

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTEGRADA EN LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL COLOMBIANA

PRESENTADO POR:

AURA MARÍA MINU CEDEÑO

JHILIAN ANDREA VÁSQUEZ RAMÓN

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor

LUISA FERNANDA GAITAN AVILA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCION DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2020

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTEGRADA EN LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL COLOMBIANA

AURA MARÍA MINU CEDEÑO

JHILIAN ANDREA VÁSQUEZ RAMÓN

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Código de las estudiantes

95773

96456

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCION DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2020

## TABLA DE CONTENIDO

1.	Título .....	7
2.	Planteamiento Del Problema .....	8
2.1	Formulación del Problema.....	9
2.2	Sistematización .....	9
3.	Objetivos.....	10
3.1	Objetivo general.....	10
3.2	Objetivos específicos .....	10
4.	Justificación .....	11
4.1	Delimitaciones .....	13
4.2	Limitaciones.....	13
5.	Marcos De Referencia .....	14
5.1	Estado del Arte.....	14
5.2	Marco Teórico.....	19
5.3	Marco Legal .....	33
5.3.1.	Constitución política de Colombia. Teniendo en cuenta la temática del trabajo de grado, los artículos que se relacionan con el mismo, se presentan a continuación de manera detallada.	33
5.3.2.	ISO 26000 (RSE). .....	35
5.3.3	Ley 70 de 2010.....	37
5.3.4	Norma SA-8000. SA8000.....	39

5.3.5 Resolución 2346 de 2001.....	40
5.3.6 Resolución 1401 de 2007.....	40
5.3.7 Resolución 2646 de 2008.....	41
5.3.8 Capítulo 6 Ley 1562 de 2012.....	41
5.3.9 Decreto 1072 de 2015.....	41
5.3.10 Decreto 1507 de 2015.....	42
5.3.11 La Resolución 0312 de 2019.....	42
5.3.12 Guía técnica colombiana GTC-180. ....	42
6. Marco Metodológico .....	44
6.1 Paradigma .....	44
6.2 Tipo y Diseño de investigación.....	45
6.3 Población.....	46
6.4 Muestra .....	47
6.5 Instrumentos.....	47
6.6 Técnica de análisis de datos .....	51
6.7 Fases de la Investigación .....	57
6.8 Cronograma y Presupuesto .....	58
7. Resultados.....	60
7.1 Descripción de las empresas objeto de estudio.....	60
7.2 Recolección y análisis de la información.....	62

7.3 Diagnóstico de la interacción de la SST en la RSE y plan de mejoramiento para la Empresa A	63
7.4 Diagnóstico de la interacción de la SST en la RSE y plan de mejoramiento para la Empresa B	78
7.5 Análisis conjunto de los diagnósticos	91
8. Conclusiones	95
9. Recomendaciones	97
BIBLIOGRAFIA	98
ANEXOS...	101

## **LISTA DE TABLAS**

<i>Tabla 1.</i> Cronograma de actividades	58
<i>Tabla 2.</i> Presupuesto	59
<i>Tabla 3.</i> Descripción de las empresas objeto de estudio	60
<i>Tabla 4.</i> Análisis gráfico de la integración de la SST en la RSE, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa A.	65
<i>Tabla 5.</i> Análisis gráfico de la integración de la SST en la RSE, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa B.	81

## LISTA DE ILUSTRACIONES

<i>Figura 1.</i> Proceso de creación preguntas lista de chequeo .....	48
Figura 2. Proceso de creación de las preguntas de la lista de chequeo .....	49
Figura 3. Ejemplo del proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RSE .....	49
<i>Figura 4.</i> Ejes temáticos de las conexiones entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social. ....	50
Figura 5. Criterios de evaluación de expertos.....	51
Figura 6. Proceso metodológico de la integración de la SST en la RSE .....	58
<i>Figura 7.</i> Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para la Empresa A, por eje temático.....	63
<i>Figura 8.</i> Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa A.....	64
<i>Figura 9.</i> Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para la Empresa B, por eje temático.....	78
<i>Figura 10.</i> Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa B.....	79
<i>Figura 11.</i> Comparativo entre empresas y ejes temáticos .....	91
<i>Figura 12.</i> Comparativo entre empresas y prácticas laborales. ....	93

## **1. Título**

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTEGRADA EN LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COLOMBIANA

## 2. Planteamiento Del Problema

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), busca generar en las empresas un crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio medio ambiental que involucre a todas las partes interesadas; con el fin de que las empresas sean más competitivas en el mercado y de mayor reconocimiento por sus principios generadores de impactos positivos en la calidad de vida de sus trabajadores como en la sociedad; el hecho de aplicar un programa de RSE permite fortalecer los sistemas de gestión, ya que está basado en una mejora continua y en el ciclo PHVA lo que facilita su integración con los demás sistemas de gestión de la organización.

Por su parte, la seguridad y la salud en el trabajo ha venido evolucionando de manera constante buscando la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores, adoptando una promoción y protección de la salud antes de que se presenten los síntomas y se transforme en enfermedades; por esta razón desde la ley 1562 del 2012 se habla por primera vez en Colombia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permite una mayor integralidad con los diferentes sistemas que puede tener una empresa entre esos la RSE como un complemento.

Es responsabilidad del Gobierno regular por medio de normas la implementación y ejecución de los SG-SST en las empresas, sin distinción de su tamaño o actividad económica. Por lo tanto, podemos ver que la seguridad y salud de los trabajadores es responsabilidad obligatoria de la empresa, en comparación de la responsabilidad social empresarial (RSE) que es voluntaria su aplicación, pero si se aplican de manera simultánea los resultados esperados serían optimizados, gracias a que se trabajaría con una cultura empresarial más comprometida en generar valor agregado a todos sus aliados estratégicos.

## **2.1 Formulación del Problema**

¿Cómo se integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la responsabilidad social empresarial en las empresas colombianas?

## **2.2 Sistematización**

¿En qué consiste y como se encuentra compuesto el sistema de la responsabilidad social empresarial (RSE)?

¿Qué normatividad existe en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que tenga alcance sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

¿Cuáles son las principales oportunidades que brindan los avances en materia de RSE a la hora de reforzar las políticas de SST? ¿Cómo lograr un impacto positivo?

¿Cómo diagnosticar la integración de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la responsabilidad social empresarial (RSE) en el contexto empresarial colombiano?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Generar parámetros que permitan integrar la seguridad y salud en el trabajo, en la responsabilidad social empresarial colombiana, con un enfoque de principios éticos y el cumplimiento de requisitos legales para orientar a las empresas a un nivel de credibilidad y sostenimiento en el mercado.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo que convergen con la responsabilidad social empresarial.
- Conocer los principales avances en materia de SST que permiten potencializar el impacto positivo de la empresa en la sociedad.
- Evaluar las oportunidades y desafíos que representaría la implementación conjunta de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo integrado con RSE
- Proponer oportunidades de mejora y fortalecimiento empresarial con la integración de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad social empresarial.

#### **4. Justificación**

La responsabilidad social empresarial (RSE) es un compromiso voluntario que está convirtiéndose paulatinamente en una prioridad cada vez más importante para todo tipo de empresas, independientemente de su índole y tamaño. En el contexto de creciente globalización, de mayor sensibilización social y medioambiental y de mayor fluidez de las comunicaciones, el concepto de responsabilidad de las empresas ha cobrado un nuevo impulso.

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un componente esencial de la RSE y ello plantea a los gestores y profesionales de la SST un amplio abanico de oportunidades y desafíos.

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. Por encima de todo, la ética les 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.

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 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. 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 Empresarial, 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.

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.

#### **4.1 Delimitaciones**

Espaciales: Este proyecto de investigación está dirigido a empresas dentro del territorio colombiano.

Temporales: el tiempo proyectado de duración del presente proyecto de investigación será comprendido entre los meses de mayo y diciembre de 2020.

Legales: Se describe el marco conceptual y legal del tema de la investigación que es la Seguridad y Salud en el trabajo integrada a la Responsabilidad Social Empresarial y la normativa que las rige a nivel internacional y en Colombia.

#### **4.2 Limitaciones**

Debido a la emergencia sanitaria que vive el país por el COVID-19, podemos enfrentar como investigadores restricciones de movilización, imposibilidad de reunirnos para trabajar de forma presencial, por lo que toda la información para este proyecto será obtenida por medio de la investigación de la información disponible en medios digitales.

## **5. Marcos De Referencia**

### **5.1 Estado del Arte**

Título: La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las empresas.

Investigadores: Peña Díaz, Irma Johana (2018)

Universidad: Universidad Militar Nueva Granada

Resumen: La RSE está comprendida como un instrumento eficaz que permite administrar riesgos de considerable impacto y probabilidad a nivel social de la organización, es por esto, que el segundo elemento de la RSE se conjuga de manera articulada con la SST, debido a que las decisiones que el empleador tome puede afectar de manera positiva como negativamente la salud de los trabajadores.

Título: Impacto del bienestar social de la empresa Servitiendas de Colombia en sus colaboradores y familias desde los fundamentos de la RSE.

Investigadores: Benavides Parra, Oscar Andrés, Villanueva García, Yuli Ximena (2019)

Universidad: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Resumen: La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha vinculado con el entorno organización desde la mitad del siglo XX, lo cual ha resultado en la generación de investigaciones alrededor de su incidencia sobre el posible éxito de organizaciones,

principalmente del sector privado. Ahora bien, se desea indagar sobre los impactos de RSE aplicados, relacionados con los colaboradores y sus familias, desde una revisión teórica y de estado de arte, que sirvieran de soporte como respuesta a las necesidades de la organización, bajo la identificación y atención de sus colaboradores, fomentando la competitividad y el bienestar social.

Título: Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura

Investigadores: Martha Isabel Riaño-Casallas, Francisco Palencia-Sánchez (2016)

Universidad: Universidad Nacional de Colombia

Resumen: La seguridad y la salud en el trabajo tradicionalmente se han abordado desde diferentes disciplinas, pero ha predominado el enfoque desde las ciencias de la salud. Por tal razón, el objetivo de la presente revisión es establecer cuál ha sido el aporte y abordaje desde las ciencias económicas en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. Para tal fin, se realizó una búsqueda sistemática de literatura en bases de datos como Econlit, jstor, PubMed, isi y Scopus. Para el análisis de la información se elaboraron fichas de contenido y un matriz resumen, además, se construyó un mapa para identificar las principales temáticas abordadas, las cuales se relacionan con evaluaciones económicas de las intervenciones en seguridad y salud en el trabajo, los sistemas de gestión en salud laboral, la relación entre salud y productividad y los costos del accidente y la enfermedad laboral.

Título: La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas.

Investigadores: Carme Ferré-Pavia, Cristie Hiyo Tamba (2018)

Universidad: Revista Universidad del Rosario

Resumen: La difusión de la RSE se ha mostrado como clave en la consideración de las organizaciones. Con el objetivo de dilucidar si es accesible la información sobre RSE en Sudamérica, esta investigación parte de una revisión de los datos difundidos en cinco grandes campos: administración, estudios universitarios, artículos académicos, centros de estudio o difusión y adhesiones al Pacto Mundial. La muestra comprende diez países analizados. De los 2.000 datos finalmente computados, Brasil aparece como líder en difusión de su RSE en contenidos totales, con Colombia con resultados similares. La correlación entre resultados obtenidos y población y PIB del país se rompe en diferentes casos. Se trata de un artículo de investigación original, descriptivo y exploratorio para dar bases a la creación de un estado de la cuestión actualizado sobre la información centrada en la RSE difundida en América Latina y el Cono Sur.

Título: Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social

Investigadores: Aguilera Castro, Adriana, & Puerto Becerra, Doria Patricia. (2012)

Universidad: Universidad del Valle

Resumen: la responsabilidad social empresarial actúa como un agente clave que impulsa el crecimiento de la empresa. El crecimiento empresarial es una variable que depende de

numerosos factores; la responsabilidad social empresarial es uno de ellos, ya que favorece toda iniciativa que se origina en la empresa, facilitando el posicionamiento de su marca, renovando la imagen corporativa, capturando la preferencia y la lealtad de los clientes y promoviendo la perfecta armonía entre la empresa y la comunidad en la que opera. En este contexto, la responsabilidad social empresarial activa el crecimiento de la empresa, debido a que mejora ostensiblemente la reputación y la credibilidad, y con ello logra el reconocimiento ante sus grupos de interés (stakeholder), especialmente cuando el compromiso con el desarrollo de la estrategia de responsabilidad social es percibido como reflexivo, ético y espontáneo.

Título: Impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento de compra y disposición a pagar de consumidores bogotanos.

Investigadores: Marquina Feldman, Percy, & Reficco, Ezequiel. (2015)

Universidad: Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia.

Resumen: Esta investigación examina la relación entre la RSE y habilidades empresariales (HE) para los consumidores de Bogotá. Asimismo, se estimó su disposición a pagar generada por la presencia de cada una de estas variables en la gestión de la empresa responsable del producto. Se llevó a cabo un diseño experimental por medio de un modelo de elección discreta, para poner a prueba la relación entre la RSE y las HE en la intención de compra de los consumidores, y establecer su disposición a pagar (DAP) por la presencia de determinados atributos sociales. A partir de lo anterior se encontró que algunas iniciativas de RSE, junto con algunas HE, tuvieron un impacto significativo sobre las decisiones de consumo socialmente responsable y la DAP de los consumidores.

Título: El papel de los trabajadores en las actuaciones de responsabilidad social empresarial.

El caso español\*

Investigadores: Sánchez Jiménez, Vicente, & Puente Regidor, Mónica. (2017)

Universidad: Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España)

Resumen: Las acciones empresariales englobadas en el concepto de responsabilidad social se han acentuado en los últimos años con un relevante desarrollo normativo. Sin embargo, frente a este impulso de carácter normativo-institucional se constata el inadecuado avance de las actuaciones concretas en la materia. Ante esta situación es necesario analizar y reflexionar sobre las medidas promovidas desde el ámbito legal para el fomento de la responsabilidad social por parte de las empresas, desvelando los entramados legales en los que se asientan las prácticas empresariales. Igualmente, poner de manifiesto cómo se origina desde la propia norma el papel secundario que se da a los empleados y sus representantes en el propio diseño y puesta en práctica de la misma. Esta cuestión se estudia desde un doble posicionamiento, por una parte, el análisis del entramado normativo y, por otra, la situación actual en la realidad empresarial española.

Título: Encuestas sobre Responsabilidad Social Empresarial en Latinoamérica

Investigadores: Dávalos Morocho, Hernán Patricio (2019)

Universidad: Universidad Internacional SEK

Resumen: Entendiendo la importancia de la responsabilidad social empresarial o también llamado responsabilidad social corporativa en el ámbito de las empresas latinoamericanas y la influencia en la relación entre cliente interno y el negocio, además de la selección primordial del consumidor, es importante conocer la información que nos presentan diferentes estudios realizados en Latinoamérica. Por ello, el objetivo de este estudio es presentar mediante la revisión bibliográfica de artículos científicos publicados en las principales bases de datos, los resultados y alcances de estudios realizados en Latinoamérica, específicamente en los países de Ecuador, Colombia y México. Así se consideró los estudios que incluían como método de recolección de datos a la encuesta, para el análisis y tabulación de datos nos basamos en la metodología PRISMA, una vez analizada toda la información inmersa, se evidencia que existe mucha oportunidad para desarrollar este tema, pues los estudios analizados se consideran incompletos, y no reflejan una imagen clara.

## **5.2 Marco Teórico**

La Responsabilidad Social Empresarial se define como el compromiso que asumen las empresas hacia la sociedad en beneficio del desarrollo sostenible, es decir, es el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social. Para Bateman y Snell (2005), "la empresa socialmente responsable maximiza los efectos positivos sobre la sociedad y minimiza sus efectos negativos" (p. 147); todo esto conlleva a beneficios a largo plazo, tendientes a lograr un desarrollo sostenible. Según Daft (2000), entender el concepto de responsabilidad de la empresa es fácil, como es fácil entender la ética. Señala que la ética "consiste en distinguir el bien del mal y hacer lo correcto" (p. 147) y define el término "Responsabilidad Social Empresarial" como la obligación de los ejecutivos de tomar decisiones y emprender medidas que contribuyan al

bienestar y a los intereses de la sociedad y de la organización. Para Carroll (1991), la naturaleza de la RSE se encuentra en la creencia general de que la empresa moderna tiene responsabilidades con la sociedad y que se extienden más allá de sus obligaciones con los accionistas o los inversionistas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha desarrollado el tema de RSE y lo ha definido como el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que reafirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. Martínez (2005) define la Responsabilidad Social Empresarial como "el compromiso audible de la empresa con los valores éticos que dan un sentido humano a su empeño por el desarrollo sostenible buscando una estrategia de negocios que integre el crecimiento económico con el bienestar social y la protección ambiental". Se trata de desarrollar la estrategia de responsabilidad social a partir del perfeccionamiento de la relación beneficios económicos versus protección del ambiente, buscando más beneficios sociales generales. Este postulado está al orden del día, y debe ser considerado por todas las empresas que busquen tener crecimiento sostenible; definitivamente, el crecimiento empresarial debe estar asociado con la visión de desarrollo a escala humana, buscando siempre estrategias de negocios que logren la integración de estos aspectos fundamentales.

La Responsabilidad Social Empresarial es una decisión de carácter voluntario, la empresa determina deliberadamente si asume o no ese compromiso. Una vez asumida, la Responsabilidad Social Empresarial debe ir orientada coherentemente con los principios de la empresa y con el cumplimiento integral de la visión que se ha establecido tanto a nivel interno como a nivel externo; considerando las expectativas de las partes interesadas (stakeholders), demostrando el

respeto por los valores éticos, por la gente, por las comunidades, por el medio ambiente, y contribuyendo, de esta manera, con la construcción del bien común.

Para Schvarstein, L. (2003) el término responsabilidad se refiere a “aquello por lo cual uno se siente internamente responsable, e involucra el juzgarse a sí mismo con relación a los propios ideales y conciencia, y a su vez, plantea que el carácter social se refiere en general a una característica de las relaciones humanas”. En este orden de ideas y siguiendo con el planteamiento de Schvarstein es posible inferir que cuando se refiera a la responsabilidad social de una organización se debe distinguir la responsabilidad “interna” —que la propia organización “siente” hacia sus integrantes y los miembros de su comunidad — de aquella que le es exigible y por la cual debe rendir cuentas frente a alguien que tiene la autoridad para exigir su cumplimiento (Schvarstein, L.,2003).

Tener un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene un efecto sobre el posicionamiento, rentabilidad y competitividad de las empresas, esto teniendo en cuenta que hoy en día los clientes son cada vez más exigentes y buscan que las empresas que les proveen los productos o servicios sean socialmente responsables y gestionen de la misma manera sus relaciones con los diferentes grupos de interés (Revista Dinero, 2017).

Con base en lo anterior, las empresas han comenzado a adoptar la Responsabilidad Social Empresarial como una alternativa para valorar y controlar los impactos que se pueden presentar en sus grupos de interés o Stakeholders (clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente, empleados y sus familias, propietarios o accionistas); dando como resultado para la empresa una reputación positiva por la responsabilidad social que adquiere la empresa, ante los clientes y consumidores, la disminución de la rotación de personal, reduciendo costos en entrenamiento e

inducciones, una mayor seguridad para posibles inversionistas, la gestión eficaz de los riesgos internos y externos y el posicionamiento de marca de la empresa.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial se ha concebido desde diversos enfoques y dimensiones. Por ejemplo, Bateman y Snell (2005) clasifican la Responsabilidad Social en cuatro dimensiones: la responsabilidad económica, la responsabilidad legal, la responsabilidad ética y la responsabilidad voluntaria. La responsabilidad económica consiste en producir bienes y servicios que la sociedad desea a un precio que perpetúe los negocios y satisfaga sus obligaciones hacia los inversionistas; ésta es la prioridad de las organizaciones, puesto que va ligada con su subsistencia. La responsabilidad legal implica obedecer las leyes locales, nacionales e internacionales; este aspecto da credibilidad ante los inversionistas, proveedores y clientes, aunque en muchas ocasiones se presenta dualidad en el cumplimiento de las mismas. La responsabilidad ética es el cumplimiento de otras expectativas sociales no consignadas en la ley, relacionadas con lineamientos de conducta definidos, que impiden que los integrantes de la organización tomen decisiones fuera de los marcos establecidos. La responsabilidad voluntaria son comportamientos adicionales y actividades que la sociedad considera deseables y que dictan los valores de las empresas. Aquí lo que se busca es otro tipo de trascendencia, directamente relacionada con valores personales o grupales.

Caravedo (1998) presenta tres categorías o clases de Responsabilidad Social: la filantropía, la inversión social y la responsabilidad social empresarial. La filantropía la define como la entrega de dinero y otros recursos para ser utilizado en actividades que beneficien a personas desposeídas; por ejemplo: los trabajadores de un grupo de empresas realizan un aporte voluntario y la empresa contribuye con igual cantidad de dinero para ser otorgada a una o varias fundaciones. La inversión social, cuyas actividades involucran el mejoramiento de la condición

de vida de la comunidad e incrementan la reputación de la empresa, pero no forman parte de la estrategia; por ejemplo: capacitación a personas de una comunidad específica para mejorar su calidad de vida, construcción de parques, diagnóstico nutricional, entre otros. La responsabilidad social empresarial se presenta cuando las actividades que benefician a otras personas o grupos hacen parte de una estrategia empresarial, generan ventajas competitivas y contribuyen a asegurar la diferenciación de la empresa frente a los competidores; por ejemplo: trabajar en ambientes de conflicto realizando intervenciones (como el apoyo a grupos comunitarios) orientadas a minimizar ataques a la infraestructura de la empresa; promover la sustitución de productos contaminantes por los productos que fabrica la empresa; integrar los objetivos organizacionales con los de algunos de sus grupos de interés para eliminar acciones ilegales en contra de la compañía, entre otras. En el cuadro se presenta un resumen de las categorías de Responsabilidad Social definidas por Caravedo.

En las anteriores clasificaciones se puede evidenciar de forma clara la complejidad del concepto y cómo en algunas ocasiones las empresas no establecen una posición coherente entre la intención y la acción.

Las empresas que miran el crecimiento como un objetivo indispensable para su sostenibilidad han empezado a adoptar la Responsabilidad Social como una estrategia corporativa. Los cambios económicos, sociales y culturales han obligado a las empresas a pasar de la filantropía y la inversión social a la "generosidad deliberada"; hoy, la empresa busca no solo el bien común, por principios, sino que basa toda estrategia en la combinación perfecta de los factores ambientales, sociales y económicos que garanticen la protección de los intereses de la empresa, incluyendo su reputación como benefactor de la sociedad.

El origen de la RSE data de los años 50 y 60 en Estados Unidos y se asienta en Europa en los 90, cuando la Comisión Europea utilizó este concepto para involucrar a los empresarios en una estrategia de empleo que generase mayor cohesión social. El proceso de incluir a los empresarios en las soluciones de tipo social estableció la reconciliación entre las empresas y comunidad; tal hecho propició la conexión social, la solidaridad y el respeto al medio ambiente (Publicaciones Vértice, 2009).

En la década de los 60 y 70, el ambiente político y social se convirtió en una importante variable para las empresas americanas, dado que la sociedad fijaba su atención en cuestiones tales como la igualdad de oportunidades, el control de la comunicación, la conservación de la energía y los recursos naturales, la protección a los consumidores y a los trabajadores (Bateman & Snell, 2005). El debate público se dirigió a estos aspectos, estableciendo el modo como deberían responder las empresas ante estos retos; esta controversia se enfocó en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

Actualmente, la Responsabilidad Social Empresarial actúa como medio acomodaticio a través del cual se construyen relaciones de beneficio recíproco entre los objetivos empresariales y los intereses colectivos de la sociedad. No obstante, la organización se sirve de estas relaciones para impulsar su crecimiento y garantizar la sostenibilidad integral del negocio.

Las ventajas competitivas en las organizaciones se crean a partir de esos cambios se hacen diferenciales y posicionan a la empresa como líder por el valor agregado que pueden generar a la sociedad. El modelo de RSE debe “Procurar la auto continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable. Seguir generando riqueza con productos y servicios útiles, pero manteniendo y creando puestos de trabajo, sin perder su ventaja competitiva” (Bestratén,2008).

Cuando se trata el tema de crear puestos de trabajo se hace referencia de contar un con una infraestructura que minimice los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores y que además sean ergonómicos a sus trabajadores para la prevención de lesiones y enfermedades que se pueden generar a largo plazo, lo que muestra la congruencia con las estrategias de SST.

En relación con lo anterior es necesario hacer hincapié en que se basa la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la respuesta más actualizada se encuentra en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.3. “Es la 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, social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. (Decreto 1072, 2015)

Basado en lo anterior se puede ver la relación que hay de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial, siendo los trabajadores aliados estratégicos para el cumplimiento de objetivos y ejecución de estrategias, y base fundamental para la optimización de la producción; al estar entrelazados la SST Y RSE permite generar en los trabajadores una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Por lo cual podría afirmarse que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor clave dentro de la Responsabilidad Social Empresarial, para ser sostenibles con el tiempo.

Teniendo en cuenta la definición de Responsabilidad Social Empresarial, se pueden establecer tres (3) elementos esenciales que componen el entorno, las decisiones del empleador y a los colaboradores:

El propósito de las acciones de RSE, (entorno) es generar una cultura basada en principios éticos de comportamiento que generen en la sociedad en la cual se desarrollan un impacto positivo, teniendo en cuenta que esto se realiza de manera voluntaria, sin ser impuesta por el Estado.

La identidad y Sostenibilidad, en la RSE, (decisiones del empleador) es un esquema integral donde las responsabilidades son compartidas entre todos los actores involucrados, para el desarrollo de las acciones de la RSE, permitiendo la identificación del impacto económico, social y medioambiental de los procesos; como la evaluación de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, así como el diseño y la implementación de las estrategias y acciones que permitan alcanzar el desarrollo sostenible.

La relación con los "grupos de interés", (colaboradores), se asume que las empresas no rinden cuentas única y exclusivamente a sus accionistas, sino que también deben tomar decisiones compartidas con todos los actores sociales de su entorno: Empleados, proveedores, gobiernos nacionales y regionales, clientes, consumidores y organizaciones sociales, entre otros.

Estos tres elementos, son claves en el establecimiento de la SST, lo que permite evidenciar que es más que un cumplimiento legal, sino una responsabilidad que adquiere el empleador y que a su vez debe gestionarla para que cumpla su objetivo final que es la mejora continua y optimización de procesos que generen un crecimiento integral en la empresa, dando una estabilidad a los trabajadores y mejorando sus condiciones de trabajo.

El entorno, que es el primer elemento de la RSE tiene relación directa con lo que es la Seguridad y la Salud en el Trabajo ya que un ambiente sano y seguro, permite que haya una mitigación de ocurrencia de accidentes y generación de enfermedades laborales; cuando se habla

del entorno se refiere a las variables externas e internas que tienen relación con la organización, donde las variables internas tienen relación a las condiciones físicas y ambientales, razón por la cual se integra de manera eficaz la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.

La RSE está comprendida como un instrumento eficaz que permite administrar riesgos de considerable impacto y probabilidad a nivel social de la organización, es por esto, que el segundo elemento de la RSE se conjuga de manera articulada con la SST, debido a que las decisiones que el empleador tome puede afectar de manera positiva como negativamente la salud de los trabajadores.

Las empresas colombianas tienen dos razones básicas para la implementación de la SST; la primera, por convicción de la alta dirección de la organización de gestionar los peligros de manera que se minimice los riesgos y se establezcan controles para evitar su materialización y la segunda razón es por cumplimiento legal a lo impuesto por el Estado.

Es necesario que las empresas desde la alta dirección generen un compromiso por cumplir lo legalmente obligatorio y a su vez gestionar la salud de los trabajadores, donde una vez iniciado su diseño sea acorde a los requerimientos de la empresa buscando que su implementación maximice la producción y reduzca los gastos asumidos por lesiones o enfermedades en los trabajadores, además de dar una mejor calidad de vida para sus trabajadores. Actualmente para una certificación se implementa con la OHSAS (de libre elección en Colombia) o en un futuro las ISO 45001.

Por otro lado, los esfuerzos que realiza la empresa por cumplir con todos los requisitos legales en SST, solo aumenta en los momentos que requiere más atención: visitas programadas de

auditoria por una entidad certificadora o por el Ministerio de Trabajo, o en algunos casos cuando lo solicita un cliente.

Según la norma el empleador tiene unas obligaciones de obligatorio cumplimiento que se nombran a continuación:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de SST
- ✓ Rendición de cuentas al interior de la empresa
- ✓ Definición de recursos (humanos, financieros y tecnológicos)
- ✓ Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
- ✓ Gestión de los peligros y riesgos
- ✓ Plan de trabajo anual en SST
- ✓ Prevención y promoción de riesgos laborales
- ✓ Participación de los trabajadores

Además de las obligaciones antes nombradas, se tienen que tener en cuenta la capacitación continua de los trabajadores, la gestión de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, todo enfocado a la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores buscando ambientes de trabajo más seguros.

Una decisión mal enfocada de la alta gerencia puede generar tanto en los trabajadores como en la empresa impactos negativos como positivos, por lo cual es necesario establecer controles para evitar que se materialice en accidentes de trabajo que generen lesiones o enfermedades laborales afectando la calidad de vida de los trabajadores. Por otro lado, los gastos que pueden ser incurridos la empresa pueden ser superiores a la rentabilidad de la misma. Este es un factor

que busca subsanarse desde la RSE, asegurar que el trabajador siempre esté en las mejores condiciones posibles, dadas las decisiones estratégicas de las organizaciones.

Es importante a tener en cuenta es que, si los trabajadores no son conscientes de tener una cultura de autocuidado y de seguir todas las normas y reglamentos establecidos por la empresa, o se mitigarán los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, a pesar de que se cuenten con condiciones de trabajo óptimas. Cabe mencionar que todos estos esfuerzos están direccionados por las normas legales, debido a que estas controlan los aspectos dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de diferentes herramientas y entidades, por lo que no podría decirse que todos los programas que se han relacionado corresponden o responden a la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, pues estos son exigidos por la ley.

Las prácticas de RSE tienen un efecto sobre la rentabilidad y competitividad de la empresa y se convierten en instrumento de desarrollo, productividad y en especial la diferenciación. Frente a esto, las organizaciones resaltan la necesidad de tener una cultura de responsabilidad social que beneficia de una u otra manera la generación de los productos o servicios que proveen, lo cual puede hacer más atractiva la labor comercial de la organización para el cliente. Se busca generar conciencia que la labor de la organización va más allá de la generación de recursos monetarios ya que también busca minimizar la afectación del entorno causada por el empleo de materiales propios de la actividad económica, lo que se refleja en aceptación por parte de los clientes en la preferencia de productos y servicios con respecto a la competencia. “Ser competitivos no solo en lo económico sino en la “RSE” como multiplicador de los activos propios de la organización (Vergara, 2014).

Es por lo que es válido hacer la pregunta ¿en qué momento la Seguridad y la Salud en el Trabajo cobra relevancia dentro de los Sistemas de Responsabilidad Social Empresarial? La respuesta a esta pregunta se halla enmarcada dentro de todas aquellas decisiones del empleador, por ir un poco más allá de los requisitos legales mínimos y ser consciente de la responsabilidad que tiene sobre el entorno y sobre sus trabajadores, para evitar que algún evento desafortunado cobre vida sobre una persona y sobre la operación.

Si bien es cierto, que la RSE trata de la responsabilidad inherente que tienen los empresarios por los stakeholders por sus trabajadores y el ambiente que les circunda, ésta se relaciona de forma directa con la SST cuando lo que se busca es mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, el apoyo a la población que cuenta con experiencia pero con mucha edad, inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad, la lucha por el cambio de procesos ineficientes y la multiplicidad de actividades que puede realizar una persona; esto converge en crecimiento económico para el desarrollo y el aseguramiento empresarial y de la sociedad en general. (Rodríguez, 2011). Lo que muestra que, aunque una empresa es creada para generar crecimiento económico, solo lo obtendrá teniendo presente a todos sus stakeholders, los cuales deberán ser incluidos en todas las estrategias para tener un enfoque eficaz; como lo es el hecho de tener presente todas las necesidades de sus trabajadores con el fin de que estos sean más productivos, lo cual se lograra por medio de condiciones de trabajo optimas, control de peligros y riesgos, entre otros, creando un valor agregado para la empresa.

Cuando no hay un claro direccionamiento sobre la SST la productividad se ve afectada, pues surgen casos de salud, estabildades laborales reforzadas que reducen la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones, y en general todos los indicadores de Gestión

Humana, tales como, ausentismo, accidentes de trabajo, rotación, entre otros, que siendo negativos se deben tomar acciones para cumplir con las metas.

Esto se puede sustentar a través de los diferentes modelos de diseño organizacional, uno de ellos el de SG-SST y RSE, en el que todo está engranado para esperar la eficacia y se establece que “las definiciones de eficacia organizacional deben tener en cuenta dos aspectos: los objetivos de las organizaciones y los medios a través de los cuales se logran.” (Alonso, 2015) Uno de los objetivos principales de las empresas son tener rentabilidad o ser sustentables en el tiempo y para eso se deben cumplir con las normativas legales, por lo que cuando el SG-SST está instaurado y alineado la organización es productiva.

Es bien sabido que la RSE, es un tema que hasta ahora, se viene incursionando en las empresas, y muchas ni siquiera la han contemplado, y mucho menos si se relacionan con SST, a continuación, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA), indica que la RSE toca todos los aspectos dentro de una organización como lo son los clientes internos y externos, lo que permitirá a la SST tener un manejo más eficiente y llevar a otro nivel más allá del cumplimiento de la norma legal vigente, donde la RSE sirve como engranaje para que la SST llegue aspectos como lo es el recurso humano; equilibrio entre trabajo y ocio; otros derechos laborales fundamentales; cuestiones de medio ambiente; seguridad y salud pública (incluida la seguridad del producto); rentabilidad y productividad y que mediante las estrategias organizacionales implica que se deben gestionar de manera planificada, ejecutada y medida; para lo cual la agencia da unas recomendaciones a tener en cuenta al momento de integrar la SST y RSE las cuales se muestran a continuación:

- ✓ Construir y diseñar a partir de las actividades existentes en la empresa

- ✓ Aprender de las experiencias de otras empresas
- ✓ Definir objetivos estratégicos enfocados a los resultados que se quieren
- ✓ Identificar e implicar a los aliados estratégicos
- ✓ Equilibrar los factores personas, medio ambiente y beneficio económico
- ✓ Equilibrar la dimensión externa e interna de la RSE
- ✓ Implementación de lo planeado
- ✓ Innovar y mejorar continuamente
- ✓ Aprendizaje y desarrollo organizativo
- ✓ Informar

Sin duda, estas áreas de actuación de SST, se pueden aplicar a todas las estrategias de intervención de la gestión que se realiza en las empresas dentro del marco de normatividad legal vigente en Colombia, la responsabilidad de los empleadores con la salud y la seguridad de los trabajadores, como parte de los derechos fundamentales, no solamente mejora las condiciones laborales, sino que le proporciona a la empresa grandes beneficios desde el punto de vista competitivo, gestión de riesgos, una mejora continua, crecimiento empresarial, reinversión, diversificación al integrarse de forma natural a lo que se entiende por responsabilidad social desde el campo preventivo.

Las competencias y condiciones de trabajo, en las actividades preventivas pueden y deben llegar a ser un valioso instrumento para la innovación y la formación en el lugar de trabajo, incrementando competencias clave de las personas, con el fin de que los trabajadores sean competentes para poder afrontar todos los riesgos a los que pueden estar expuestos.

## 5.3 Marco Legal

**5.3.1. Constitución política de Colombia.** Teniendo en cuenta la temática del trabajo de grado, los artículos que se relacionan con el mismo, se presentan a continuación de manera detallada.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

(Congreso de la República, 1991)

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Congreso de la República, 1991)

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. (Congreso de la República, 1991)

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos Colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Artículo 58. Modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo 1 de 1999. Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores.

Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social. La propiedad es una función social que implica obligaciones. Como tal, le es inherente una función ecológica.

El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad. Por motivos de utilidad pública o de interés social definidos por el legislador, podrá haber expropiación mediante sentencia judicial e indemnización previa. Esta se fijará consultando los

intereses de la comunidad y del afectado. En los casos que determine el legislador, dicha expropiación podrá adelantarse por vía administrativa, sujeta a posterior acción contenciosa administrativa, incluso respecto del precio. (Congreso de la República, 1991) Artículo 79. Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines. (Congreso de la República, p.24)

Artículo 80. El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución. Además, deberá prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental, imponer las sanciones legales y exigir la reparación de los daños causados. Así mismo, cooperará con otras naciones en la protección de los ecosistemas situados en las zonas fronterizas. (Congreso de la República, p.25)

**5.3.2. ISO 26000 (RSE).** Será una guía que emitirá lineamientos en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés). Se designó a un Grupo de Trabajo ISO en Responsabilidad Social (WG SR) liderado por el Instituto Sueco de Normalización (SIS por sus siglas en inglés) y por la Asociación Brasileña de Normalización Técnica (ABNT) que publicará la certificación en el 2010.

Propósito de la Norma ISO 26000 – RSE. El objetivo que se plantea es el de: Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS. (Boletín Iram, 2014)

Apoyar a las organizaciones a demostrar su RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los stakeholders incluyendo los empleadores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a RS.

Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas a leyes de aguas, costumbre y cultura, ambiente psicológico y económico.

Hacer también un ligero análisis de la factibilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar la viabilidad de la actividad y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO. (Boletín Iram, 2014)

De esta manera se plantean como beneficios esperados de la implementación del estándar, los siguientes:

Facilitar el establecimiento, implementación y mantenimiento y mejora de la estructura o marcos de RS en organizaciones que contribuyan al desarrollo sustentable.

Contribuir a incrementar la confianza y satisfacción en las organizaciones entre los stakeholders (incluyendo los empleadores);

Incrementar las garantías en materia de RS a través de la creación de un estándar único aceptado por un amplio rango de stakeholders;

Fortalecer las garantías de una observancia de conjuntos de principios universales, como se expresa en las convenciones de las Naciones Unidas, y en la declaración incluida en los principios del Pacto Global y particularmente en la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, las declaraciones y convenciones de OIT, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

Facilitar las liberaciones del mercado y remover las barreras del comercio (implementación de un mercado abierto y libre), complementar y evitar conflictos con otros estándares y requerimientos de RS ya existentes. (Boletín Iram, 2014)

**5.3.3 Ley 70 de 2010.** Se definen normas sobre la Responsabilidad Social Artículo 1. Promoción de comportamientos voluntarios, socialmente responsables, por parte de las organizaciones aquí comprendidas, a partir del diseño, desarrollo y puesta en servicio de políticas, planes, proyectos y operaciones. (Congreso de la República, 2010).

Artículo 2. Se aplica a las empresas medianas y grandes a que se refiere el artículo 2° de la ley 590 del 2000 (podrán apadrinar a las micro y pequeñas empresas, con el fin de acompañarlas durante el proceso de incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial, esto será acompañado por el Consejo de Responsabilidad Social Empresarial). Así como a las filiales, sucursales y subsidiarias tanto de capital nacional como extranjero; a las sociedades de economía mixta; y las empresas industriales y comerciales del Estado, que cumplan los requisitos mencionados en el presente artículo.

Artículo 3. Las Empresas micro y pequeñas empresas que se acojan a lo dispuesto en la presente ley tendrán incentivos como: Puntajes adicionales en licitaciones públicas, Facilidades de acceso a créditos superiores a determinado monto, Acceso a programas de fomento micro y pequeñas empresas, Fomento de innovación tecnológica y otros que se incorporen en el futuro por el Gobierno nacional.

Artículo 4. Las normas deberán interpretarse teniendo en cuenta su impacto social y ambiental, y sin gravar, el giro económico de las empresas en sus actividades.

Artículo 5. Es obligación de cada persona que se acoja a la presente ley preparar y publicar un informe anual en el mes de diciembre de cada año, donde especifique. Cualquier impacto significativo de índole medio ambiental, social, económico o financiero de sus actividades durante el año que termina, valoración de los impactos significativos en materia medioambiental, social, económica y financiera de cualquier actividad que tenga programada para el año siguiente, políticas de empleo y prácticas laborales particulares de la empresa y políticas, planes programas, proyectos y operaciones adelantados por la Empresa para cumplir la Responsabilidad Social empresarial. (Congreso de la República, 2010, pág. 2)

Artículo 6. Las empresas deberán tener en cuenta en el giro de sus negocios una valoración del impacto ambiental, social, económico, y financiero en cada una de sus actividades.

Artículo 7. Consejo de Responsabilidad Social Empresarial (CRSE), será potestativo del Gobierno la expedición de un reglamento para la puesta en marcha de un Consejo de Responsabilidad Social Empresarial que expida normas y evalúe el Estado actual de la responsabilidad empresarial y medio ambiental en Colombia, integrado por: Ministerio de Comercio Industria y Turismo, o su delegado; El Ministerio del Medio Ambiente, Vivienda, y Desarrollo Rural o su delegado; Ministerio de la Protección Social o su delegado; Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado; Director del Sena; Dos representantes de Universidades del País; Presidente de la Confederación Colombiana de Consumidores; Dos Representantes DE los gremios de la Industria y Comercio y Tres Representantes de las ONG. Por último, se rescata la intención de conformar un Consejo de Responsabilidad Social

Empresarial, que incremente el liderazgo por parte del Estado, promueva iniciativas y mida el estado del modelo en el país, lo que permite fomentar las prácticas y asegurar, como lo pretende la ISO 26000, un desarrollo sostenible en bien de la sociedad y de la economía. (Congreso de la República, 2010, pág. 2)

**5.3.4 Norma SA-8000. SA8000.** Es una norma internacional para evaluar la responsabilidad social de proveedores y vendedores. La norma SA8000 provee los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo incluyendo el trabajo infantil, la fuerza de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la responsabilidad de la gerencia de mantener y mejorar las condiciones de trabajo. (Social Accountability International, 2012)

La norma SA8000 fue creada en 1998 por un grupo internacional encabezado por el Consejo de Prioridades Económicas (CEP) y acreditado por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA). La SA8000 es vista como la norma referente a lugares de trabajo más aplicable y auditable globalmente y puede ser auditada en instalaciones de cualquier tamaño, en cualquier ubicación geográfica y sector industrial. La CEPAA ha creado requisitos muy rigurosos para la certificación de terceros, a fin de asegurar que los auditores estén perfectamente calificados y que se implementen y estén en vigencia los procedimientos de certificación, manteniéndose la confianza pública.

La norma fue creada por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI). SAI es una organización sin fines de lucro dedicada al desarrollo, la implementación y el control de normas de responsabilidad social verificables y voluntarias.

El sistema de la norma SA 8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. La norma fue desarrollada y probada en campo por el Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities - CEP), entidad sin fines de lucro, con la ayuda de un Consejo Asesor internacional entre cuyos miembros se cuentan representantes de importantes corporaciones, organizaciones de derechos humanos, profesionales de certificación, académicos y del trabajo. (Social Accountability International, 2012).

**5.3.5 Resolución 2346 de 2001.** Regular la práctica de las evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Señala las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria, clasificándolas en pre ocupacional o de preingreso, periódicas (programadas o por cambios de ocupación) y posocupacional o de egreso. Determina el contenido de la evaluación médica, el personal responsable, valoraciones complementarias, contratación y costo de las mismas y evaluaciones médicas según factor de riesgo. Dispone la entidad que tendrá a cargo la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general.

**5.3.6 Resolución 1401 de 2007.** Investigación de incidentes y de accidentes de trabajo. Establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su materialización y recurrencia.

**5.3.7 Resolución 2646 de 2008.** Responsabilidades frente al factor de riesgo psicosocial, establece disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

**5.3.8 Capítulo 6 Ley 1562 de 2012.** Sistema de riesgos Laborales en materia de salud ocupacional. El Ministerio del Trabajo presentó a los colombianos la nueva ley de Riesgos Laborales que busca proteger a todos los trabajadores colombianos frente a los accidentes y enfermedades que se generen dentro de las actividades laborales y poner reglas claras a los empleadores y administradores del sistema

**5.3.9 Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El 26 de mayo el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, que será conocido también como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Activo Legal,2015).

De lo que se encarga esta nueva norma es de la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral, indicándose cada norma de dónde proviene originalmente. Así, bajo este ejercicio, el Gobierno tiene la intención de “asegurar la eficiencia económica y social de sistema legal” y así la simplificación del sistema nacional regulatorio.

El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía

solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**5.3.10 Decreto 1507 de 2015.** Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. (Congreso de la República, 2015) Artículo 2°. **Ámbito de aplicación.** El Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional contenido en el presente decreto, se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen. (Congreso de la República, 2015)

**5.3.11 La Resolución 0312 de 2019.** Tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Especifica estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II ó III, de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V y define disposiciones comunes para todas las empresas, empleadores y contratantes.

**5.3.12 Guía técnica colombiana GTC-180.** Responsabilidad Social. Esta guía proporciona directrices para un enfoque de gestión socialmente responsable en las organizaciones y comparte principios comunes con otros sistemas e instrumentos de gestión. Por tanto, forma parte de una gestión voluntaria que va más allá del marco legal, que corresponde a

una época en que las organizaciones y la comunidad internacional están adquiriendo una nueva comprensión de la importancia de crear un entorno equitativo y sostenible para el desarrollo y el bienestar de las personas. (Icontec, 2008)

## **6. Marco Metodológico**

### **6.1 Paradigma**

Los paradigmas de investigación se admiten como una definición generalista de un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo "compartida" por un grupo de científicos que implica una metodología determinada. El paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos adopta. (Abbagnano, N. 1986).

Para el caso de la presente investigación, se puede deducir que se hará uso de un paradigma de investigación constructivista e interpretativo, por medio de una metodología de investigación crítica.

El objeto del problema es conocer una situación y comprenderla a través de la visión de los sujetos. "Desde la perspectiva crítica, los problemas parten de situaciones reales y tiene por objeto transformar esa realidad cara al mejoramiento de los grupos o individuos implicados en ella. Por tanto, el problema de investigación arranca de la acción. La selección del problema la hace el propio grupo que cuestiona la situación inicial. (Ballina, F. 2004).

El diseño de la presente investigación es de enfoque interpretativo ya que es abierto, flexible y emergente, la muestra se va ajustando al tipo y cantidad de información que en cada momento se precisa. Se trabajará con muestras pequeñas y estadísticamente no representativas, el análisis e interpretación de datos ocupa una posición intermedia en el proceso de investigación. Con él se pretende delimitar el problema, avanzar y crear hipótesis. Se adopta un proceso cíclico interactivo, que se convierte en el elemento clave para la generación del diseño de investigación con un enfoque cualitativo.

## 6.2 Tipo y Diseño de investigación

Dado que la problemática abordada corresponde a los desafíos de la integración entre la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social empresarial el presente es un estudio de tipo cualitativo-cuantitativo a través del estudio de caso específicamente a dos empresas privadas de diferentes sectores económicos.

El componente cualitativo está representado en el tipo de estrategia utilizada para la recolección de información: Se aplicó el formato de lista de chequeo a los 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. (Creswell, 2003, p. 9)

Una vez obtenidas las respuestas, a cada una de las empresas 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 SST y la RSE, 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”.

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.

En general el uso de herramientas de investigación permite una conexión entre el área académica y el área industrial y en particular los estudios de casos proporcionan datos relevantes ya que realizan un estudio de la causalidad, el cual se refleja en muchas ocasiones en una teoría (Yacuzzi, 2011).

Generalmente la expresión describir se asocia al acto de representar personas, situaciones o cosas, a esto se agrega la necesidad de señalar los aspectos característicos, distintivos y particulares de estas (Cerdeña, 2008). Se destacan las propiedades y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, y se describen tendencias de un grupo o población (Hernández et al., 2010).

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.

### **6.3 Población**

Para efectos de la investigación, en el grupo empresarial objeto de estudio, se consideraron los siguientes criterios:

- I. Contar con desarrollos en materia de responsabilidad social.

- II. Tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

#### **6.4 Muestra**

Para 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:

- I. Que tuvieran estructurado el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, según lo previsto en la legislación nacional correspondiente.
- II. Que tuviesen desarrollos en responsabilidad social empresarial.
- III. Que fuesen de tamaño grande, es decir que dispusieran entre 100 y 200 trabajadores.
- IV. Que quisieran participar en el estudio, de forma que pudieran responder a los requerimientos y toma de información.

#### **6.5 Instrumentos**

Con el fin de diagnosticar la integración entre la SST y la RSE 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:

- a) 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;
- b) 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 será respondida por dos representantes de cada empresa: uno del área de SST y otro del área de RSE, en compañía de quien vaya a investigar.

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 por ende experiencia en su cargo.

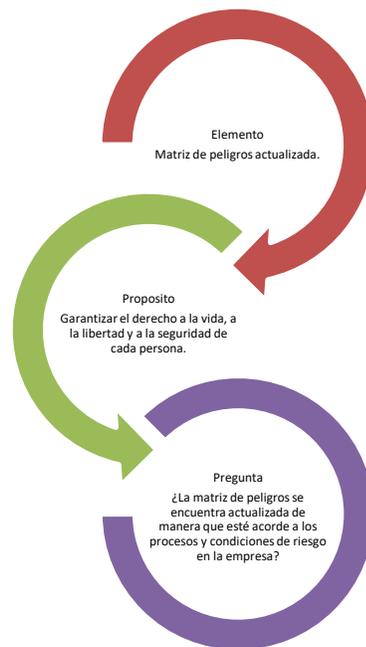
Para la elaboración de la lista, se tomará cada elemento encontrado como nexo entre la SST y la RSE, posterior a ello se especificará el propósito de lo que se desea conocer con respecto a dicho elemento en la empresa, y luego, cada propósito se convertirá en una pregunta. Este proceso se observa en la figura 1.1. En la figura 1.2 se muestra un ejemplo de la creación de una de las preguntas de la lista de chequeo.

*Figura 1.* Proceso de creación preguntas lista de chequeo



*Fuente:* Autoría propia

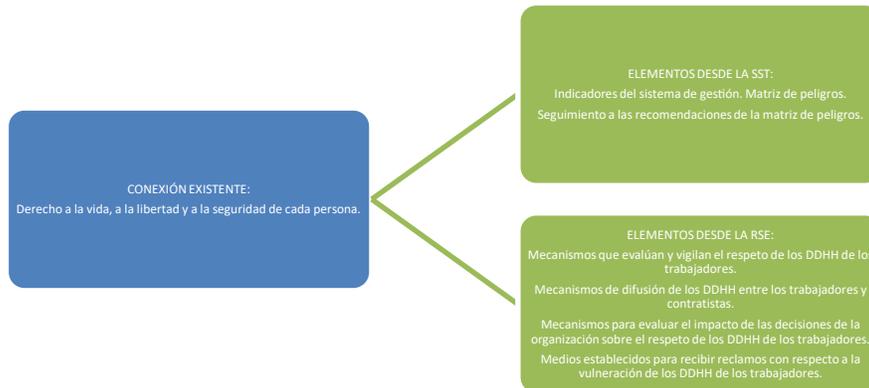
Figura 2. Proceso de creación de las preguntas de la lista de chequeo



Fuente: Autoría propia

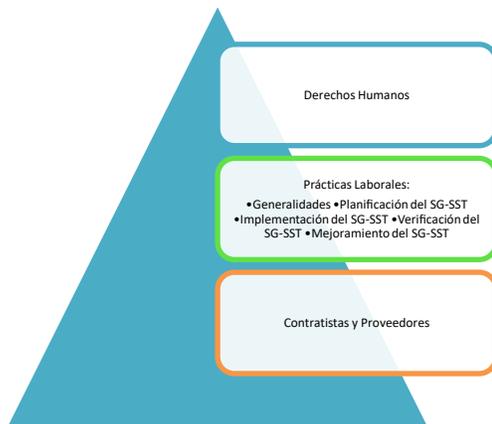
Para los ejes temáticos de las conexiones entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social., se agruparán los elementos y se organizarán tres ejes temáticos (figura 1.3. DDHH, prácticas laborales y, contratistas y proveedores). El eje temático correspondiente a las prácticas 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 3. Ejemplo del proceso utilizado para establecer los elementos que identifican la integración entre la G-SST y la RSE



*Fuente:* Autoría propia

*Figura 4.* Ejes temáticos de las conexiones entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social.



*Fuente:* Autoría propia

Una vez obtenidas las preguntas se realizará la validez de contenido a través de la consulta realizada a diez expertos (cinco de ellos con trayectoria en normas y ejecución de la G-SST y

cinco con trayectoria en de RSE), quienes de forma independiente evaluarán cada pregunta. Y se contará con un formato de consentimiento informado.

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

$H_0$ = no hay concordancia entre los expertos.

$H_a$ = si hay concordancia entre los expertos

*Figura 5. Criterios de evaluación de expertos*



*Fuente:* Autoría propia

## **6.6 Técnica de análisis de datos**

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

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

Para establecer las conexiones existentes entre las dimensiones de la G-SST y RSE, se tomarán como base, en primer lugar, las siete dimensiones de RSE 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 RSE: 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 RSE: Derechos Humanos

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

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 RSE: 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:
  - I. Obtener información sobre los peligros a que se encuentran expuestos por causa de su trabajo y las mejores prácticas para hacerles frente.
  - II. Consultar y ser consultado libremente sobre SST.

- III. Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro para la vida o la salud.
- IV. Buscar asesoramiento externo.
- V. Informar a las autoridades competentes sobre asuntos de SST.
- VI. Participar en decisiones y actividades relacionadas con SST, incluyendo la investigación de accidentes e incidentes.
- VII. Estar libre de las amenazas de represalias por cualquiera de las acciones mencionadas.

- Dimensión de RSE: Medio Ambiente

Se identificará conexión con todas las dimensiones de la G-SST (política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras). Con base en el alcance del presente trabajo esta conexión no será abordada.

- Dimensión de RSE: 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 RSE: Clientes y consumidores

Se identificará conexión con todas las dimensiones de la SST (política, planificación, implementación, verificación, acción en pro de mejoras). De acuerdo con lo descrito en el alcance del presente trabajo.

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 RSE: Comunidad

Se identificará la 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.

Una vez identificadas las conexiones existentes entre las dimensiones de RSE y de SST, se procederá a establecer los elementos que, desde la perspectiva de ambos temas, deben ser verificados para identificar la integración de la SST y la RSE 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.

Ahora bien, de las siete dimensiones de la RSE identificadas anteriormente, serán analizadas únicamente cuatro de ellas para establecer las conexiones y por ende la integración de los sistemas la SST y la RSE las cuales son:

- a) Gobierno corporativo.
- b) Derechos Humanos.
- c) Prácticas Laborales.
- d) Practicas Justas de Operación.

## **6.7 Fases de la Investigación**

El proceso que se llevará a cabo para el desarrollo del proyecto se dividirá en seis partes así:

- I. El marco conceptual, en el que se analizarán los antecedentes, definiciones, modelos y se definirán las dimensiones de la G-SST y la RSE.
- II. La metodología, en la que se identificaran las conexiones existentes entre ambos temas.
- III. Se definirá y elaborará el instrumento para recolección de la información.
- IV. Seleccionar y describir las empresas objeto del estudio.
- V. Aplicar el instrumento para obtener el diagnóstico de la integración de la G-SST y la RSE.
- VI. Por último, los resultados, en los que se describirán las conclusiones de cada caso, y presentaremos una propuesta de mejora de la integración de los procesos para cada empresa.

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



Tabla 2. Presupuesto

<i>Descripción</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Valor</i>	<i>Total</i>
<i>Recursos Tecnológicos</i>	2	200.000,00	400.000,00
<i>Diseño de herramientas</i>	1	300.000,00	300.000,00
<i>Conectividad</i>	2	100.000,00	200.000,00
<i>Recurso Humano</i>	2	500.000,00	1.000.000,00
<b>Total (COP)</b>			<b>1.900.000,00</b>

Fuente: Autoría propia

## 7. Resultados

Para determinar la forma de integración de la Gestión de la SST en la RSE, tras la aplicación de la lista de chequeo en las empresas seleccionadas, las respuestas fueron convertidas en gráficos en los que se observa el nivel de integración. Este nivel 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.

Se presenta el diagnóstico de la integración de la Gestión de la SST en la RSE 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.

### 7.1 Descripción de las empresas objeto de estudio

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 consultoría.
- Empresa B: Gran empresa de capital mixto y del sector textil.

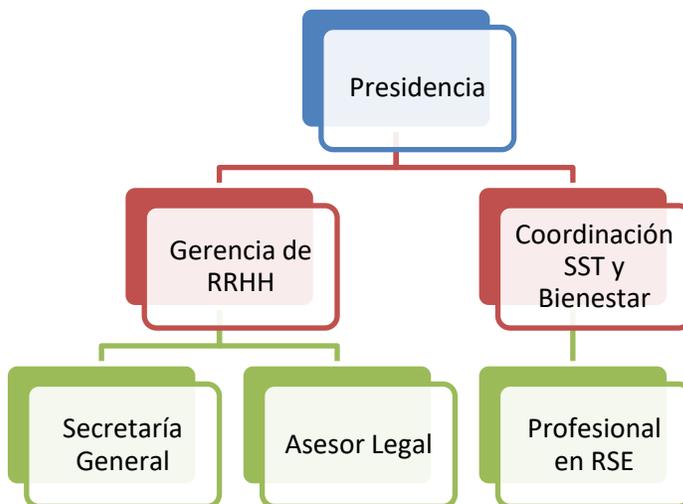
A continuación, se presenta la tabla 3 en la que se encuentra la descripción de cada empresa.

Tabla 3. Descripción de las empresas objeto de estudio

<b>EMPRESA A</b>			
Año de fundación	1999		
Tipo de Capital	Privado		
Actividad Económica	Consultoría contable, legal y tributaria		
Tamaño	Grande		
Riesgo- Actividad económica	I	Sindicato	No

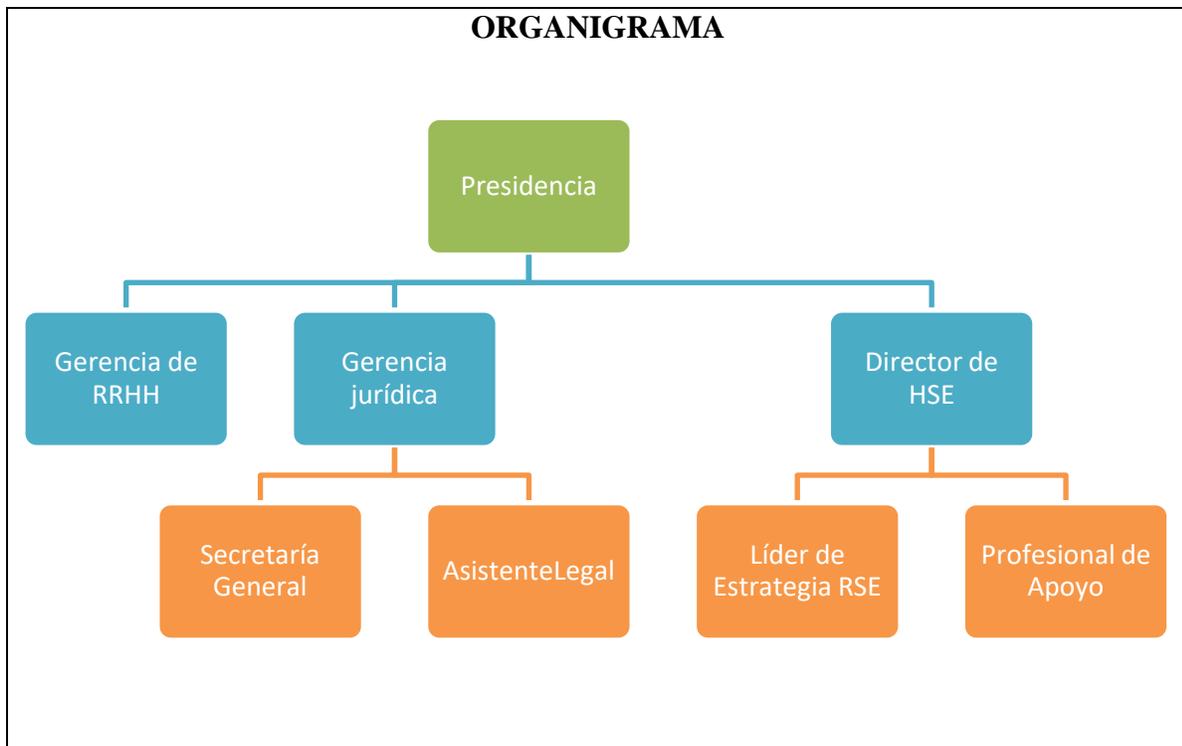
Número de Colaboradores	150
Cargo del responsable de la SST	Coordinador de SST
Certificación SST	ARL- Último puntaje obtenido 91%
Cargo del responsable de la RSE	Profesional RSE
Certificación o Reporte de RSE	Ninguno

### ORGANIGRAMA



### EMPRESA B

Año de fundación	2000
Tipo de Capital	Mixta
Actividad Económica	Industria y Comercio Textil
Tamaño	Grande
Riesgo- Act. Económica	II    Sindicato    Si
Número de Colaboradores	200
Cargo del responsable de la SST	Director de HSE
Certificación SST	ARL- Último puntaje obtenido 87% / OHSAS 18001 Anual
Cargo del responsable de la RSE	Líder de Estrategia RSE
Certificación o Reporte de RSE	Reporte de sostenibilidad anual desde 2008



*Fuente:* Autoría propia.

## 7.2 Recolección y análisis de la información

La lista de chequeo la respondió el representante de SST y el representante de RSE de cada empresa, entre el 01 y el 29 de septiembre de 2020.

Los participantes fueron informados sobre la finalidad y la naturaleza del proyecto, así como sobre los riesgos y consecuencias de este, resaltando el respeto de la autonomía. Mediante la firma de su consentimiento informado que se observa en el Anexo 4, aceptaron su participación. El análisis de la información recolectada se realizó, 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 Gestión de la SST y la RSE para cada caso empresarial.

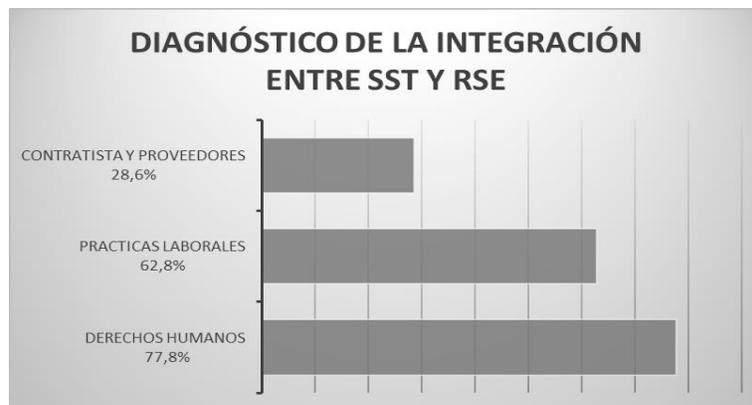
Las respuestas “No aplica” no fueron incluidas en los gráficos; sin embargo, son mencionadas y explicadas.

Debido a que las empresas incluidas en el estudio no tienen las mismas características (por sector económico, número de trabajadores o tipo de capital, etc), 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 Gestión de la SST en la RSE.

### **7.3 Diagnóstico de la interacción de la SST en la RSE y plan de mejoramiento para la Empresa A**

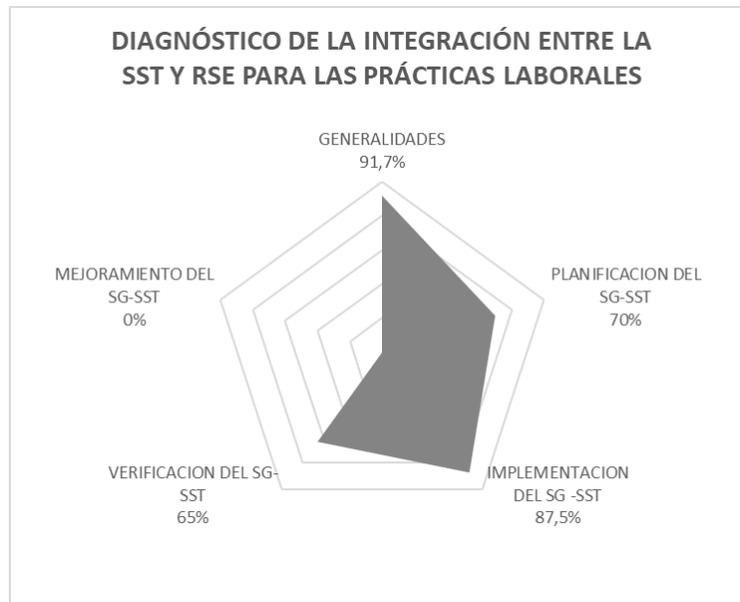
En la figura 7 se observa que en los aspectos relacionados con DDHH y G-SST, la empresa tiene una integración del 77,8%, siendo el eje temático con mayor puntaje. En segundo lugar, se ubican las prácticas laborales, con un nivel de integración del 62,8%, eje temático que será revisado en la próxima gráfica. En último lugar, con el 28,6% se encuentra el eje temático relacionado con contratistas y proveedores.

*Figura 7.* Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para la Empresa A, por eje temático



*Fuente:* Autoría propia

Figura 8. Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa A.



Fuente: Autoría propia.

En el gráfico se observa que, con respecto a las prácticas laborales, la Empresa A tiene un 91,7% de integración de la SST en la RSE 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.

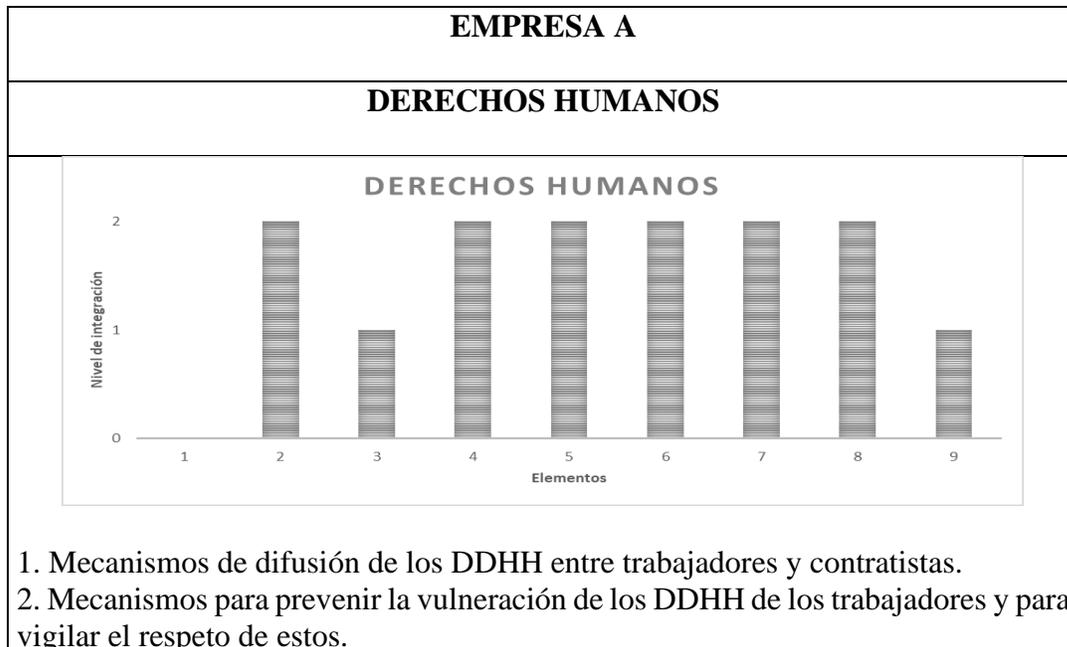
El segundo asunto mejor integrado es el correspondiente a la implementación del SG-SST, con un 87,5%. En cuanto a la verificación del SG-SST, se tiene una integración del 65%, lo cual indica que pese a que se planifican e implementan acciones relacionadas con el SG-SST, éstas no son verificadas en su totalidad. Por último, se encuentra que no hay integración de la SST y la RSE 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 SST en la RSE, 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 4 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración del SST y la RSE para la Empresa A y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

*Tabla 4.* Análisis gráfico de la integración de la SST en la RSE, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa A.



3. Mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH de los trabajadores por causa de las decisiones de la organización.
4. Mecanismos para monitorear la distribución sociodemográfica de los trabajadores.
5. Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades, considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones.
6. Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades, considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal.
7. Motivación a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo.
8. Mecanismos para evaluar las opiniones, preocupaciones o sugerencias de los trabajadores, con el fin de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.
9. Mecanismos que protegen la libertad sindical y de asociación, adicionales a los de la legislación.

### **CONCLUSIONES**

Elementos que no aplican en la Empresa A, debido a que los trabajadores no se encuentran asociados:

- Canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores.
- Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o toma de decisiones relativas a SST, diferentes al COPASST.

Con un 77,8% de cumplimiento de la integración de la G-SST y la RS, en lo que respecta a los DDHH, se destacan los siguientes elementos con alto nivel de integración:

- A través del área de relaciones laborales se previene la vulneración de los DDHH de los trabajadores y se vigila el respeto de estos.
- Se cuenta con una distribución sociodemográfica de los trabajadores desde el área de selección, lo cual permite crear acciones dirigidas a los grupos específicos de la organización e identificar las oportunidades de mejora en cuanto a evitar la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección.
- La organización cuenta con una política salarial, un plan de carrera y un programa de ascensos transparente, que asegura la igualdad de oportunidades y evita la discriminación en el proceso de administración de sueldos y promociones.
- La organización cuenta con un programa de capacitación y desarrollo, considerando las competencias y los roles de cada cargo, que asegura la igualdad de oportunidades y evita la discriminación en este proceso.
- 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**

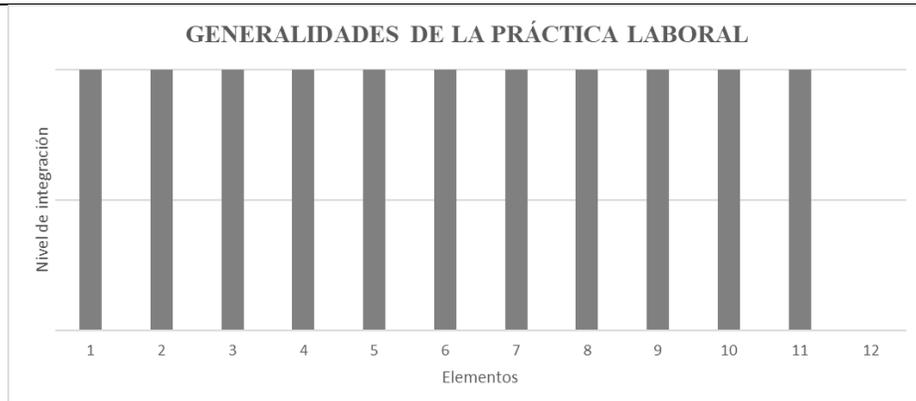
1. Difundir los DDHH entre los trabajadores y contratistas, en especial aquellos relacionados con la SST:

- 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 integral.
- 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, email, cartillas, carteleros distribuidos en forma periódica.

2. 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.
3. Pese a la existencia de una política relativa al respeto de la libertad sindical, esta debe ser difundida entre los trabajadores.

## GENERALIDADES DE LA PRACTICA 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

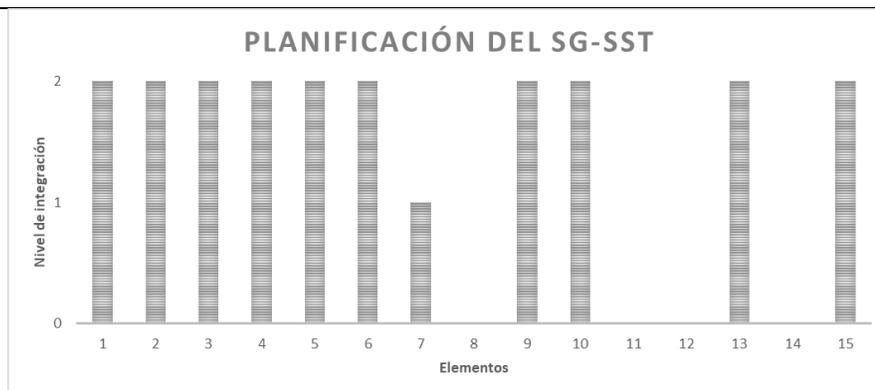
Con un 91,7% de integración de la G-SST en la RS, las generalidades de la práctica laboral son el asunto con mejor cohesión entre ambos temas. Esto significa, que la empresa cumple a cabalidad con los requisitos legales referentes a contratos, salarios, pagos al SSSI, pagos de horas extras, nocturnas y dominicales, cumplimiento de jornadas máximas de trabajo, liquidación de vacaciones, autorización de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia. 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 músculoesqueléticos 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.

### PLANIFICACIÓN DEL SGSST



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 énfasis osteomuscular 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.

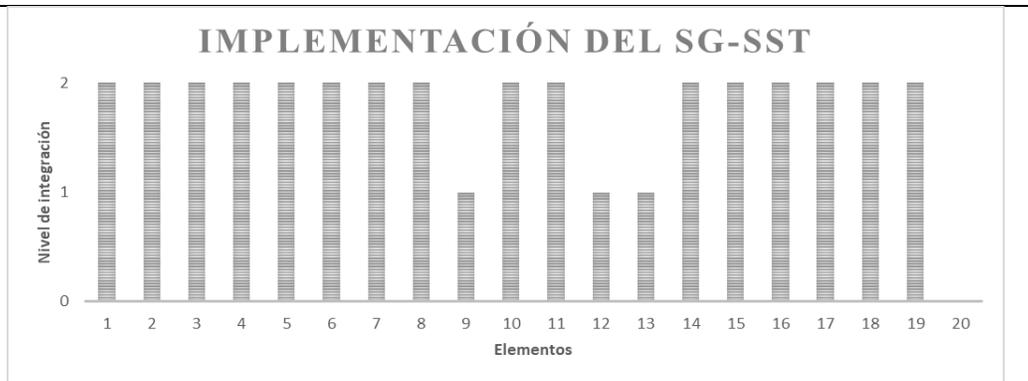
Se requiere reforzar el profesiograma, de manera que contenga a todos los cargos de la organización., Se observa carencia en: matriz de EPP, otros mecanismos de prevención del acoso laboral. Además de la existencia del comité de convivencia laboral, participación de personal con diferentes tipos de contratos 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**

1. Actualizar el profesigramas 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 profesigramas 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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. 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.
5. 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.

### **IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST**



1. Copasst 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 2404/2019.
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:

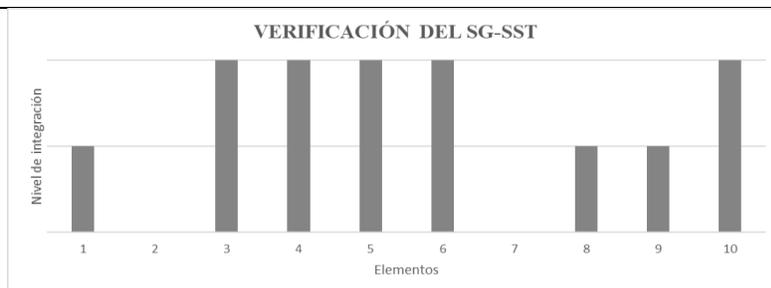
- Copasst ejerce sus funciones, por lo que se acata la ley y se mejora la participación de los trabajadores en decisiones relativas a la SST.
- Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores, lo que garantiza el derecho a la libertad de opinión y de expresión 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 cuenta con otros mecanismos diferentes a los SVE para abordar las maneras específicas en que los peligros existentes afectan a población vulnerable.
- 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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

### VERIFICACIÓN DEL SGSST



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 SST en la RSE, 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**

1. Establecer un sistema de gestión con la metodología planear-hacer-verificar-actuar, que permita el mejoramiento continuo de la 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

### MEJORAMIENTO DEL SGSST



### 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.

### 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 conforme el Decreto 1072/2015.
3. Mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RSE 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 y el mercado laborales 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 SST en la RSE, 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 RSE 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**

1. Con base en 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.
2. 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.
3. 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.
4. Transmitir por medio de capacitaciones a los contratistas y proveedores de la Empresa A, los valores y principios de la organización. Esto podría

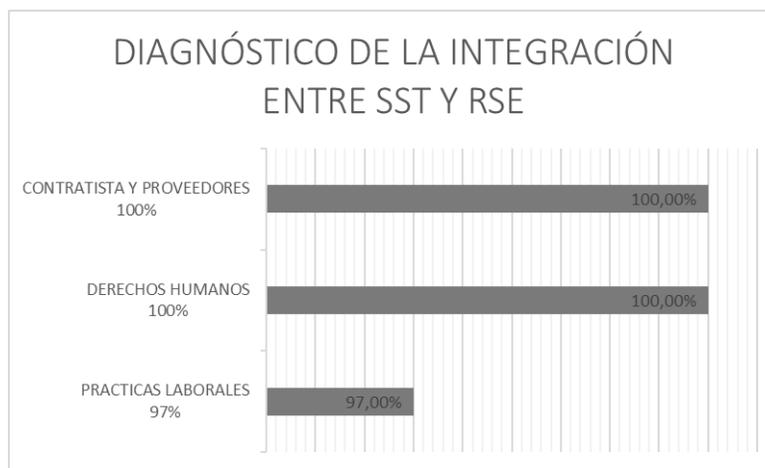
realizarse en la inducción que se les realiza y en los procesos de reinducción.

5. 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.
6. Revisar en las planillas de pago al SSSI los salarios asignados a cada cargo y la clase de riesgo reportada.
7. 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.
8. 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.
9. Contar con un procedimiento de verificación del cumplimiento de todas las cláusulas anteriormente mencionadas.

*Fuente:* Autoría propia.

#### **7.4 Diagnóstico de la interacción de la SST en la RSE y plan de mejoramiento para la Empresa B**

*Figura 9.* Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para la Empresa B, por eje temático.

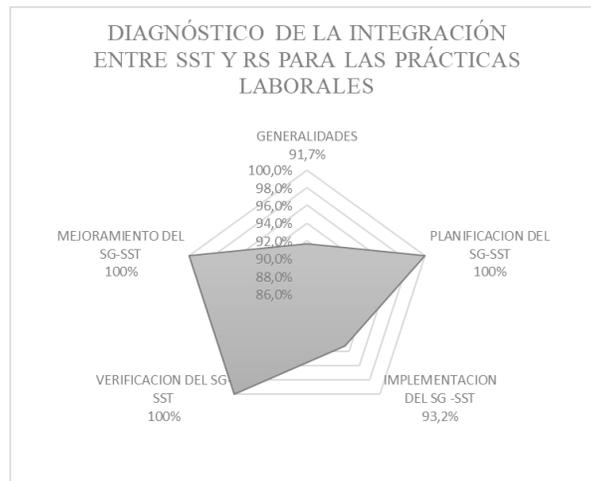


*Fuente:* Autoría propia.

La Empresa B es la que muestra mejores resultados de integración de la SST en la RSE 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 10.* Diagnóstico de la integración de la SST en la RSE para el eje temático de prácticas laborales en la Empresa B.



*Fuente:* Autoría propia.

En el gráfico se nota que, con respecto a las prácticas laborales, la Empresa B tiene un 91,7% de integración de la SST en la RSE 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%.

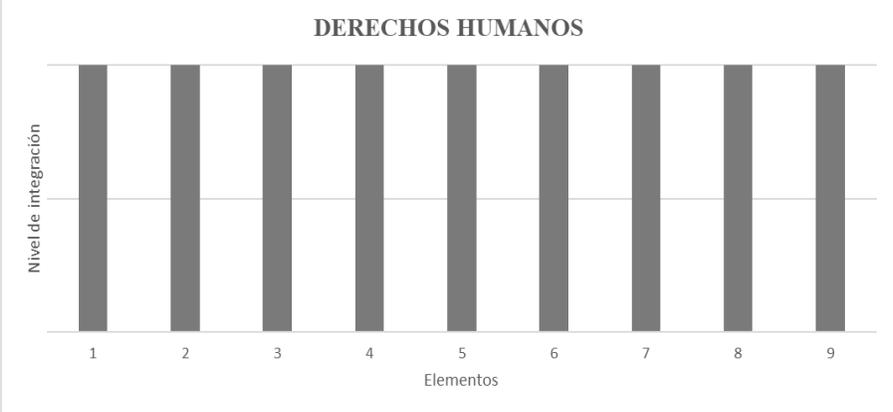
En cuanto a la verificación del SG-SST y el mejoramiento del SG-SST, se tiene una integración del 100% en cada uno, lo cual indica que la Empresa B cuenta con un SG-SST que sigue los lineamientos del mejoramiento continuo.

En general se puede decir que la Empresa B:

- Cumple con los requisitos legales asociados a la integración de la SST en la RSE.
- 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:
  - a) Una relación más equitativa entre los beneficios recibidos por los trabajadores directos y los beneficios recibidos por los trabajadores de contratistas y proveedores.
  - b) Una gama más amplia de acciones de Promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT).
  - c) 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 5 se analiza gráficamente cada elemento que compone el diagnóstico de la integración de la SST y la RSE para la Empresa B y se presenta una propuesta de mejora por eje temático y asunto.

Tabla 5. Análisis gráfico de la integración de la SST en la RSE, conclusiones y plan de mejoramiento para la Empresa B.

<b>EMPRESA B</b>	
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	
 <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS HUMANOS</b></p> <p style="text-align: center;">Nivel de integración</p> <p style="text-align: center;">Elementos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecanismos de difusión de los DDHH entre trabajadores y contratistas.</li> <li>2. Mecanismos para prevenir la vulneración de los DDHH de los trabajadores y para vigilar el respeto de estos.</li> <li>3. Mecanismos para evaluar el riesgo de vulneración de los DDHH de los trabajadores por causa de las decisiones de la organización.</li> <li>4. Mecanismos para monitorear la distribución sociodemográfica de los trabajadores.</li> <li>5. Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades, considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones.</li> <li>6. Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades, considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal.</li> <li>7. Motivación a los trabajadores para que realicen sugerencias relacionadas con su trabajo.</li> <li>8. Mecanismos para evaluar las opiniones, preocupaciones o sugerencias de los trabajadores, con el fin de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos.</li> <li>9. Mecanismos que protegen la libertad sindical y de asociación, adicionales a los de la legislación.</li> <li>10. Canales de comunicación con los sindicatos u otras asociaciones de trabajadores.</li> <li>11. Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o toma de decisiones relativas a SST, diferentes al Copasst.</li> </ol>
<b>CONCLUSIONES</b>	
<p>Con un 100% de nivel de integración de la SST en la RSE, la empresa cumple todos los elementos relacionados con DDHH, es decir que la empresa conoce, respeta,</p>	

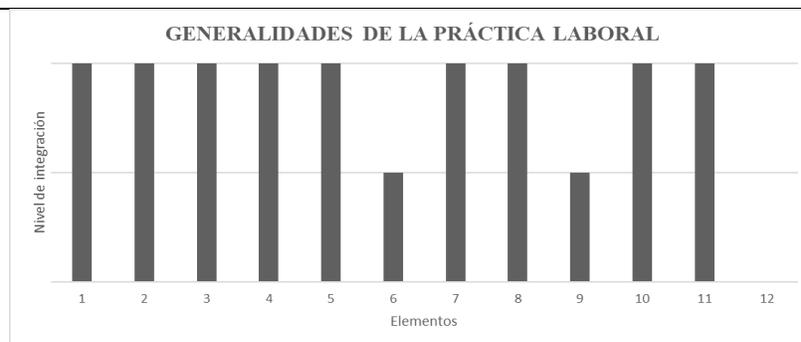
protege y evalúa sus acciones en el ámbito de los DDHH relacionados con trabajadores, por medio de:

- Talleres y comunicaciones por medios virtuales para difundir los DDHH entre trabajadores y contratistas.
- Un mapa de riesgo de vulneración de los DDHH.
- Una matriz de tipificación de los DDHH.
- Monitoreo de la distribución sociodemográfica de los trabajadores a través de un contrato con una entidad especializada.
- Evaluaciones de desempeño que aseguran la igualdad de oportunidades considerando las competencias en los programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Una línea de atención telefónica y virtual para que los trabajadores realicen sugerencias relacionadas con su trabajo.
- Respeto por la libertad de asociación, representado en un 29% de trabajadores sindicalizados en la empresa.
- Habilitación de canales adicionales a los requeridos por la legislación (comités paritarios locales y regionales, reuniones con los sindicatos para revisión de nuevas normativas antes de su publicación, entre otros), para la participación de los trabajadores o sus representantes en decisiones relativas a SST.

### **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO**

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

### **GENERALIDADES DE LA PRACTICA 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, licencias de maternidad.
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 SST en la RSE, 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.

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.

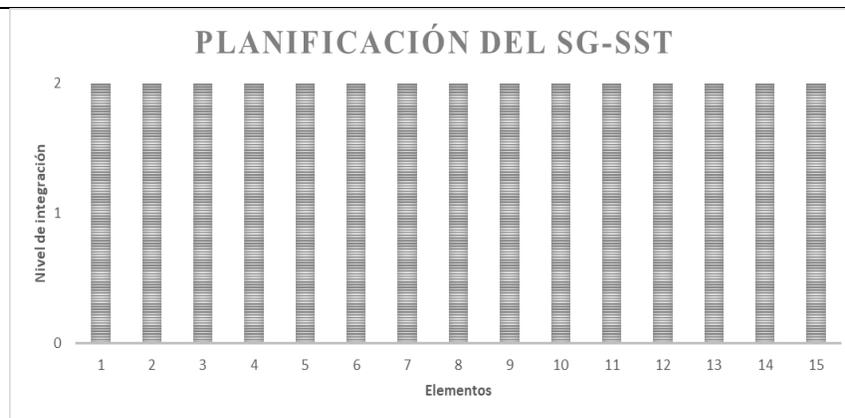
Se requiere reforzar los mecanismos para asegurar el cumplimiento de jornadas máximas de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, en especial para los trabajadores administrativos de manejo y confianza; y mejorar la implementación de la política sobre tiempo equilibrado entre trabajo y familia.

### **PROPUESTA DE MEJORAMIENTO**

1. 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.
2. Revisar el resultado del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial de los trabajadores que se encuentran en las áreas de mayor impacto.
3. Revisar el resultado de la medición de clima organizacional en las áreas identificadas como de mayor impacto.

4. 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.
5. 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-medición del clima organizacional).
6. Hacer verificación de los planes implementados.
7. Revisar y ajustar la política existente sobre tiempo equilibrado entre trabajo y familia, según los resultados obtenidos en los puntos anteriores.

### 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

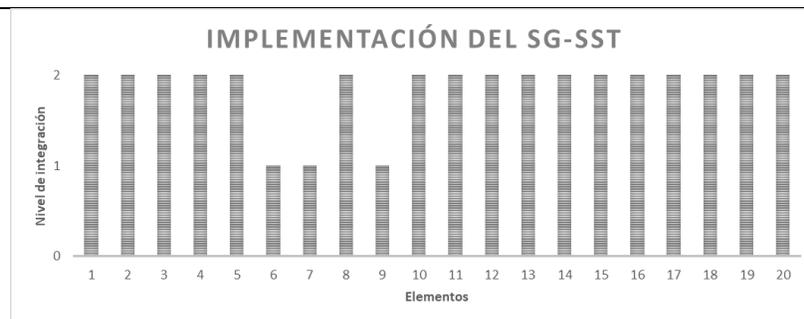
Con un 100% de nivel de integración de la SST en la RSE, la empresa cumple todos los elementos relacionados con la planificación del SG-SST, a través de:

- a) 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.
- b) 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 llegan 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

De la mano 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

### IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST



1. Copasst 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 y 2404/2019.
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 Copasst; 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

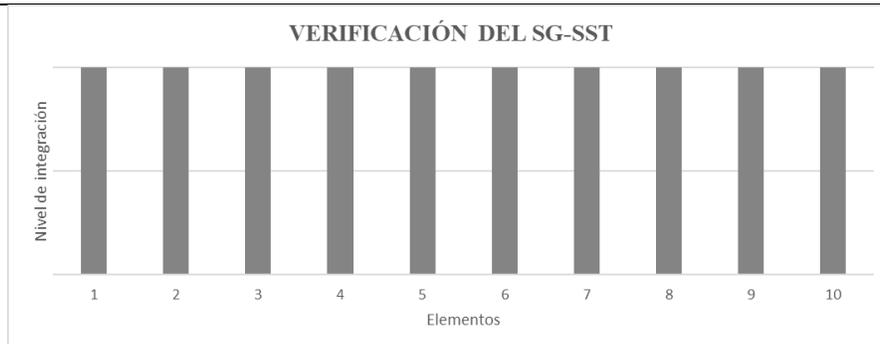
factores de riesgo psicosocial; la entrega de EPP a los trabajadores directos que los necesitan; el plan de emergencias probado, conocido por todos los trabajadores y disponible para todas las jornadas y todos el personal, independientemente del tipo de contrato, inspecciones periódicas de seguridad, 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, actividades lúdicas en la semana de la salud, 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**

1. 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.
2. 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.
3. 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.

## 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 SST en la RSE 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 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.

### **MEJORAMIENTO DEL SG-SST**



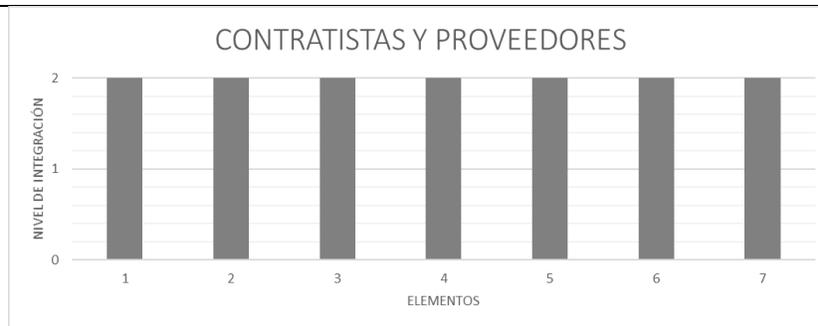
### **CONCLUSIONES**

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**

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.

### **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 y el mercado laborales 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 SST en la RSE, se observa que la organización extiende sus prácticas de SST y de RSE 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 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:* Autoría propia.

## 7.5 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 SST en la RSE.

La figura 11, presenta un gráfico en que se observa la comparación realizada entre las dos empresas y los ejes temáticos analizados: DDHH, prácticas laborales y contratistas y proveedores.

*Figura 11.* Comparativo entre empresas y ejes temáticos



*Fuente:* Autoría propia.

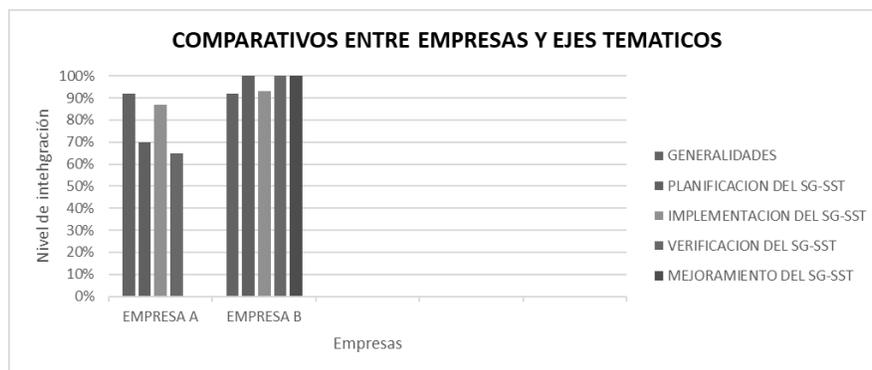
Al comparar las empresas y su nivel de integración con respecto a los ejes temáticos se concluye:

- La empresa B muestran una mejor integración de la SST en la RSE, en lo que respecta a los DDHH. 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.
- Muestra una mejor integración de la SST en la RSE, en lo que respecta a los contratistas y proveedores.
- Se observa una mejor integración de la G-SST en la RS en los tres ejes temáticos.
- Al presentar reportes de RSE presentan una mejor integración de la SST en la RSE, en lo que respecta a DDHH y contratistas y proveedores, en relación con la empresa A que no realiza reportes de RSE. Esto se debe a que los reportes de RSE, por definición, incluyen a todos los grupos de interés, entre ellos contratistas y proveedores y, en el mismo sentido, gestionar la RSE implica velar por el respeto de los DDHH en los grupos de interés.
- La empresa A que no cuentan con un SG-SST verificado por un tercero externo a la organización, muestra una menor integración de la SST en la RSE, 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, esta empresa carece de una verificación profunda de las actividades desarrolladas como parte del sistema de gestión y no cuentan con mecanismos de mejoramiento de este.

- Todos los resultados de la integración de la G-SST en la RSE 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.
- 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 - SST en la RSE. Y entre la clase de riesgo de la actividad económica y la integración de la SST en la RSE.

La figura 12 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 12.* Comparativo entre empresas y prácticas laborales.



*Fuente:* Autoría propia.

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

- a) Se sigue observando la tendencia reflejada en el gráfico anterior: al certificar el SGSST mediante OHSAS 18001, la Empresa B tiene un mejor nivel de integración de la SST en la RSE, 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 muestra una mejor integración de la SST en la RSE, en lo que respecta a la verificación y el mejoramiento del SG-SST, en contraposición de la empresa A que no evalúa su sistema de gestión o cuando su sistema de gestión es evaluado por un área de la misma organización.

## 8. Conclusiones

Como respuesta a la pregunta de investigación; ¿Cómo se integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la responsabilidad social empresarial en las empresas colombianas? 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 (privado o mixto), los reportes de RSE y la legislación son factores que podrían estar influyendo en la integración de la SST en la RSE.

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

Se identificaron teóricamente las dimensiones de la SST y de la RSE, 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 SST son: política, planificación, implementación, verificación y acción en pro de mejoras y las dimensiones de la RSE son: gobierno corporativo, Derechos Humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, clientes y consumidores y comunidad.

Se diagnosticó la integración de la SST en la RSE en dos empresas a través del diseño de una lista de chequeo basada en 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.

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 RSE a la SST.

En general, las propuestas de mejoramiento pueden sintetizarse en:

- ✓ Continuar con el cumplimiento de los requisitos legales asociados a la integración de la SST en la RSE.
- ✓ 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 integral. 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, 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 SST y RSE 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 RSE para todos.

## 9. Recomendaciones

Uno de los problemas encontrados es la relación encontrada entre la empresa con sindicato y la mejor integración de la SST en la RSE, 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 resolverlo.

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 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. 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 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.

## BIBLIOGRAFIA

- «Corporate social responsibility and safety and health at work», Informe de la Agencia 2004
- Aguilera Castro, Adriana, & Puerto Becerra, Doria Patricia. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, (32), 1-26. From [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=en).
- ANGEL, Carlos Arturo (1996). *La responsabilidad de los empresarios Colombianos frente al desarrollo de la sociedad. Empresa privada y responsabilidad social*. Utopita Ediciones.
- Arlsura.com. 2020. *ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL*. [Online] Available at: <<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=651:-sp-28279>>
- Benavides, O. A. & Villanueva, Y. X. (2019). Impacto del bienestar social de la empresa Servitiendas de Colombia en sus colaboradores y familias desde los fundamentos de la RSE. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28110>.
- Bestratén Bellovi, Manuel, (2008). Responsabilidad social y condiciones de trabajo. Obtenido en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2004/31/artFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2004/31/artFondoTextCompl.pdf)
- Comisión Europea - European Commission. 2020. Responsabilidad Social De Las Empresas (RSE). [online] Available at: <[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr\\_es](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-social-responsibility-csr_es)>
- Dávalos Morocho, H. P. (2019). Encuestas sobre Responsabilidad Social Empresarial en Latinoamérica. Recuperado de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3271>
- Decreto 1072 (2015). Decreto único reglamentario del sector trabajo. ¿Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- Ferré-Pavia, Carme & Hiyo Tamba, Cristie (2018). La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas.

Universidad & Empresa, 20(35), 221-249.

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6028>

Guanter, S. (2009). Responsabilidad social de la Empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (100), 143-157.

Marquina Feldman, Percy, & Reficco, Ezequiel. (2015). Impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento de compra y disposición a pagar de consumidores bogotanos. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 373-382.

<https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.001>

Mintrabajo.gov.co. 2020. [Online] Available at:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Osha.europa.eu. 2020. [online] Available at: <<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-54-corporate-social-responsibility-and-occupational-safety-and-health>>

Peña, I. J. (2018). La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las empresas. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10654/18111>.

Responsabilidad social de las empresas y salud laboral, Fórum de la Agencia 2001

Revista Dinero. (2017). Responsabilidad social empresarial. Cuadro de Mando “Multicapital”, 03-05. Obtenido de

<http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/cuadro-de-mando-multicapital-por-victor-malagon/242114>

Riaño-Casallas, Martha Isabel, & Palencia-Sánchez, Francisco. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 24-37. <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.dess>

- Sánchez Jiménez, Vicente, & Puente Regidor, Mónica. (2017). El papel de los trabajadores en las actuaciones de responsabilidad social empresarial. El caso español. *Ensayos de Economía*, 27(51), 57-78. <https://dx.doi.org/10.15446/ede.v27n51.69113>
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. México: Paidós.
- Bateman, T. S. & Snell, S.A. (2005). *Administración: Un nuevo panorama competitivo*. (4a ed., pp.147, 150-151). México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Caravedo, B. (1998). *Perú: empresas responsables*. Lima: SASE y Perú 2021.
- Daft, R. L., & Daft, R. L. (2000). *Teoría y diseño organizacional*.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Martínez, H. H. (2005). *El marco ético de la Responsabilidad social empresarial*. editorial Pontificia Universidad Javeriana. Colección Biblioteca del Profesional.
- Ballina, F. (2004). Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la administración. *Ciencia Administrativa*, 1-13.
- Abbagnano, N. (1986): *Diccionario de Filosofía*. México: FCE Alvira, F. (1983): *Perspectiva Cualitativa-Perspectiva Cuantitativa en la Metodología Sociológica*, en Reiss, 22, pp.53

## ANEXOS

1. Proceso de elaboración de las preguntas de la lista de chequeo
2. Lista de chequeo
3. Listado de las conexiones existentes entre la SST y la RSE y los elementos que identifican la integración desde la perspectiva de la SST y la RSE
4. Consentimiento informado

# 1. Proceso de elaboración de las preguntas de la lista de chequeo

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	PROPOSITO	PREGUNTA
<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
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?
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 falencias en SST dentro de la empresa.	Garantizar el respeto del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Evitar la discriminación y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a: * 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?
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?
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?
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?
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.	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: * 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. Respetar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Proporcionar condiciones laborales decentes.	¿Los representantes de los trabajadores participan activamente en comités de gestión o toma de decisiones relativas a SST, diferentes al Comité Paritario de SST?

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?
Medición del clima organizacional.	Proporcionar condiciones laborales decentes en relación con salud y seguridad. Realizar esfuerzos por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo. Garantizar el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.	¿Se ha medido el clima organizacional y se han puesto en marcha estrategias para su mejoramiento?
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	Garantizar el derecho al mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente. Trabajar por la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas. Realizar esfuerzos por eliminar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo.	¿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		
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.	Conocer el compromiso de la dirección de la empresa con la SST. Desarrollar, implementar y mantener una política de SST. Comprender y aplicar los principios de G-SST.	¿La política de SST está aprobada por la dirección de la empresa?
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.	Garantizar el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales. Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores	¿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?
Exámenes médicos ocupacionales de ingreso. - Exámenes médicos ocupacionales periódicos y de retiro. - Exámenes médicos ocupacionales pagados por la empresa.	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 impliquen gastos económicos a los trabajadores.	¿La empresa realiza exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores y éstos costos están a cargo de la empresa?
Profesiograma	Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable.	¿El profesiograma está de acuerdo con los perfiles de salud requeridos en la empresa a la fecha?
Matriz de elementos de protección personal (EPP).	Proporcionar el equipo de seguridad necesario. Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas	¿La matriz de elementos de protección personal se encuentra acorde con las condiciones de riesgo de los trabajadores expuestos?
Elección del COPASST según normatividad	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	¿El Copasst ha sido elegido según la legislación?
Comité de convivencia según normatividad.	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.	¿El comité de convivencia laboral está constituido según la legislación?
Otros mecanismos de prevención del acoso laboral, además de la existencia del comité de convivencia	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.	¿Se cuentan con otros mecanismos de prevención del acoso laboral además de la existencia del comité de convivencia laboral?
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	No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.	¿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? ¿Se permite la participación de personal de diferentes jornadas laborales en las actividades de prevención de accidentes de trabajo y promoción de la salud?
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.	Comunicar a los trabajadores la exigencia de seguir en todo momento las prácticas de seguridad. Proporcionar protección equitativa en SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas. Proporcionar la formación adecuada a todo el personal	¿Se cuenta con programas de formación en SST para el personal y se incluyen los trabajadores con diferentes tipos de contratos y jornadas laborales?
Mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST.	Integrar criterios de SST en sus políticas y prácticas de compra y contratación.	¿Existen mecanismos para la compra de bienes y servicios con especificaciones relacionadas con SST?

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST		
Copasst en funcionamiento según normatividad.	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	¿El Copasst se encuentra en funcionamiento según la normatividad?
Difusión de las funciones del comité de convivencia laboral entre los trabajadores	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.	¿Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores?
Inducción y reintucción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST.	Proporcionar la formación adecuada a todo el personal. 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. * Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro, para la vida o la salud.	¿En el desarrollo de los programas de inducción y reintucción de la empresa se incluyen temas relacionados con SST?
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)?
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?
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?
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. Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las inspecciones periódicas de seguridad. Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo. Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las mediciones higiénicas. Seguimiento a las recomendaciones obtenidas en las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.	Garantizar el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de cada persona. Asegurar que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales. Abordar las maneras específicas en que los peligros existentes en las actividades de la organización afectan a población vulnerable. Asegurar que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados. Prevenir y tratar las enfermedades profesionales y luchar contra ellas.	¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de la matriz de peligros? ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones periódicas de seguridad? ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo? ¿Se revisa, implementa y se hace seguimiento de las recomendaciones obtenidas de las mediciones higiénicas? ¿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?
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 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 siguen los procedimientos adecuados.	¿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)
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?
Mecanismos para el mejoramiento del SGSST, 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 realicen 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 RSE.	¿Existen mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores no realicen 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 RSE.	¿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 RSE.	¿Se tienen mecanismos formales que permitan que los valores y principios de RSE (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?

## 2. Lista de chequeo

LISTA DE CHEQUEO: CONEXIONES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL					
<p><b>Objetivo:</b> 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.</p>					
DATOS GENERALES					
EMPRESA				FECHA	
CONTACTO				CARGO	
CONTACTO				CARGO	
ENCARGADO DE LA ENTREVISTA					
<p><b>METODOLOGIA:</b> 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</p>					
PREGUNTA	CUMPLE	NO CUMPLE	PARCIALMENTE	NO APLICA	OBSERVACIONES
I. 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?					
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?					

PRACTICAS LABORALES					
<b>2. GENERALIDADES</b>					
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?					
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?					
<b>3. PLANIFICACIÓN DEL SG-SST</b>					
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 Copasst se encuentra en funcionamiento según la normatividad?					
4.2 ¿Las funciones del comité de convivencia laboral han sido difundidas entre los trabajadores?					
4.3 ¿En el desarrollo de los programas de inducción y reintroducción 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?					
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?					
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?					

3. Listado de las conexiones existentes entre la SST y la RSE y los elementos que identifican la integración desde la perspectiva de la SST y la RSE

Listado de las conexiones existentes entre la SST y la RSE y los elementos que identifican la integración desde la perspectiva de la SST y la RSE			
No.	CONEXIÓN EXISTENTE ENTRE SST Y RSE	ELEMENTOS DESDE LA SST	ELEMENTOS DESDE LA RSE
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.	Indicadores del sistema de gestión. - Matriz de peligros. - Seguimiento a las recomendaciones de la matriz de peligros.	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; informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión	Copasst 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.	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.
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.	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	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.	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.	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).	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.	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

9	La prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y la lucha contra ellas.	<p>Indicadores de ausentismo laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exámenes médicos ocupacionales periódicos y de retiro.</li> <li>- Indicadores de casos sospechosos de enfermedad laboral (EL).</li> <li>- Indicadores de EL.</li> <li>- Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.</li> <li>- Inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo.</li> <li>- Mediciones higiénicas según el tipo de peligro.</li> <li>- Seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento</li> </ul>	<p>La organización se involucra en proyectos sociales, gubernamentales o académicos tendientes a investigar el origen, control y tratamiento de las enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo verificados por un tercero independiente.</li> <li>- Mecanismos de seguimiento a los trabajadores afectados con EL y a su tratamiento.</li> </ul>
10	No discriminar y asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	<p>Participación de personal con diferentes tipos de contratos y de jornadas laborales en las actividades de SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elección del Copasst según normatividad.</li> <li>- Comité de convivencia laboral.</li> </ul>	<p>Mecanismos para prevenir la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc. en los procesos de selección y contratación del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos para asegurar igualdad de oportunidades considerando las competencias, en el proceso de administración de sueldos y promociones. (Pacto Global, 2014, p. 3)</li> <li>- Mecanismos para asegurar la igualdad de oportunidades considerando las competencias, en los programas de capacitación y desarrollo del personal. (Pacto Global, 2014, p. 3)</li> <li>- Mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en todas sus formas. (Pacto Global, 2014, p. 3)</li> <li>- Existencia de indicadores que muestren la igualdad de oportunidades, en aspectos de género, edad, etc. (Pacto Global, 2014, p. 3)</li> <li>- 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.</li> </ul>
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.	<p>Mecanismos de verificación del cumplimiento de jornadas máximas de trabajo en cada turno.</p>	<p>Estructura salarial basada en méritos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pago de horas extras, nocturnas o dominicales.</li> <li>- Asignación de licencias de maternidad, paternidad y periodos de lactancia.</li> <li>- Liquidación de vacaciones.</li> <li>- Rotación del personal en los diferentes turnos de trabajo.</li> <li>- Flexibilidad en los horarios de trabajo.</li> <li>- Mecanismos para conocer los intereses y necesidades específicas de los trabajadores como grupo de interés.</li> <li>- Existencia de mecanismos de diálogo e involucramiento con los trabajadores como grupo de interés.</li> <li>- Medición del clima organizacional.</li> <li>- Políticas de tiempo equilibrado entre el trabajo y la familia (como teletrabajo, horarios especiales en Navidad, periodos de lactancia, etc.)</li> </ul>
12	Asegurarse que las condiciones de trabajo cumplen las leyes y regulaciones nacionales.	<p>Matriz de requisitos legales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de inspecciones periódicas de seguridad con seguimiento a las recomendaciones.</li> <li>- Matriz de peligros con seguimiento a las recomendaciones.</li> </ul>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos para verificar que los contratos con los trabajadores, contratistas y proveedores se encuentran dentro de la normatividad</li> </ul>
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
15	Analizar y controlar los peligros derivados de sus actividades que afectan la salud y seguridad de los trabajadores.	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.	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 sigan los procedimientos adecuados.	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.	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.	Profesiograma. - Exámenes médicos ocupacionales de ingreso. - SVE.	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.)
21	Proporcionar protección equitativa en materia de SST a trabajadores de tiempo parcial, temporales o subcontratistas.	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 garantizan 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 psicosocia	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.	Inducción y reinducción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST. - Socialización de las prácticas de seguridad a los trabajadores	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.	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.	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.
27	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.	Elección y funcionamiento del Copasst de SST según la normatividad. Inducción y reinducción de trabajadores que incluyan temas relacionados con SST.	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	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)	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.	Mecanismos para determinar y vigilar que los contratistas y proveedores de bienes o servicios no realicen 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)

#### 4. Consentimiento informado

Bogotá D.C., \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2020.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que acepto participar de manera voluntaria en el trabajo titulado LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTEGRADA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COLOMBIANA. ESTUDIO DE CASO EN DOS EMPRESAS, que se encuentra a cargo de las estudiantes de la Universidad ECCI de la Dirección de Posgrados en Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo Aura María Minu Cedeño y Jhilian Andrea Vasquez Ramón.

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: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

C.C. No. \_\_\_\_\_