de la G-SST en la RS, se destaca:

- El SG-SST es verificado anualmente por un tercero independiente a la empresa.
- La existencia de indicadores de ausentismo laboral, casos sospechosos de EL, enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año, lo que aseguraría la prevención de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas, en términos de lo sugerido por la OIT.
- A través de las mesas laborales, en las que se reúne la empresa, la ARL y las EPS, se realiza el seguimiento a los trabajadores diagnosticados con una EL y a su tratamiento, lo que asegura el tratamiento de las enfermedades laborales, en términos de lo sugerido por la OIT.
- De acuerdo con los requerimientos legales, todos los accidentes e incidentes son investigados, se generan planes de acción para corregir las condiciones y los actos inseguros, se hace seguimiento a las recomendaciones obtenidas de las investigaciones.
- La investigación de accidentes e incidentes de trabajo tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado, lo que permite basar el SG-SST en la participación de los trabajadores afectados, en términos de lo sugerido por la OIT.

La empresa carece de acciones diferentes a las inspecciones de seguridad, para asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad impartidos.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Implementar acciones diferentes a las inspecciones de seguridad para asegurarse de que los trabajadores cumplen con los procedimientos de seguridad, por ejemplo, en las evaluaciones de desempeño pueden incluirse aspectos relacionados con el cumplimiento de los procedimientos de seguridad indicados para cada oficina.

EMPRESA D
MEJORAMIENTO DEL SG-SST

MEJORAMIENTO DEL SG-SST



CONCLUSIONES

La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento del SG-SST, que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora.

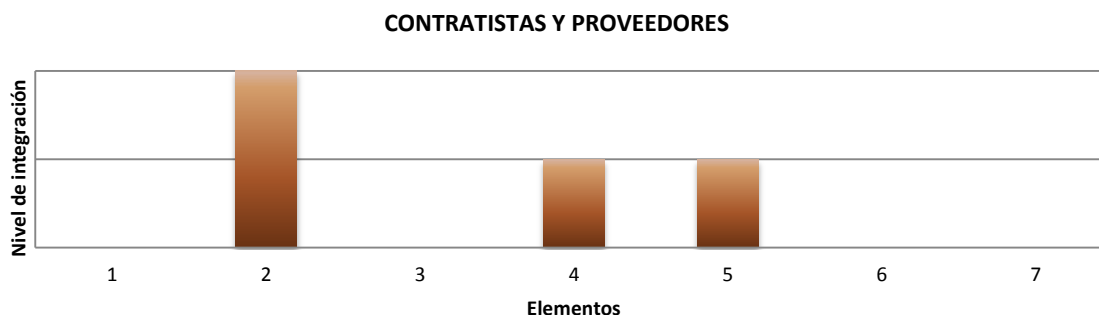
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Promover en la empresa, estrategias para mejorar la calificación anual que el Consejo Colombiano de Seguridad realiza sobre el SG-SST de la empresa. Esto puede llevarse a cabo mediante una campaña que dé a conocer entre los trabajadores la calificación actual y motivando a todos los colaboradores a mejorarla año tras año.

Esta estrategia motivaría a todos los empleados a participar del mejoramiento del sistema y que sientan que a través de sus actos influyen en la calificación del mismo.

Todos trabajando por mejorar el SG-SST.

EMPRESA D CONTRATISTAS Y PROVEEDORES



1. Mecanismos para determinar y vigilar que contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH.
2. Requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.
3. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a contratistas y proveedores.
4. Mecanismos para asegurar que los pagos al SSSI de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según normatividad.
5. Mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos por la regulación laboral y el mercado laboral de la región.
6. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.
7. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

CONCLUSIONES

Con un 28,6% de integración de la G-SST en la RS, el tema de contratistas y proveedores de la Empresa D es el que más oportunidades de mejoramiento presenta.

La empresa cuenta con requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores como cláusula contractual, sin embargo no hay auditoría sobre estos temas durante la ejecución del contrato.

Se requieren reforzar los mecanismos que aseguren que los pagos al SSSI que los contratistas y proveedores hacen por sus trabajadores se encuentren dentro del marco legal y que los salarios se encuentren dentro de los límites establecidos en la regulación laboral y en el mercado laboral de la región, ya que los pagos son solicitados, pero no revisados en detalle.

Sin embargo, la organización carece de mecanismos para: determinar y vigilar que contratistas y proveedores no vulneran los DDHH, motivar que los contratistas y proveedores adopten los valores y principios de RS de la empresa, asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores y asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas legales de trabajo en cada turno.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- De acuerdo con la propuesta de mejoramiento del tema de DDHH, se recomienda difundir los DDHH entre los contratistas y proveedores, en especial aquellos relacionados con la SST.
- Una vez difundidos los DDHH, se sugiere incluir en los contratos de la Empresa D con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el respeto de los DDHH. Estas cláusulas pueden ser de cumplimiento voluntario, en primera instancia.

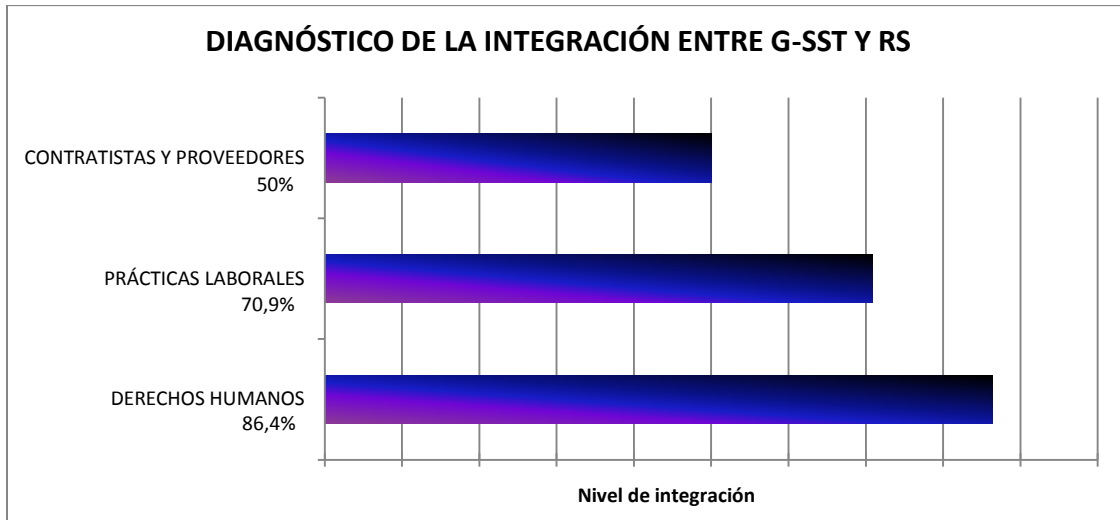
- Transmitir por medio de capacitaciones a los contratistas y proveedores de la Empresa D, los valores y principios de la organización. Esto debe realizarse en la inducción que se les realiza y en los procesos de reinducción.
- Incluir en los contratos de la Empresa D con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con los salarios de los trabajadores (que sí se tienen para el personal del área comercial que se subcontrata, pero no para el resto de personal), de forma que se encuentren dentro de la regulación nacional, dentro del mercado laboral de la región y acordes con los salarios que para los cargos similares paga la Empresa D a sus trabajadores directos.
- Revisar en las planillas de pago al SSSI de contratistas y proveedores, los salarios asignados a cada cargo y la clase de riesgo reportada.
- Incluir en los contratos de la Empresa D con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el pago de horas extras, nocturnas y dominicales a los trabajadores, de acuerdo con la normatividad.
- Incluir en los contratos de la Empresa D con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las jornadas máximas de trabajo en cada turno de cada trabajador, con el fin de evitar posibles excesos que lleven al desencadenamiento de un accidente o una enfermedad.
- Auditar y calificar el desempeño de los contratistas y proveedores en todos los aspectos, incluyendo los relacionados con DDHH, cumplimiento de la legislación laboral y SST, por lo menos el desempeño en cuanto a las cláusulas mencionadas en los puntos anteriores.

Fuente: elaboración propia.

DIAGNÓSTICO DE LA INTERACCIÓN DE LA G-SST EN LA RS

EMPRESA E

Figura F-5: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para la Empresa E, por eje temático.



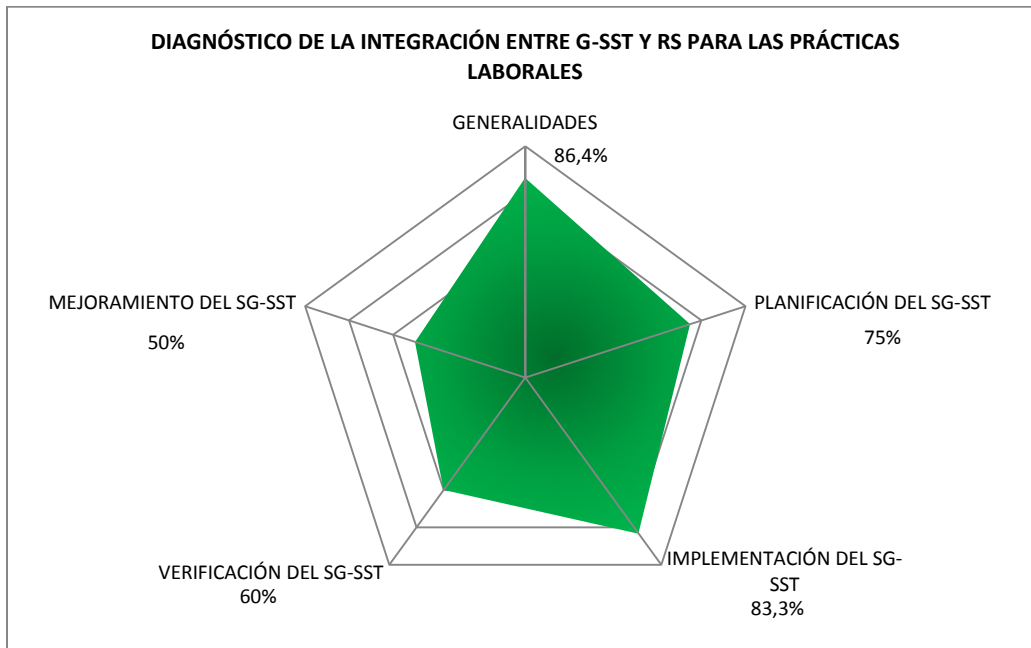
Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que en los aspectos relacionados con DDHH la empresa tiene una integración del 86,4%, siendo el eje temático con mayor puntaje.

En segundo lugar se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 70,9%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica.

En último lugar, con el 50% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

Figura F-6: Diagnóstico de la integración de la G-SST en la RS para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa E.



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico se observa que con respecto a las prácticas laborales, la Empresa E tiene un 86,4% de integración de la G-SST en la RS en lo que se refiere a las generalidades de la práctica laboral, siendo el asunto con el mejor porcentaje.

Con respecto a la planificación del SG-SST, tiene un porcentaje del 75% de integración.

El asunto correspondiente a la implementación del SG-SST, tiene 83,3% de integración, siendo el tema con el segundo mejor porcentaje.

En cuanto a la verificación del SG-SST, se tiene una integración del 60%, lo cual sugiere que todo lo que se planifica e implementa no siempre es verificado.

Por último, se encuentra que hay un 50% de integración de la G-SST y la RS en lo que se refiere al mejoramiento del SG-SST.

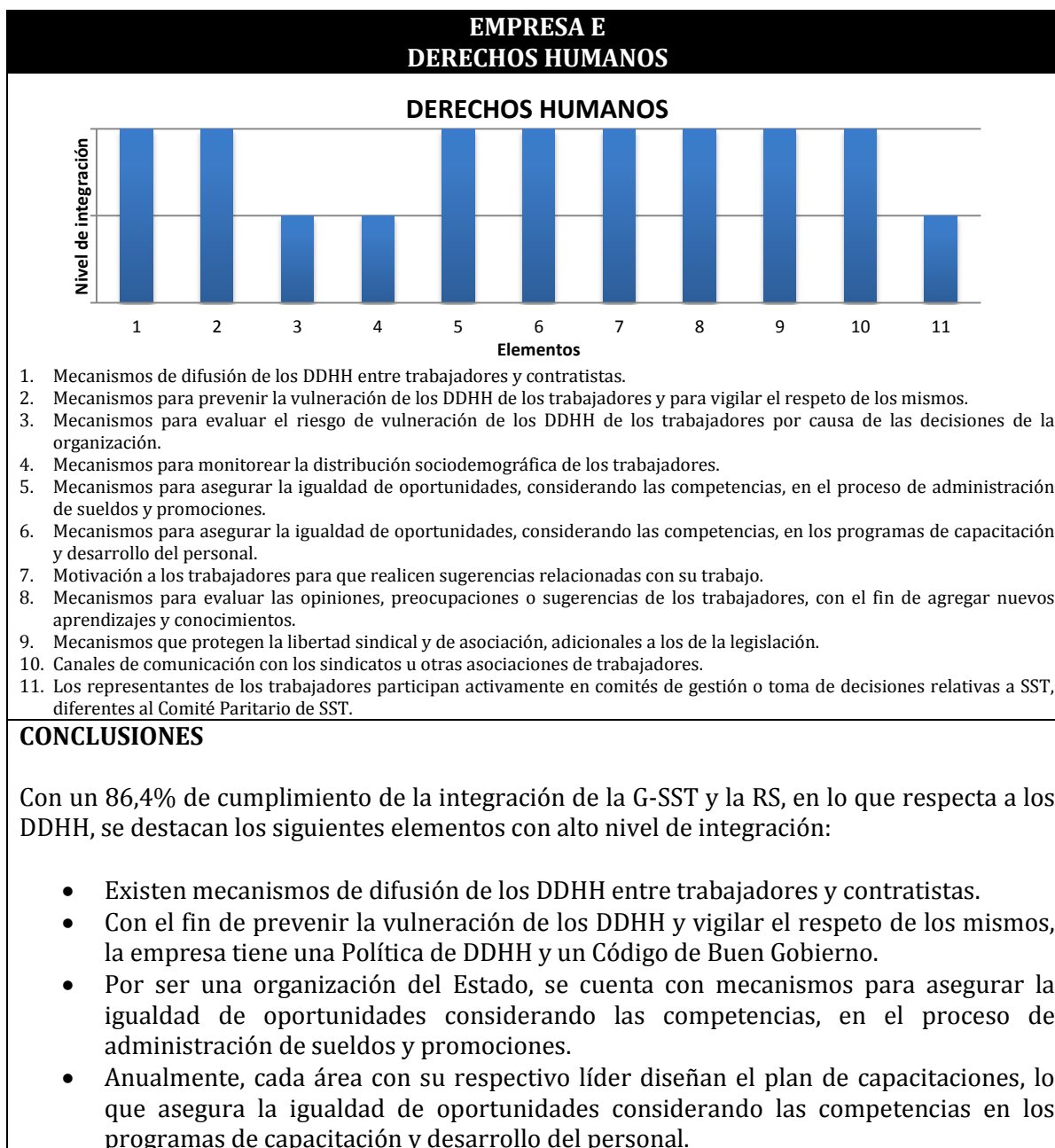
En general puede decirse que la Empresa E:

- Desarrolla de forma muy completa la vigilancia y el respeto de los DDHH de sus trabajadores.
- Cumple con los requisitos legales asociados a la integración de la G-SST en la RS.
- Va más allá de ley en lo que respecta a la integración de la G-SST en la RS relacionada con los trabajadores directos.
- Carece de un SG-SST que posibilite el mejoramiento continuo de la gestión y verificado por un tercero independiente a la empresa.

- Puede mejorar la integración de la G-SST en la RS en las actividades relacionadas con contratistas y proveedores.

A continuación, en la tabla F-3 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RS para la Empresa E y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

Tabla F-3: Análisis gráfico de la integración de la G-SST en la RS, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa E.



- A través de las reuniones de grupos primarios, se motiva a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo, y se reúne toda esta información con el fin de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos a la organización.
- Se tienen mecanismos que protegen la libertad sindical, adicionales a los de la legislación local.
- Se cuenta con canales de comunicación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

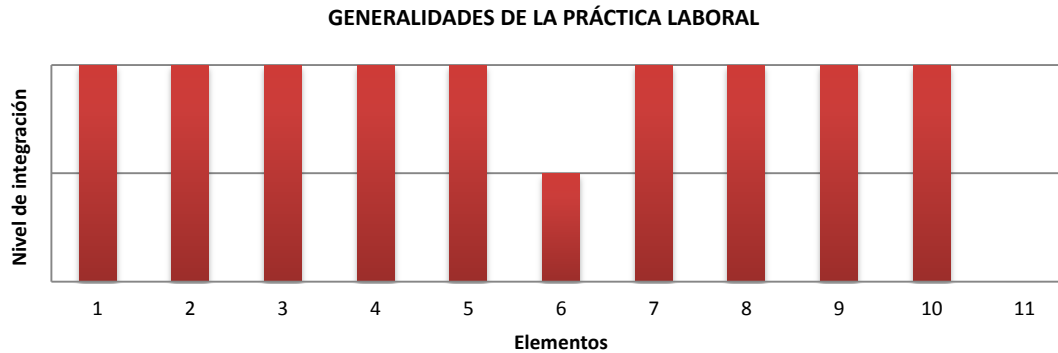
Se requieren reforzar los mecanismos para:

- Evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH por causa de las decisiones de la organización.
- Monitorear la distribución sociodemográfica de trabajadores.
- Participación, diferentes al Comité Paritario de SST, en que los representantes de los trabajadores puedan participar en decisiones relativas al SST.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Establecer la participación del Coordinador de buenas prácticas en los grupos destinados a gestionar cambios o nuevos proyectos en la organización, con el fin de que pueda evaluarse el riesgo de vulneración de los DDHH por causa de estas decisiones.
- Los mecanismos existentes en la organización para monitorear la distribución sociodemográfica, deben ser compartidos con la Coordinación de buenas prácticas, para que pueda evidenciarse la capacidad de la empresa por ser incluyente en los procesos de selección y contratación y con el Profesional universitario a cargo de SST, para que puedan realizarse actividades de prevención de los accidentes y promoción de la salud de acuerdo con la población existente.
- Los representantes de los trabajadores podrían ser invitados a las reuniones del Comité Paritario de SST, para que sea el medio por el cual los sindicatos y los líderes de SST se comuniquen, sin embargo, también pueden crearse canales alternos, por ejemplo, habilitar un canal de comunicación entre el Profesional universitario a cargo de SST y el sindicato, de forma que ellos (a nivel nacional) puedan participar.

EMPRESA E
GENERALIDADES DE LA PRÁCTICA LABORAL



1. Mecanismos para asegurar que los contratos con trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad.
2. Estructura salarial basada en méritos.
3. Mecanismos para asegurar que los pagos a SSSI de los trabajadores se realizan según normatividad.
4. Mecanismos para asegurar que los salarios se encuentran dentro de los límites legales y en el mercado laboral de la región.
5. Mecanismos para asegurar el pago de horas extras, nocturnas y dominicales.
6. Mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.
7. Mecanismos para asegurar el pago de vacaciones, licencias de maternidad y paternidad, periodos de lactancia.
8. Programas de protección a los trabajadores diferentes a los designados por la ley.
9. Políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia.
10. Medición del clima organizacional y puesta en marcha de estrategias para su mejoramiento.
11. Alianzas con entidades públicas o privadas para mejorar las condiciones de trabajo o investigar el origen, control y tratamiento de las EL.

CONCLUSIONES

Elementos que no aplican en la Empresa E, debido a que cuentan con una sola jornada de trabajo diurna:

- Rotación de personal entre los diferentes turnos de trabajo.

Con un 86,4% de integración de la G-SST en la RS, las generalidades de la práctica laboral, son el asunto con mejor cohesión entre ambos temas.

Esto significa, que la empresa cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos; pagos al SSSI; estructura salarial de acuerdo con Decretos vigentes; pago de horas extras, nocturnas y dominicales; liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.

Además la empresa va más allá de lo exigido por la ley al; tener políticas de tiempo equilibrado entre trabajo y familia, contar con programas de protección a los trabajadores como medicina prepagada y medir el clima organizacional poniendo en marcha estrategias para su mejoramiento.

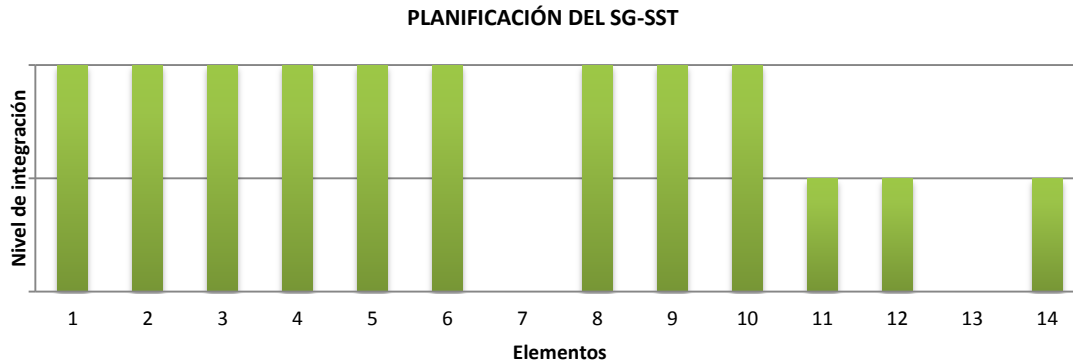
Se requieren reforzar los mecanismos para asegurar el cumplimiento de las jornadas máximas de trabajo.

La empresa carece de alianzas con entidades públicas o privadas para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Generar políticas tendientes a cumplir las jornadas máximas de trabajo, mantener un control sobre el número de horas que ellos trabajan para identificar los riesgos potenciales a la salud.
- Buscar alianzas con entidades públicas o privadas (como universidades, centros de investigación, hospitales, etc.) para desarrollar proyectos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo o la investigación del origen, control y tratamiento de las enfermedades laborales, en especial las relacionadas con desórdenes músculo-esqueléticos y factores de riesgo psicosocial, que por la actividad económica de la empresa podrían ser las de mayor incidencia entre la población de trabajadores.

EMPRESA E PLANIFICACIÓN DEL SG-SST



1. Política de SST aprobada por la Dirección.
2. SG-SST con acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo.
3. Matriz de requisitos legales actualizada.
4. Matriz de peligros actualizada.
5. Plan de emergencias actualizado.
6. Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro y sus costos a cargo de la empresa.
7. Profesiograma actualizado.
8. Matriz de EPP actualizada.
9. Comité Paritario de SST elegido según legislación.
10. Comité de convivencia laboral elegido según legislación.
11. Mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral.
12. Participación de personal con diferentes tipos de contratos en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.
13. Programas de formación en SST para el personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
14. Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.

CONCLUSIONES

Elementos que no aplican en la Empresa E, debido a que cuentan con una sola jornada de trabajo diurna:

- Participación de personal con diferentes tipos de jornadas en actividades de prevención de AT y promoción de la salud.

Con un 75% de integración de la G-SST en la RS en lo referente a la planificación del SG-SST, se destaca:

Se cumple con la legislación al tener una política de SST aprobada por la Presidencia de la organización; incluir acciones de seguridad e higiene del trabajo y medicina preventiva y del trabajo en el SG-SST; contar con una matriz de requisitos legales, matriz de peligros, plan de emergencias acordes con los procesos y condiciones de riesgo en la empresa; realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro con costos asumidos por la empresa; haber elegido un Comité Paritario de SST y un Comité de convivencia laboral.

Se requieren reforzar otros mecanismos de prevención del acoso laboral (diferentes al Comité de convivencia laboral); la participación de personal con diferentes tipos de contratos y jornadas en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud y los mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST, con el fin de evitar futuros accidentes o enfermedades laborales.

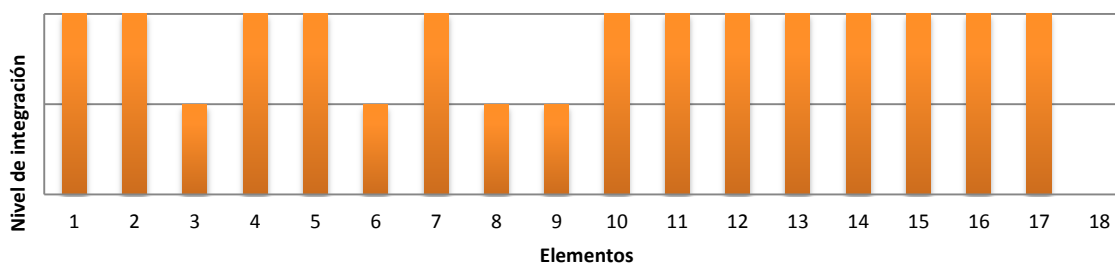
La empresa carece de profesiogramas y de programas de formación en SST para el personal.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Innovar en estrategias que vayan más allá del cumplimiento legal, de manera que se ofrezca una gama más amplia de servicios de promoción de la salud y se validen estas estrategias como acciones de responsabilidad social.
- Hacer el profesigramas de manera que se incluyan todos los cargos de la organización y que éste contenga de forma explícita los exámenes de ingreso requeridos para cada cargo. Debe recordarse que el profesigramas es una herramienta útil para la prevención de enfermedades laborales, que posibilita hacer una adecuada selección de personal para la empresa y una mejor adaptación del cargo al trabajador contratado, de manera que se minimice la posibilidad de una enfermedad.
- Pese a que actualmente existe el comité de convivencia laboral y, de forma alterna, los trabajadores pueden dirigirse al área de talento humano a presentar denuncias sobre presuntas conductas de acoso laboral, se recomienda crear otros mecanismos de prevención formales, que maximicen la protección de los factores psicosociales relacionados con el trabajo y revisar otros aspectos éticos que influyen sobre el trabajo.
- Se aconseja la participación de personal con diferentes tipos de contratos en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud, (por ejemplo: que digitadores subcontratados pudieran participar en actividades de prevención de desórdenes músculo esqueléticos, etc). Esto permite cumplir con los lineamientos de la OIT sobre SG-SST, proteger la salud de los trabajadores indirectos ante un accidente o enfermedad y minimizar los riesgos económicos y legales por responsabilidad solidaria.
- Con el área de compras y el área de contratación de servicios, preparar mecanismos que motiven la participación del área de SST para establecer lineamientos y requisitos mínimos para compras y contrataciones.

EMPRESA E IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



1. Comité Paritario de SST en funcionamiento según normatividad.
2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral difundidas entre los trabajadores.
3. Se incluyen temas relacionados con SST en los programas de inducción y reinducción de la empresa.
4. Implementación de SVE.
5. Acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
6. Mecanismos para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
7. Adecuación de espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables.
8. Se intervienen los factores de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.
9. Se entregan EPP a los trabajadores que lo requieren, incluido personal con diferentes tipos de contratos y jornadas.
10. Plan de emergencias probado y conocido por los trabajadores.
11. Mecanismos para asegurar que el plan de emergencias se encuentra disponible para todas las jornadas y para todo el personal independientemente de su tipo de contrato.
12. Inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa.
13. Inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo a todas las sedes de la empresa.
14. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros.
15. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones de seguridad.
16. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
17. Socialización de las prácticas de seguridad entre los trabajadores.
18. El trabajador afectado por un accidente o incidente es involucrado en estrategias de prevención.

CONCLUSIONES

Elementos que no son evaluables en la Empresa E, debido al tipo de procesos que manejan:

- Se realizan mediciones higiénicas de acuerdo con los requerimientos de la matriz de peligros.
- Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas.
- Se cuenta con guardas de seguridad o dispositivos de prevención en buen estado.
- Otro tipo de controles en la fuente y en el medio (diferentes a las guardas de seguridad).

Con un 83,3% de integración de la G-SST y la RS, los elementos que se destacan son:

- Comité Paritario de SST ejerce sus funciones.
- Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores, lo que garantiza el derecho a la libertad de opinión y de expresión de los trabajadores y previene el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial.
- Se implementan SVE, principalmente los relacionados con prevención de desórdenes músculo esqueléticos.
- Se realizan acciones de PSLT como prevención del cáncer de cuello uterino y cáncer de seno, jornadas de salud oral, prevención de enfermedades cardiovasculares, prevención de la osteoporosis, entre otros.

- Se adecúan espacios de trabajo y equipamientos para que sean compatibles con las condiciones físicas de los grupos vulnerables, quienes principalmente son personal en estado de embarazo, invidente y minusválidos.
- El plan de emergencias ha sido probado, es conocido por los trabajadores y está disponible para todo el personal independientemente del tipo de contrato.
- Se realizan inspecciones periódicas de seguridad a todas las sedes de la empresa con el apoyo de la ARL.
- Se realizan inspecciones ergonómicas periódicas a puestos de trabajo, independientemente del tipo de contrato.
- Se revisa, implementa y hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros, de las inspecciones periódicas de seguridad, de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.
- Se socializan las prácticas de seguridad entre los trabajadores.

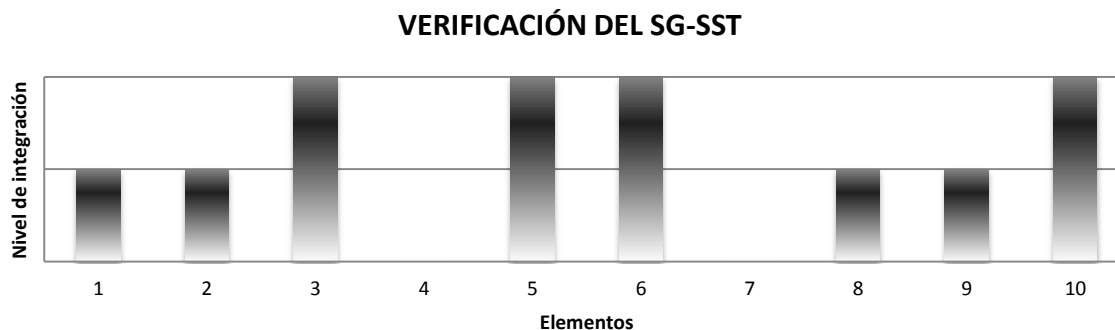
Se requiere reforzar la inclusión de temas de SST en los programas de reinducción (sí se lleva a cabo en los programas de inducción); contar con mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable; intervenir los factores de riesgo psicosocial según la normatividad; la empresa entrega EPP sólo al personal directo, los subcontratistas deben llevar su propio equipo de protección personal, según las cláusulas contractuales, pero esto no es verificado.

La empresa carece de estrategias que involucren al trabajador afectado por un accidente o incidente de trabajo en actividades de prevención de AT.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Debido a que en las áreas no siempre se hacen procesos de reinducción, se recomienda llevarlos a cabo, por lo menos anualmente, e incluir en ellos temas relacionados con SST. Esto garantiza que todos procedimientos de seguridad son socializados al personal y que se resuelvan las dudas que van surgiendo con respecto a las formas más seguras de hacer su trabajo.
- Los trabajadores que son contratados con una discapacidad deben entrar a un programa diseñado para ellos, que aborde las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización los afectan.
- Ya fueron aplicados los cuestionarios para diagnosticar los factores de riesgo psicosocial, sin embargo, se están estudiando los resultados. Es importante intervenir los factores de riesgo psicosocial que se detecten con el diagnóstico, para evitar enfermedades laborales y dar cumplimiento a la legislación vigente.
- El trabajador afectado por un accidente o incidente debe ser involucrado en estrategias de prevención de AT y no sólo recurrir a la intervención personalizada del trabajador. Esto puede realizarse a través de recopilar las conclusiones del trabajador y la empresa sobre la experiencia vivida y difundirlas a los demás empleados en talleres sobre lecciones aprendidas, folletos o carteleras.

EMPRESA E VERIFICACIÓN DEL SG-SST



1. El SG-SST es verificado por un tercero independiente al área de SST.
2. Se tienen indicadores del SG-SST.
3. Se tienen indicadores de ausentismo laboral actualizados en el último año.
4. Se tienen indicadores de casos sospechosos de EL, actualizados en el último año.
5. Se tienen indicadores de EL diagnosticadas, actualizados en el último año.
6. Mecanismos para hacer seguimiento a trabajadores afectados con EL diagnosticadas y a su tratamiento.
7. Acciones para asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad.
8. Se realiza investigación documentada de los AT e incidentes y se generan planes de acción para corregir los actos y condiciones inseguras.
9. Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de AT e incidentes.
10. La investigación de accidentes e incidentes tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado.

CONCLUSIONES

Con un porcentaje de 60% en la integración de la G-SST en la RS, se destaca:

- La existencia de indicadores de ausentismo laboral, enfermedades laborales diagnosticadas, actualizados en el último año, lo que asegura la prevención de las enfermedades laborales y la lucha contra ellas, en términos de lo sugerido por la OIT.
- Mecanismos de seguimiento a los trabajadores diagnosticados con una EL y a su tratamiento, a través de la realización de mesas laborales mensuales (que incluyen la participación de un médico ocupacional). Esto asegura el tratamiento de las enfermedades laborales, en términos de lo sugerido por la OIT.
- La investigación de accidentes e incidentes de trabajo tiene en cuenta (en la medida de lo posible) la opinión del trabajador afectado, lo que posibilita basar el SG-SST en la participación de los trabajadores afectados, en términos de lo sugerido por la OIT.

Se requiere reforzar que el SG-SST sea verificado por un tercero independiente a la empresa; que se implementen indicadores del SG-SST; que se realice investigación documentada de todos los incidentes de trabajo (se realiza únicamente de los accidentes); que se revise, implemente y se haga seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las investigaciones de incidentes de trabajo (se realiza únicamente de los accidentes).

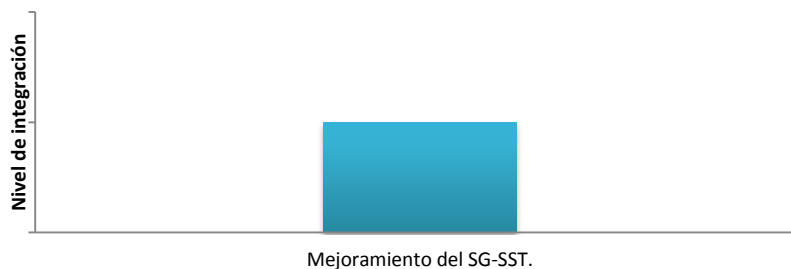
La empresa carece de indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral y de acciones (diferentes a las inspecciones de seguridad), para asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos de seguridad impartidos.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- En aras de mejorar la verificación de todas las acciones planeadas en cuanto a SST, se aconseja que el SG-SST sea verificado en cuanto a sistema (con los componentes planear-hacer-verificar-actuar), ya que actualmente se verifica por medio del área de Control Interno, que constata que los objetivos planeados se hayan ejecutado, con indicadores que resultan generales para la organización y no son específicos para SST.
- En este sentido, es importante diseñar unos indicadores para el SG-SST, los cuales proveerán información suficiente para el mejoramiento del sistema y la repercusión en la salud y bienestar de los trabajadores.
- Se aconseja que la empresa implemente indicadores de casos sospechosos de EL, con el fin de mejorar los SVE actuales y trabajar a tiempo con las personas con síntomas, evitando enfermedades laborales.
- Implementar acciones diferentes a las inspecciones de seguridad para asegurarse de que los trabajadores cumplen con los procedimientos de seguridad, por ejemplo, en las evaluaciones de desempeño podrían incluirse aspectos relacionados con el cumplimiento de los procedimientos de seguridad indicados para cada área.
- Debe realizarse investigación de los incidentes (no sólo de los accidentes), y revisar, implementar y hacer seguimiento a las recomendaciones de dicha investigación. Esto evita futuros accidentes de trabajo. Para esto es necesario orientar a los trabajadores sobre qué es un incidente de trabajo y crear la cultura del reporte de incidente, ya que en la actualidad la empresa no tiene registro de incidentes ocurridos.

**EMPRESA E
MEJORAMIENTO DEL SG-SST**

MEJORAMIENTO DEL SG-SST



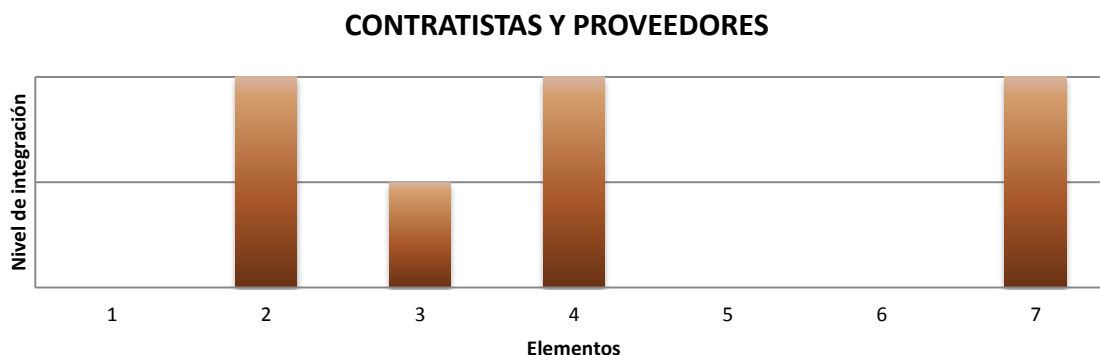
CONCLUSIONES

La empresa cuenta con mecanismos que posibilitan el mejoramiento parcial del SG-SST, ya que permiten evaluar la situación actual y proponer planes de mejora, pero los mecanismos existentes no son específicos para un SG-SST, sino corresponden a indicadores de cumplimiento utilizados en general para todas las áreas de la empresa.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Implementar un SG-SST, tomando como base las directrices de la OIT sobre SG-SST, lo que garantizaría el respeto de los DDHH de los trabajadores, el cumplimiento de la planeación anual sobre SST que hace la empresa, identificar las falencias en la implementación y, sobre todo, reducir la accidentalidad laboral, la incidencia de EL y el ausentismo laboral.

EMPRESA E
CONTRATISTAS Y PROVEEDORES



1. Mecanismos para determinar y vigilar que contratistas y proveedores no realizan acciones de vulneración de los DDHH.
2. Requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores.
3. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RS sean transmitidos a contratistas y proveedores.
4. Mecanismos para asegurar que los pagos al SSSI de los trabajadores de contratistas y proveedores se realizan según normatividad.
5. Mecanismos para asegurar que los salarios de contratistas y proveedores se encuentran dentro de los límites establecidos por la regulación laboral y el mercado laboral de la región.
6. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.
7. Mecanismos para asegurar que contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

CONCLUSIONES

Con un 50% de integración de la G-SST en la RS, el eje temático de contratistas y proveedores de la Empresa E es el que más oportunidades de mejoramiento presenta.

La empresa cuenta con requisitos mínimos en SST para contratistas y proveedores; a través de la solicitud de los pagos al SSSI, la empresa se asegura que los trabajadores de contratistas y proveedores se encuentran cubiertos por el sistema y por medio de un supervisor de cada contrato, la empresa cuenta con mecanismos para asegurar que los trabajadores de contratistas y proveedores cumplen las jornadas máximas de trabajo en cada turno.

Deben reforzarse los mecanismos que motiven a que los valores y principios de RS sean transmitidos a la cadena de contratistas y proveedores;

La empresa carece de mecanismos para: determinar que contratistas y proveedores no realizan acciones que vulneran los DDHH; asegurar que los salarios que pagan los contratistas y proveedores a sus trabajadores se encuentran dentro de los límites establecidos en la normatividad y en el mercado laboral de la región y asegurar que contratistas y proveedores pagan las horas extras, nocturnas y dominicales a sus trabajadores.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

- Se sugiere incluir en los contratos de la Empresa E con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el respeto de los DDHH. Estas cláusulas pueden ser de cumplimiento voluntario, en primera instancia, pero deberían hacer parte de la evaluación del desempeño de contratistas y proveedores, otorgando puntajes extras en la evaluación.

- Transmitir por medio de capacitaciones a los contratistas y proveedores de la Empresa E, los valores y principios de la organización. Esto puede realizarse en la inducción que se realiza a contratistas y proveedores y en los procesos de reinducción.
- Incluir en los contratos de la Empresa E con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con los salarios de los trabajadores, de forma que se encuentren dentro de la regulación nacional, dentro del mercado laboral de la región y acordes con los salarios que para los cargos similares paga la Empresa E a sus trabajadores directos.
- Incluir en los contratos de la Empresa C con sus contratistas y proveedores, cláusulas relacionadas con el pago de horas extras, nocturnas y dominicales a los trabajadores, de acuerdo con la normatividad.
- Incluir en la supervisión del contrato, la revisión de los anteriores puntos.

Fuente: elaboración propia.