



ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PROMOCIÓN DEL AUTOCUIDADO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL**

**Yeni María García Nieto
Magnolia Perdomo Rojas
Alejandra Jaramillo**



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen*

Promoción del Autocuidado para la Seguridad y Salud en el Trabajo como estrategia de
Responsabilidad Social Empresarial

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título especialistas en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Modalidad: Proyecto de desarrollo

Asesor:

Viviana Racero López¹

Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Magister en administración del Talento Humano

Autores:

Yeni María García Nieto

Alejandra Jaramillo Marín

Magnolia Perdomo Rojas

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2023

¹ <https://orcid.org/0000-0001-7779-2585>

Tabla de contenido

1. Resumen	4
2. Introducción	6
3. Planteamiento del problema	7
4. Objetivo general	9
4.1 Objetivos específicos	9
5. Justificación	10
5.1 Alcance	11
6. Antecedentes	12
7. Marco teórico	15
8. Marco conceptual	17
9. Marco legal	19
10. Marco contextual	21
11. Metodología	25
11.1 Enfoque de investigación	25
11.2 Tipo de estudio	25
12. Resultados	26
13. Conclusiones	34
14. Recomendaciones	36
15. Bibliografía	37

RESUMEN

La presente investigación se realiza en la Empresa GENSA S.A E.S. P de la ciudad de Manizales, Caldas y tiene como propósito principal analizar la estrategia de Responsabilidad social empresarial para promover el AUTOCUIDADO desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente a los colaboradores y partes interesadas.

Para el desarrollo de este trabajo se abordan los conceptos de la responsabilidad social empresarial y la seguridad y salud en el trabajo a través de un análisis de brechas de las estrategias ya implementadas dentro de la organización, un cuestionario de entrevista sobre la adherencia del autocuidado entre los colaboradores y su identificación y fortalecimiento a través de los lineamientos y estrategias de la organización, que permitió concluir que los dos procesos RSE y SST van de la mano, por lo que las empresas tienen la responsabilidad de operar de una manera que proteja el bienestar de sus empleados, clientes y las comunidades en las que operan.

Para que las empresas adopten verdaderamente la responsabilidad social empresarial, la salud y la seguridad en el trabajo deben ser una prioridad máxima dentro de su gestión.

This research is carried out at the company GENSA S.A E.S.P in the city of Manizales, Caldas, and its main purpose is to analyze the Corporate Social Responsibility (CSR) strategy to promote SELF-CARE within its health and safety management system, addressing all the stakeholders.

To develop this project, the concepts of “corporate social responsibility (CSR)” and “occupational health and safety” are addressed through an analysis of the gaps in the strategies already implemented within the organization. An interview questionnaire is used to assess the adherence to self-care among employees and to identify and strengthen it through the organization's guidelines and strategies. It was concluded that the two processes, “Corporate Social Responsibility (CSR)” and “occupational health and safety”, go hand in hand, so companies have the responsibility to operate in a way that protects the well-being of their employees, customers, and the communities in which they operate.

For companies to truly embrace corporate social responsibility, health and safety in the workplace must be a top priority within their management strategies.

INTRODUCCIÓN

Las empresas responsables entienden que la salud y la seguridad de sus empleados son esenciales para su éxito, la implementación de programas efectivos de salud y seguridad demuestra a los empleados que son valorados y cuidados dentro de la organización.

Estos son algunos aspectos clave de la responsabilidad social empresarial relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo: Priorizar la seguridad en la cultura laboral. Los valores y políticas de una empresa deben dejar claro que la seguridad de los empleados es lo primero. Los trabajadores deben sentirse cómodos informando cualquier problema de salud o seguridad sin temor a las repercusiones.

Proporcionar la formación y los recursos necesarios. Los empleados necesitan una formación de seguridad adecuada para sus funciones específicas, así como cursos de actualización continuos. También requieren el equipo, las herramientas y el equipo de protección adecuados para hacer su trabajo de manera segura. Las empresas deben invertir en estos recursos para permitir un entorno de trabajo seguro, promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Las largas horas de trabajo y las cargas de trabajo intensas pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores con el tiempo. Las empresas responsables alientan a los empleados a tomar los descansos y el tiempo libre asignados. También pueden proporcionar programas y recursos de salud para apoyar el bienestar de los empleados.

Mantener los estándares de seguridad y cumplimiento. Las empresas deben cumplir con todos los estándares de seguridad legales y de la industria pertinentes. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos, inspecciones y revisiones con regularidad. También deben autoinformar cualquier incidente y cooperar plenamente con las agencias reguladoras.

En general, al priorizar la salud y la seguridad en el trabajo, las empresas demuestran que el bienestar de sus empleados es tan importante como el éxito financiero. Una fuerza laboral segura y saludable es clave para una empresa responsable y sostenible.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La RSE empezó en el centro de la agenda mundial desde 1999, cuando en el marco de la reunión anual del Foro Económico Mundial, con la temática “Globalidad Responsable”, el secretario general de las Naciones Unidas generó la discusión sobre la responsabilidad social de las empresas, lo que más adelante, en 2000, daría inicio al Pacto Mundial. Una iniciativa en la que, de forma voluntaria, líderes de empresas de más de 145 países se comprometieron a transformar los negocios desde la sostenibilidad y responsabilidad.(1)

El tema de Responsabilidad Social a nivel internacional y nacional cada día cobra mayor interés entre las Organizaciones debido a la conciencia y necesidad de mantener un comportamiento socialmente responsable que permita contribuir al Desarrollo Sostenible.(2)

De acuerdo a ello, existe la Norma internacional “ISO 26000 que ofrece una guía en RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más”.(3)

Así mismo la “ISO 26000 de 2010 proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas y operan en países desarrollados o en países en desarrollo.(2)

La ISO 26000 establece 7 materias fundamentales de la responsabilidad social que una organización debe abordar;(3)

Responsabilidad Social: 7 materias fundamentales



*La numeración indica el correspondiente número del capítulo en la Norma ISO 26000.

(3)

Bajo esta perspectiva, y de acuerdo a las 7 materias fundamentadas de la ISO 26000, buscaremos contextualizar las acciones emprendidas de la empresa GENSA S.A E.S. P, en relación con las **prácticas laborales** y que contribuyen al autocuidado de los colaboradores desde SST como una estrategia de responsabilidad RSE en la Organización.

GENSA S.A E.S. P, actualmente está certificada en Responsabilidad Social Empresarial, bajo la norma Worldcob-CSR:2011.3, y en la ISO 45001:2018, Seguridad y Salud en el trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la estrategia de responsabilidad social para promover el autocuidado como mecanismo de seguridad y salud en el trabajo en la empresa GENSA SA ESP.

Objetivos específicos

- Identificar línea base de los procesos de seguridad y salud en el trabajo a la luz de los planteamientos de la ISO 260000 específicamente desde la materia fundamental de las prácticas laborales.
- Reconocer las propuestas de autocuidado para promover la salud y seguridad en el trabajo.
- Fortalecimiento de las estrategias ya implementadas dentro de la organización para promover el autocuidado en RSE Y SST.

JUSTIFICACIÓN

La responsabilidad social empresarial (RSE) ha generado grandes cambios en los últimos años, debido a que está encaminada a temas relacionados con el medio ambiente, bienestar social, aspectos que dan firmeza a dicha estrategia, es por esto que gran parte de las empresas colombianas están generando interés por tener dentro de su esquema de gestión estos temas, dicho así “La responsabilidad social empresarial es la forma de gestión definida a partir de la relación ética y transparente de la empresa con todos los grupos con los cuales ella está relacionada y por el establecimiento de objetivos empresariales compatibles con el desarrollo social sostenible”(4)

En este sentido, las empresas pueden estar impulsadas a tener dentro de su esquema algunas políticas de la responsabilidad empresarial (RSE), asumiendo un papel importante desde su participación ciudadana en proyectos gubernamentales de desarrollo social con trascendencia responsable que apunta a una postura comprometida con la sociedad y el estado, siendo así, si “las empresas orientan sus decisiones de RSE bajo los mismos criterios que orientan sus decisiones de negocio, encontrarían que la RSE es una fuente de ventajas competitivas, oportunidades e innovación que puede reflejar mayor valor económico para las empresas”(5)

Por otra parte, con una postura integral y “Bien entendida, la RSE puede ser el vínculo que permita acercar la SST a aspectos tan importantes como: Recursos humanos, equilibrio entre trabajo y vida familiar, otros derechos fundamentales.”(6)

Razón por la cual se hace más importante en GENSA SA ESP vincular la RSE dentro de la SST puesto que esta direccionada a procesos de sensibilización a los trabajadores frente a su entorno social con el fin de disminuir riesgos y enfermedades que alteren su sistema de gestión, razón por la cual todos sus procesos deben estar encaminados desde un trabajo mancomunado que permita que los empleados velen por una cultura de prevención, autocuidado y el cuidado de sus compañeros, impulsando de esta manera procesos de fortalecimiento interno y mejoramiento de su ambiente laboral, y así logrando una disminución de costos al interior de la empresa.

ALCANCE

Con el presente trabajo de investigación se desea definir desde el análisis de brechas y lineamientos para el fortalecimiento del autocuidado desde la articulación de Seguridad y Salud en el trabajo a través de las prácticas laborales que nos define la ISO 26000 (Responsabilidad Social Empresarial), la cultura del autocuidado, con el fin de promover una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, enfocada en las relaciones en la empresa GENSA SA ESP, las condiciones laborales y la protección social, resaltando la seguridad y salud laboral enfocada en el desarrollo humano.

Seguidamente se realizará un cuestionario de entrevista al equipo de seguridad salud y en trabajo y responsabilidad social, para reconocer las propuestas de autocuidado para promover y fortalecer la salud y seguridad en el trabajo en el ambiente laboral.

Por último, identificar a través de los lineamientos ya propuestos el fortalecimiento de las estrategias desde el autocuidado para la salud y seguridad en el trabajo.

Siendo entonces la sede de Manizales y su personal en SST y RSE el enfoque para su análisis y determinación con el fin de generar valor agregado a la dimensión social y productiva.

ANTECEDENTES

Para el desarrollo de esta investigación, fue necesario consultar algunos antecedentes investigativos tanto en el ámbito local, nacional e internacional, relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con el objetivo de ofrecer un acercamiento en los temas en los que se centran los estudios en curso.

El primer antecedente analizado se titula “La Responsabilidad Social Empresarial y el Impuesto a la Renta para la Equidad (Cree) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de la ciudad de Pereira” (Tamayo Velandia, Arredondo Ramírez, & Obando Obando, 2017), el objetivo de este estudio fue: “Analizar la incidencia del Impuesto Sobre la Renta para la Equidad CREE en el ICBF de la ciudad de Pereira a la luz de los lineamientos de la RSE”, para lo cual se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Explicar los lineamientos de la RSE y la relación que subyace con la gestión de las entidades del sector estatal.
- Describir el contexto del Impuesto CREE y su aplicación por parte del ICBF en la ciudad de Pereira.
- Examinar el cumplimiento de los principios de la RSE del ICBF entre los años 2014 y 2015 con los recursos transferidos del impuesto CREE. (Tamayo Velandia, Arredondo Ramírez, & Obando Obando, 2017)

Esta investigación fue de tipo documental exploratorio con enfoque cuantitativo “basada en el análisis de presupuestos y estadísticas, verificación documental y evaluación de las variaciones en los recursos administrados por el ICBF según la normatividad relacionada con el CREE” (Tamayo Velandia, Arredondo Ramírez, & Obando Obando, 2017). Además, se utilizó el método inductivo, exploratorio y descriptivo para un estudio de caso en el ICBF de la ciudad de Pereira.

Dentro de las principales conclusiones de este estudio se encontró:

- Las organizaciones públicas y privadas, cumplen parcialmente los lineamientos de la RSE, siendo el Estado el Eje coordinador de la RSE en Colombia, inicialmente con la ejecución de normas, y continuando con la orientación de los principios de la RSE.

- Es pertinente resaltar que la RSE tiene algunas falencias en Colombia, desde el cumplimiento de las certificaciones de acuerdo con el pacto y el cumplimiento a cabalidad de los derechos laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se consultó una fuente de carácter internacional llamada “La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú” (Lapa Salinas, 2014) donde el principal objetivo fue “Establecer la relación y las consecuencias que puede generar la falta de aplicación de la responsabilidad social empresarial que es un concepto que se ha ido incorporando cada vez más, distintas variables acordes a los cambios a nivel global que además va exigiendo que se tomen en consideración nuevas áreas orientadas a una mirada más integral de la empresa y de la colectividad laboral” (Lapa Salinas, 2014), para lo cual se propusieron los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la forma de definir una estrategia general de responsabilidad social empresarial en la organización que debe identificar sus públicos de interés y distinguir con cuáles de ellos se comenzará, dado el alcance de la empresa.

- Analizar la relación que existe en planear una forma de implementar y de aplicar prácticas de responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral.

- Definir la importancia que tiene las empresas hayan tomado una clara conciencia de la Responsabilidad y de la Política Social para poder formular una Ley que permita poner en vigencia la aplicación de la mencionada ley a nivel nacional (Lapa Salinas, 2014). Según la naturaleza de la investigación, este estudio es de tipo aplicado que redundarán a nivel nacional (Lapa Salinas, 2014); y su método de investigación fue descriptivo y analítico que “interrelaciona la Responsabilidad Social Empresarial y su aplicación frente a la Colectividad Laboral” (Lapa Salinas, 2014).

- En el anterior proyecto se identificaron las siguientes conclusiones: Se ha demostrado que la RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores.

-La RSE también es la respuesta comercial al desafío del desarrollo sostenible, abarcando responsabilidades sociales, ambientales y económicas, aunque el éxito en cualquiera de estas áreas no se puede lograr a costa de otra de ellas.

-La Responsabilidad Social debe ser entendida como un comportamiento, ético empresarial que implica un compromiso moral con la sociedad. Si bien toda empresa tiene una expectativa económica, en el país el empresario va tomando una conciencia del rol importante que le corresponde en la lucha por el bien común. Sin embargo, esta nueva actitud no se difunde con la celeridad deseada, porque en las empresas aún no se comprende bien lo que es la Política Social. Se afirma estaría cumpliendo, pero en la realidad no ocurre así (Lapa Salinas, 2014).

De acuerdo al análisis de los anteriores antecedentes, se pudo identificar que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es importante para las organizaciones, y así lo 14 demostraron estos estudios, ya que esta permite mejorar la competitividad de las empresas, a la vez contribuye al mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y ambientales en las comunidades donde operan. Sin embargo, son pocas las empresas en Colombia y en el mundo que aplican a conciencia este modelo de gestión ética.

MARCO TEÓRICO

La Responsabilidad Social Empresarial se define como un compromiso que están asumiendo las empresas con los trabajadores para dar un equilibrio entre el bienestar social y un crecimiento económico, por ello es importante que sea articulado con la responsabilidad de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, el cual siendo normativo, es utilizando para crear estrategias de participación, educación, promoción y prevención, que faciliten condiciones protectoras y favorables para la salud de los trabajadores, ya que, “la RSE corresponde a un compromiso tanto dentro de la empresa como fuera de la misma, por medio de la cual se busca satisfacer no solo expectativas de orden económico y ambiental sino también fortalecer valores éticos y de respeto de quienes conformar la sociedad a fin de obtener el bien común.”(7)

Las empresas que dentro de su esquema aplican como buena práctica la responsabilidad social, se extienden hacia las partes interesadas externas e internas que hacen parte de la empresa; comunidades, localidades e incluyen a los trabajadores y accionistas, con un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG valedores de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir que “Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.”(8); razón por la cual dentro las empresas un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo coadyuva a gestionar el autocuidado manteniendo un equilibrio saludable y productivo en la vida y ser responsable de nuestras actuaciones.

Siendo así, “Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.”(8)

Es entonces acorde fomentar desde SST Y RSE las estrategias que gesten escenarios propicios para generar valor agregado a la dimensión social, ambiental, organizacional y productiva con la salud de los trabajadores.

También “consideramos que, para poder vivir los valores de Responsabilidad Social dentro del mundo empresarial, se tiene que institucionalizar el cómo y el qué “(9). Es así como dentro de las organizaciones y específicamente GENSA SA ESP, está incluido dentro de su sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y de acuerdo a las concepciones actuales de RSE, la búsqueda de contextualizar la realidad social, ambiental y económica de las sociedades impactadas con las acciones de la empresa, con una mirada reflexiva en aras de contribuir a las estrategias que desde salud laboral gestan escenarios propicios para generar valor agregado a la dimensión social y productiva mediante el cuidado de la salud de los trabajadores.

En resumen, la RSE será siempre un importante valor agregado para las organizaciones generar y apostar al desarrollo de los individuos que integran a la organización. “Es crear un plan estratégico adecuado a la actividad de la empresa, así como a los resultados que se quieran lograr a corto, mediano y largo plazo para poder trascender y dejar bases a las siguientes generaciones “(9).

MARCO CONCEPTUAL

Para muchas empresas a nivel mundial es de suma importancia implementar guías desde su política organizacional que orienten sus prácticas laborales desde una perspectiva humana, teniendo como resultado un equilibrio para todas las partes interesadas.

Un factor coyuntural para los resultados esperados dentro de una organización se debe hacer bajo el concepto de la responsabilidad, entendida desde el compromiso de contribuir voluntariamente a un accionar para la mejora continua, que desde el ámbito laboral se entiende como responsabilidad social empresarial.

A nivel país muchas de las grandes empresas privadas y públicas han adquirido este compromiso desde el ámbito laboral, social y ambiental, detallando de primera mano, cual es el entorno en que se trabaja actualmente y así mejorarlo activamente, acciones que son retribuidas de manera positiva tanto para trabajadores como para el sector empresarial, más allá de los requisitos legales y estructurales con lo que deben cumplir.

Acorde con esto y para el desarrollo del presente estudio de investigación se cuenta con los siguientes términos:

Responsabilidad social: De acuerdo a la ISO 26000 “Es el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético”.(10)

La mejora continua: Implica que las organizaciones guiarán con sentido ético el constante mejoramiento de sus procesos económicos, sociales y ambientales.(11)

La responsabilidad legal: Las actuaciones de las organizaciones, no sólo estarán enmarcadas dentro de la Constitución y las leyes que les apliquen, sino que se guiarán por la búsqueda proactiva de las normas aplicables, con el fin de asegurar el espíritu de las mismas.(12)

Autocuidado: El autocuidado implica asumir la responsabilidad de escoger estilos de vida y de trabajo saludables, en la medida de las propias limitaciones y posibilidades.

Una persona que practica el autocuidado es aquella que se percibe como un ser valioso en su condición de ser humano y que está en capacidad de construir su propio proyecto de vida. En su ambiente laboral, personal y familiar, piensa en soluciones que lo benefician tanto a él como a sus compañeros. (13)

Buenas prácticas laborales: El concepto hace referencia a las acciones e intervenciones que repercuten en una mejora del bienestar de los trabajadores, el compromiso con la sociedad y el avance hacia la sostenibilidad. (14)

Responsabilidad social empresarial: Es la “visión de negocios necesaria para la sustentabilidad y competitividad de las empresas, que integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda la cadena de valor.”(15)

Stakeholders o Grupos de Interés: “Se refiere a todas aquellas terceras partes o grupos de interés, ya sean personas físicas, jurídicas o colectivos que se ven afectados de forma directa o indirecta por las actividades de una empresa, sus productos o servicios (clientes, accionistas, empleados, proveedores, sociedad, entre otros)”.(16)

Gobierno Corporativo: “Es el conjunto de relaciones entre los diferentes participantes de la empresa, como accionistas, directores, ejecutivos y empleados, que determina el manejo de la compañía. El gobierno corporativo comprende una serie de elementos estratégicos, operacionales y administrativos que condicionan el desempeño de las organizaciones”(17)

ISO 45001:2018: “Un sistema de este tipo permite a una organización desarrollar una política de seguridad y salud, establecer objetivos y procesos para alcanzar los compromisos de la política, tomar las acciones necesarias para mejorar su desempeño y demostrar la conformidad del sistema con los requisitos las normas establecidas en este campo de la seguridad y salud”.(18)

MARCO LEGAL

Además de los conceptos teóricos y conceptuales citados anteriormente, se enuncian los referentes legales señalados en normativas que hacen alusión a la Responsabilidad Social Empresarial, basados en el autocuidado y trabajo decente en las organizaciones, esta normatividad no es de obligatorio cumplimiento, debido a que su implementación es de voluntad propia de las organizaciones y vienen a construir un valor agregado como buenas prácticas en la estrategia o direccionamiento estratégico de la organización.

Con ello hacemos énfasis, que su adopción se debe a obtener beneficios propios de la empresa, no existe regulación o directriz al respecto que haga que los planes de RSE sean prioridad en una organización, solo se implementan por voluntad propia.

Uno de ellos, se encuentran estipulados, en los objetivos de desarrollo sostenible, “Estos objetivos son de aplicación universal, aunque no son jurídicamente vinculantes. Aun así, la ONU espera que los distintos gobiernos los hagan propios y establezcan planes nacionales “(19)

Es importante describir que, en el Desarrollo Sostenible de la ONU, se relaciona “La promoción del crecimiento económico sostenido, bajo condiciones de inclusión y sostenibilidad, junto con el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos constituye el centro del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible “(20).

De igual forma se establece un estándar de responsabilidad empresarial basado en “El concepto ético jurídico de trabajo decente, que promueve la OIT desde 1999 e institucionaliza la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, es uno de los objetivos de desarrollo sostenible “(21).

De acuerdo al pacto mundial “Se propone una metodología estratégica para la gestión empresarial a partir de la elaboración de indicadores bajo el marco de las guías del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y el Global Reporting Initiative (GRI4) “(22).

Donde, “El análisis de la información parte del análisis de cinco referentes de la ONU: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Declaración de la Organización Internacional para el Trabajo; Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Convenio de las Naciones Unidas contra la Corrupción, y la guía para la elaboración de memorias de Sostenibilidad G4“(22).

Para el tema objeto de este estudio se tendrá en cuenta la siguiente normatividad que dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplica la siguiente:

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.(23)

La Resolución 0312 de 2019: La cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, donde se especifican el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.(24)

La ISO 45001 de 2018: Sustituye al estándar OHSAS 18001 y es una norma internacional para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).(18)

La ISO 26000 de 2010: Guía relacionada con el tema de Responsabilidad Social, contiene directrices para ayudar a las organizaciones a operar de una manera socialmente responsable y establece siete materias fundamentales; donde nos basamos en las prácticas laborales que está dirigido a los empleados de la Organización, a partir de las relaciones, condiciones, desarrollo humano, seguridad y salud en el trabajo.(2)

Sentencia T-247 de 2010: A nivel de jurisprudencia se tiene que a nivel país, resulta ser el primer acercamiento y antecedente que se tiene sobre RSE, la cual resaltan las acciones de responsabilidad social, dada la influencia que las compañías despliegan en los territorios donde ejercen labores y que constituyen su área de influencia.(25)

Como referentes institucionales, es importante describir que la empresa Gensa SA ESP, ha brindado como fuente de conocimiento principal, el Manual de ABC de la Responsabilidad Social Empresarial, Dirección de Sostenibilidad Corporativa y Manual Actúa responsable 2022, Acciones que actúan con el Planeta.

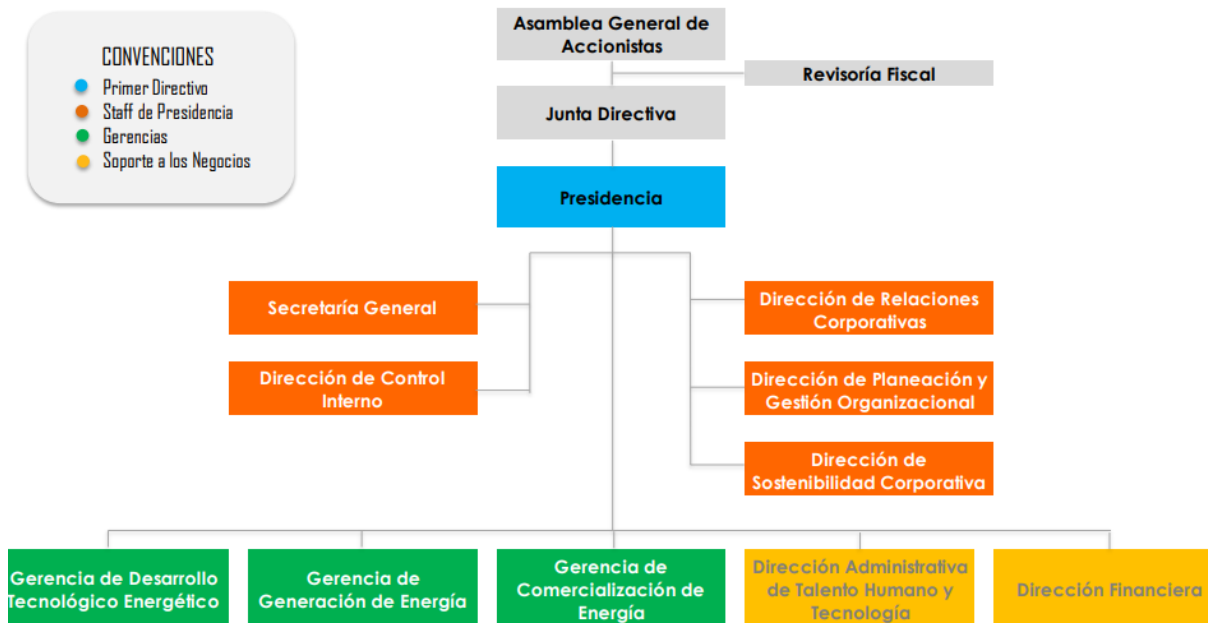
MARCO CONTEXTUAL

GENSA S.A. E.S.P está presente desde 1993 en el sector energético, nació para el gerenciamiento de la construcción de la Central Hidroeléctrica Miel I; se ha transformado y hoy su negocio es crear y brindar valor real a clientes, accionistas y a nuestro propio personal, en un sector retador y en constante cambio.

Es una empresa generadora y comercializadora de energía a nivel nacional. Su principal compromiso está presente en cada lugar de Colombia y con su gestión ha logrado 24 horas de fluido eléctrico para Guapi, Bahía Solano, Bahía Cúpica, Inírida y Mitú. Siendo propietarios de una de las más importantes termoeléctricas a carbón de Colombia, Termopaipa brindamos firmeza energética a nuestro país.

Su personal está distribuido por diferentes zonas del país, en Bogotá cuentan con colaboradores, Boyacá, Caldas, Casanare, Cauca, Choco, Guainía y Vaupés, para un total de 396 colaboradores en toda la Organización.

Su estructura organizacional está compuesta, por una asamblea general de accionistas, Junta Directiva, Presidencia, compuesta así:



La empresa es un apoyo incondicional para que el Ministerio de Minas y Energía reduzca la pobreza energética del país, además del trabajo en las zonas más apartadas de Colombia, construye una la Línea de Interconexión Eléctrica a 115 Kv entre Casanare y Vichada, que beneficiará a 18 mil familias.

Así mismo, ha traspasado la geografía nacional haciendo presencia en 31 de los 32 departamentos del país, con la construcción de redes de distribución de energía y subestaciones en zonas rurales interconectadas y zonas no Interconectadas, normalización de redes de distribución eléctrica en barrios subnormales de los centros urbanos, construcción de líneas de interconexión eléctrica a niveles de tensión a 13,8 kV y 34,5kV e Implementación de sistemas fotovoltaicos para usuarios individuales, escuelas y centros de salud, proyectos que han beneficiado cerca de 1 millón 771 mil usuarios.

La empresa cuenta con una estrategia empresarial definida y contiene la Estrategia empresarial o visión de futuro de la organización para el período 2019 – 2025, la cual está enmarcada en los procesos de cambio y fortalecimiento que han sido impulsados por un mercado cada vez más exigente y competido, así mismo está orientado a dar cumplimiento a la política de inversiones establecida en la organización.

La estrategia de GENSA para el período 2019-2025 maneja como conceptos integrantes los siguientes, que se muestran en el gráfico No. 1 y se definen en este numeral:

- ✓ Conductores de la estrategia
- ✓ Marco filosófico
- ✓ Despliegue estratégico

Los conductores o elementos sobre los cuales descansa la estrategia empresarial, son tres a saber:

- Gobierno Corporativo

Para GENSA el Gobierno Corporativo es el conjunto de valores, principios, políticas, reglas, medios, prácticas y procesos por medio de los cuales la Empresa es dirigida y operada, buscando la eficiencia empresarial, la transparencia y coherencia en sus actuaciones, el respeto y el cumplimiento de los compromisos con sus diversos grupos de interés, todo ello con el propósito de adquirir mayores niveles de gobernabilidad, credibilidad, confianza, valores y sostenibilidad corporativa.

- Sostenibilidad

Así también, Gensa entiende la Sostenibilidad Corporativa como las acciones transversales en nuestra estrategia de negocio que nos permiten gestionar de manera responsable lo social, ambiental y económico para lograr negocios perdurables en el tiempo y construir relaciones de confianza y generadoras de valor a nuestros grupos de interés.

Y declaran a los grupos de interés a través de nuestro eslogan: TU ENERGÍA, NUESTRO COMPROMISO.

Para honrar este eslogan se comprometen a trabajar nuestras prioridades en Sostenibilidad Corporativa a través de la Responsabilidad Social Empresarial, gestionando a través de ella los siguientes asuntos materiales:

- ✓ Comunicación y relacionamiento estratégico
- ✓ Sostenibilidad financiera del negocio
- ✓ Inversión social estratégica
- ✓ Gestión de la ética, transparencia y anticorrupción
- ✓ Gestión de impactos ambientales de la operación
- ✓ Gestión del cambio climático
- ✓ Gestión sostenible de la cadena de abastecimiento
- ✓ Capacitación y desarrollo de los colaboradores
- ✓ Fortalecimiento del gobierno corporativo
- ✓ Atracción y retención del talento humano
- ✓ Energías renovables o FNCE
- ✓ Investigación y desarrollo para la generación de electricidad
- ✓ Innovación empresarial.

- Gestión Integral

Es importante resaltar que la empresa ha definido e implementado los lineamientos generales y de operación al interior de la organización, con el fin de alcanzar los objetivos y metas que nos hemos trazado en nuestra visión. A través del compromiso de Colaboradores, alta dirección y junta directiva; las actuaciones incorporan los elementos de calidad, seguridad y salud, medio ambiente, uso de energía, riesgos e innovación, los cuales aportan a la búsqueda de la excelencia y la generación de valor empresarial.

- INNOVACIÓN: Sistema de Innovación
- CALIDAD: Norma técnica ISO 9001
- SEGURIDAD Y SALUD: Norma técnica ISO 45001

- MEDIO AMBIENTE: Norma técnica ISO 14001
- ENERGÍA: Norma técnica ISO 50001
- RIESGOS: Sistema de Administración de Riesgos
- EXCELENCIA: Modelo EFQM
- RSE: certificación en la norma Worldcob-csr:2011.3-ISO 26000

Dentro de los valores y las cualidades que deben distinguir las actuaciones de cada uno de los colaboradores de GENSA, son los siguientes: Responsabilidad: Nos hacemos cargo de nuestros actos, Diversidad: Convivimos e interactuamos en la diferencia, Innovación: Proponemos maneras diferentes de hacer las cosas, Servicio: Tratamos a los demás como nos gusta que nos traten, Compromiso: Imprimimos pasión a nuestras tareas, además tiene como objetivo promover entornos seguros y estilos de trabajo saludables mediante la gestión eficaz en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), controlando la incidencia de enfermedades profesionales y lesiones personales en colaboradores, contratistas y visitantes de GENSA S.A ESP.

METODOLOGÍA

Esta investigación es tipo descriptiva, donde se busca detallar la descripción de los hechos observados en la práctica y de cohorte transversal porque se recopilan una serie de datos e información mediante análisis de brechas, cuestionarios y revisión de información documentada.

ÁREA DE ESTUDIO:

La investigación se realizará en la empresa GENSA SA ES, sede Manizales, Caldas, que se encuentra en la Carrera 23 N 64b – 33 Edificio centro de Negocios siglo XXI con una población de 205 colaboradores de los cuales 6 del área de SST y RSE fueron los trabajadores a quienes se les realizara la aplicación de la encuesta.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la propuesta de intervención y recolección de datos se aplicaron las técnicas de análisis, encuesta, observación y fortalecimiento de lineamientos ya implementados dentro de la organización, a partir de la recolección de datos, por medio de fuentes primarias y secundarias sobre lo ya documentado en la empresa, además de la participación directa del equipo de trabajo de SST y RSE de GENSA SA ESP, bajo una cohorte transversal en un periodo definido entre los meses de diciembre 2022 a marzo del 2023.

INSTRUMENTOS Y HALLAZGOS

<ul style="list-style-type: none">Identificar la línea base de los procesos de seguridad y salud en el trabajo a la luz de los planteamientos de la ISO 260000 específicamente desde la materia fundamental de las prácticas laborales.	Análisis de brechas (Formato en Excel)
<ul style="list-style-type: none">Reconocer las propuestas de autocuidado para promover la salud y seguridad en el trabajo.	Entrevista equipo de seguridad salud y en trabajo y responsabilidad social (Cuestionario de entrevista vía Google)
<ul style="list-style-type: none">Fortalecimiento de las estrategias ya implementadas dentro de la organización para promover el autocuidado en RSE Y SST	Identificación de los lineamientos propuestos para fortalecer la estrategia de autocuidado para salud y seguridad en el trabajo). (Word)

1. Análisis de brechas – objetivo 1.

Se realizó análisis de brechas respecto a la ISO 26000 (Responsabilidad Social Empresarial), en relación con el ítem PRACTICAS LABORALES (relaciones laborales y contractuales, protección social, dialogo social, salud y seguridad en el trabajo y formación en el lugar de trabajo), en la Empresa GENSA S.A E.S.P, se puede evidenciar que dichas prácticas laborales de la Empresa, están implementadas, documentadas y sujetas a la normatividad resultando coherentes con sus políticas, no obstante, estos factores deben ser socializados a lo largo a los trabajadores, en ejecución a su autocuidado y beneficios para la salud (Anexo A).



De acuerdo con el análisis de brechas, se evidencia específicamente en el área de seguridad y salud en el trabajo lo siguiente:

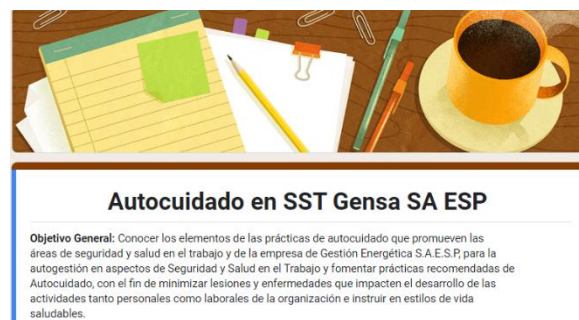
3. Relaciones laborales	3.1	La Organización debe cumplir estrictamente con la legislación vigente y demás normas del sector nacional. La jornada laboral, sin incluir horas extras, debe definirse por ley y no exceder las 48 horas semanales. Se debe otorgar por lo menos un día libre por período continuo de 6 días laborados. Las excepciones a ésta regla aplican si existe un acuerdo de negociación colectiva o en casos particulares, dependiendo de la actividad de la Organización, previa verificación y aprobación de la entidad regente en el ámbito laboral del país. El detalle de la composición del pago debe ser por escrito y claro para el trabajador. La Organización, en el ámbito laboral, debe cumplir con los principios del "Pacto Mundial de Naciones Unidas", señalados a continuación:	Reglamento Interno de trabajo. Modelo de contrato termino indefinido.
	3.1.1	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Convención colectiva de trabajo - SintraeIecolLaudo Arbitral Sintragensa -
	3.1.2	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Circular reglamentaria Derechos Humanos..pdf 2020
	3.1.3	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Circular reglamentaria Derechos Humanos..pdf 2020
	3.1.4	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	Circular reglamentaria Derechos Humanos..pdf 2020
	3.2	Deben existir instancias de diálogo registradas entre la Dirección y los empleados, así como medios previstos para conocer la opinión de los trabajadores en cuanto a su percepción de la Organización y su grado de satisfacción personal.	Evidencias Diálogo entre dirección y empleados Evidencias de boletines informativos
REQUISITO	PLANTEAMIENTO S REQUISITOS DE LA NORMA WORLD COP (RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)		
		ANÁLISIS DEL REQUISITO	ACCIONES DE CUMPLIMIENTO

4. Política de salud y seguridad ocupacional	4.1	La Organización debe proveer un ambiente laboral que promueva la seguridad y la salud, adoptando medidas para prevenir potenciales accidentes y lesiones al trabajador. La organización tendrá documentado una política o un Manual de seguridad y salud ocupacional.	Certificado ISO 45001 D-034 Programa SST V16 Decisión administrativa Política SIG CIRC_270820_110150 Comités-SST Código D-032 CONSIDERACIONES EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE PARA CONTRATISTAS COPASST
	4.2	La organización debe realizar estudios, investigación y toda actividad necesaria para identificar riesgos vinculados a las labores, así como establecer mecanismos de prevención.	Copias de convenios (Abriendo fronteras, soluciones fotovoltaicas y entrega de ayudas), Matrices de identificación de peligros F-012B
	4.3	La organización debe capacitar al personal sobre seguridad y riesgos en el lugar de trabajo. El Programa de capacitación debe ser regular y actualizado.	Evidencias capacitaciones SST 2020, 2021, 2022 Plan de gestión de salud y seguridad en el trabajo
	4.4	Se debe destinar recursos económicos del presupuesto anual a la capacitación en salud y seguridad.	Presupuesto ANUAL de salud y seguridad en el trabajo
	4.5	La organización debe proporcionar a su personal acceso a instalaciones y servicios higiénicos limpios y agua potable y/o segura.	Evidencias fotograficas de instalaciones Gensa
	4.6	En caso de una lesión relacionada al, o durante el trabajo, la empresa debe contar con elementos para brindar los primeros auxilios y ayudar al trabajador a obtener el tratamiento médico oportuno.	Evidencias Fotografias Camilla y botiquín
	4.7	La organización debe proveer a su personal de todo el equipo de protección necesario, a costo de la organización.	Evidencias fotograficas Elementos de protección, Formatos
5. Capacitación profesional	5.1	La Organización debe promover el desarrollo personal y profesional de los empleados. Para ello, se realizará una planificación anual de capacitación. Se deben mantener informes o registros de las actividades desarrolladas.	Decisión administrativa, capacitación 046 de junio 09 de junio de 2020 (1) M-002 Procedimiento de Capacitación y entrenamiento_v8 Evidencias capacitaciones internas

Aunado a ello, se realizaron observaciones y análisis a los planteamientos de la implementación de la norma ISO 26000 que tiene la empresa, el análisis del requisito y las acciones de cumplimiento que se han realizado, enmarcando las prácticas laborales de acuerdo a la investigación realizada.

2. Entrevista equipo de seguridad salud y en trabajo y responsabilidad social (Cuestionario de entrevista) – objetivo 2.

Se diseñó y se desarrolla encuesta dirigida a los integrantes de Responsabilidad Social Empresarial y Seguridad y salud en el trabajo de la empresa GENSA S.A E.S. P, por medio del método de cuestionario Google formulario (Anexo B):



Conforme a la encuesta se realizó un mapa mental conforme a la descripción del objetivo 2 que se dio a conocer a través de sus colaboradores, el cual permitió identificar una categoría matriz que es el AUTOCUIDADO en la empresa GENSA S.A E.S. P, a su vez se desprenden tres subcategorías que están asociadas al trabajo las cuales corresponden a:

1. Salud física
2. Nivel de cohesión adherencia del riesgo
3. Salud mental

Acorde a ello se puede observar que este grupo poblacional identifican, conocen y relacionan a su labor el AUTOCUIDADO las acciones y elementos de mejora que actualmente maneja e implementa la empresa, aplicándolo aún más desde el ámbito individual y la necesidad de

interiorizar dichas acciones para el cumplimiento eficaz de sus labores, desde una perceptiva física y mental.

Se dio a conocer también, el ángulo del deber cumplido de algunos trabajadores unánime a la respuesta dada, factor que debe tener una acción de mejora desde lo conceptual hasta su implementación en el ámbito laboral.

De las tres grandes subcategorías, la primera SALUD FISICA se basa en dos aristas, PREVENCIÓN DEL RIESGO FÍSICO y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN las cuales se ejecutan a través de capacitación, campañas de salud, exámenes médicos de ingreso y periódicos, los cuales los trabajadores identifican como elementos de acciones de mejora para prevenir los peligros y riesgos en la salud física en la empresa.

Se observa que la salud física para los trabajadores comprende tantos ámbitos conceptuales y de acción, los cuales se complementan desde tener el concepto de que se es el AUTOCUIDADO hasta reconocer cuáles son sus acciones para la prevención.

La segunda categoría NIVEL DE COHESIÓN ADHERENCIA DEL RIESGO se clasificaron en niveles, alto, medio y bajo, resultado que dio a conocer que tres de las seis personas encuestadas se sienten muy comprometidas con el AUTOCUIDADO, una participa por cumplir y dos no se sienten nada comprometidos.

Niveles que dé (6) seis personas encuestadas, tres de ellas no perciben que los trabajadores estén comprometidos con el autocuidado, refleja la necesidad de realizar acciones de mejora sobre los lineamientos y propuestas establecidas en la empresa para mejorar el nivel y la percepción del autocuidado dentro de la organización.

La tercera y última categoría es la SALUD MENTAL, se basa en tres aristas clima laboral, adherencia y comprensión de la salud mental y sistema preventivo de alerta temprana, las cuales se ejecutan y visibilizan a través de las practicas saludables que se realizan durante la labor, la toma de conciencia y la sensibilización.

Esta gran categoría se ajusta en la realidad laboral que se vive hoy, pues el desarrollo de un buen empleo se enlaza con el buen entorno laboral que se alimenta precisamente de la salud mental de sus trabajadores, por ende, la construcción de dichos ambientes debe enfocarse de igual manera en esta categoría, conforme a las respuestas de los trabajadores que participaron en la encuesta Google.

3. Fortalecimiento de las estrategias ya implementadas dentro de la organización para promover el autocuidado en RSE Y SST - objetivo 3.

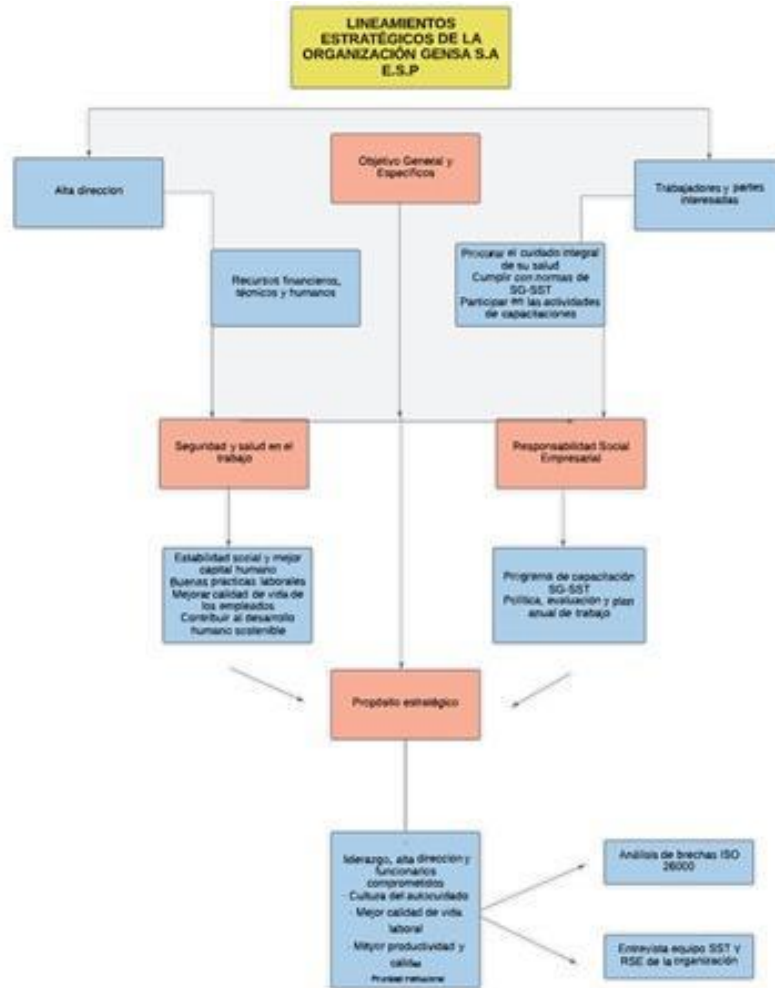
La organización debe establecer estrategias direccionadas a los trabajadores y partes interesadas desde RSE y SST hacia la contribución del desarrollo humano sostenible por medio del autocuidado, compromiso y confianza.

Ello permite mayor competitividad y sostenibilidad siendo una herramienta eficaz para sus trabajadores, creando lazos de corresponsabilidad y un buen ambiente laboral, aumentando así los resultados y capital de la organización, por medio de su eficiencia y eficacia.

A través de los lineamientos se permite identificar la integración entre la RSE y la SST mediante compromisos voluntarios con objetivos dirigidos siempre a la protección de los trabajadores, por ende, la empresa debe adoptar iniciativas socialmente responsables que impacten la gestión del autocuidado a largo, mediano y corto plazo.

Finalmente, en lo que se pudo intervenir, se debe fortalecer el cumplimiento por parte de la alta dirección, que es el primer nivel y autoridad de mando dentro de la organización que, si bien han cumplido dentro de su implementación, el cumplimiento debe ser constante para que se convierta en una realidad en el actuar laboral de los trabajadores.

Se debe lograr entonces que cada uno de los colaboradores a través del plan anual de trabajo, capacitaciones, charlas y encuentros corporativos conozcan e interioricen la RSE a través del autocuidado como una estrategia del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, por ende, el análisis realizado con la documentación disponible, ayuda para que la organización identifique la relación e importancia que se tiene entre los dos procesos, las buenas prácticas laborales y el autocuidado, pese a tener en su política de manera voluntaria la ISO 26000 y la ISO 45001, las actividades a desarrollar deben ir entrelazadas con estos dos enfoques, haciendo más ameno y más efectivo el desarrollo de la labor diaria de los trabajadores.



CONCLUSIONES

Se realizó un análisis de brechas, basado en el diagnóstico, contenido en el marco de la ISO 26000, el cual enmarcó un panorama de diagnóstico sobre la integración de la SST en la RSE, basándose en una de las 7 materias de la RSE “prácticas laborales”, evidenciando su interacción y método de cumplimiento dentro de la empresa.

Conforme a ello, las instituciones del sector de generalización y comercialización de energía deben integrar la RSE con su política, su cultura organizacional y sus operaciones realizadas, las cuales deben ser socializados con los trabajadores y demás partes interesadas mediante las comunicaciones internas y externas de la organización, cumpliendo con la ejecución del autocuidado y beneficios para la salud.

Muchas empresas del sector energético tienen constituidos como buenas prácticas laborales su incorporación e implementación de la norma ISO 45001, la cual promueve la participación y compromiso de los empleados como estrategia en la identificación y control de los riesgos laborales, que permite fomentar en lo que está asociado a la cultura y seguridad, aumentando la conciencia sobre la importancia en seguridad y salud en el trabajo.

Se promueve en la organización, cuya actividad económica es generación y comercialización de energía, la implementación y mantenimiento de la norma ISO 45001, en la cual se evidenció la participación y compromiso de los trabajadores en el control de los riesgos laborales, como estrategia en la importancia e identificación del autocuidado, conciencia y cultura en seguridad y salud en el trabajo.

En conclusión, estos lineamientos aportan y fortalecen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, contratistas y proveedores en relación con su trabajo desde las acciones de la SST y RSE, de forma que estén articulados a los programas de la empresa, actividades que deben ser ampliadas en el espectro del estudio, incluyendo evaluaciones a través de las capacitaciones, el uso de tecnología, para poder indagar como mejorar de manera continua la SST y todo lo que tiene que ver con el impacto en las políticas, procedimientos y reducción de incidentes y accidentes de trabajo, si bien existe una adherencia significativa en la SST, también se evidencia que falta profundizar en ese conocimiento y falta una mayor adherencia frente a conceptos

técnicos implementados por la empresa, siempre enfocado en la mejora continua en las buenas prácticas laborales y la satisfacción de los trabajadores en el campo laboral.

RECOMENDACIONES

El diseño de las herramientas utilizadas para identificar los principales factores prácticos de autocuidado en este tipo de organización en el sector energético, permitió integrar la toma de información para el planteamiento de las estrategias o lineamientos como fortaleza del autocuidado, aunque se encontraron pocos trabajos de investigación o intervención que tengan que ver con el autocuidado desde la RSE-SST en las organizaciones, se logró conseguir los objetivos planteados.

Se recomienda a la empresa, implementar las estrategias de autocuidado planteadas en el desarrollo del proyecto de intervención, a través de una evaluación anual desde la responsabilidad RSE -SST en el desempeño del autocuidado organizacional, impulsar el liderazgo emprendiendo acciones de autocuidado desde la alta dirección y desarrollarlas entre todas las partes interesadas y articular continuamente las actividades entre SST y RSE desde un enfoque estratégico, con el fin obtener resultados de impacto para el fortalecimiento de las buenas prácticas laborales.

Se recomienda a las organizaciones del sector energético conforme a su estructura, política organizacional y conforme al número de trabajadores, conocer, ampliar, implementar y fortalecer los conocimientos en los sistemas de gestión en relación con los procesos de seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social empresarial mediante el autocuidado de los trabajadores y partes interesadas como factor integral dentro de las labores.

BIBLIOGRAFIA

1. Adela Johanna Pinzón-Barrero. El rol de la función de la responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible en Colombia: estudios de caso. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022. 22AD.
2. ISO 26000:2010. Nueva Norma ISO 26000:2010 Responsabilidad Social. Guía de Responsabilidad Social. 2010;
3. International Standard Organización. Iso 26000 Responsabilidad Social. WwwIsoOrg [Internet]. 2010;1–16. Available from: http://www.ingentaselect.com/rpsv/cgi-bin/cgi?ini=xref&body=linker&reqdoi=10.9774/GLEAF.978-1-907643-27-9_9
4. Flores J, Ogliastri E, Peinado-Vara E, Petry I. El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo, 2007;
5. Sanchis Palacio JR, Campos Climent V, Ejarque Catalá A. El modelo organizativo de la Economía del Bien Común y su comparación con otros enfoques de la sostenibilidad. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa. 2021;(101).
6. Montero Simó MJ, Araque Padilla R, Rey Pino JM. La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la responsabilidad social de la empresa. Rev Fom Soc [Internet]. 2007 Jun 30;199–216. Available from: <https://www.revistadefomentosocial.es/rfs/article/view/2163>
7. Parra Báez AM, Vargas Espitia LA, Woolcott Oyague O. La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. Opinión Jurídica. 2019;18(37).
8. Arteaga Salgado AK. La dimensión sociolaboral de la responsabilidad social empresarial y las empresas transnacionales ¿Un binomio imperfecto? Revista de Derecho. 2018;(25).
9. García Martínez R. La responsabilidad social y su importancia para el futuro. Ganar, ganar. 2016;(Marzo/Abril).
10. Organización Internacional de Normalización ISO. Norma Internacional ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social. Primera Edición 2010.
11. Viteri-Quishpi GR, Romero-Fernández AJ, Mendieta-Larreategui C. Modelo de gestión por procesos y mejora continua. CIENCIAMATRIA. 2022;8(3).
12. Accinelli Gamba E, De la FuenteGarcía JL. Responsabilidad social corporativa, actividades empresariales y desarrollo sustentable Modelo matemático de las decisiones en la empresa. Contaduría y Administración. 2013;58(3).
13. Cancio-Bello Ayes C, Lorenzo Ruiz A, Alarcó Estévez G. Autocuidado: una aproximación teórica al concepto. Informes psicológicos. 2020;20(2).
14. Cancino Gómez R, Domínguez Alonso AP. Impacto de la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible en la Unión Europea, España y México. Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM. 2021;(15).

15. Giacomozzi AM, González PS. Responsabilidad empresarial: generación de capital social de las empresas. Contabilidad y Negocios. 2014;
16. Parra C. ¿Qué son los stakeholders y cómo impactan a tu empresa? Un stakeholder es el público de interés que se relacionan con las actividades y decisiones de una empresa como: empleados, proveedores, clientes, gobierno, entre otros. 2019.
17. Fernández-Morales FH. Editorial. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación. 2017;8(1).
18. Chiquito S, Loor B, Rodríguez S. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Transición de las OHSAS 18001:2007 a la nueva ISO 45001. Revista Publicando. 2016;3(9).
19. Arenales MMR. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: In: Los objetivos de desarrollo sostenible. 2020.
20. Medellín cómo vamos. Informe de calidad de vida de Medellín 2018. J Chem Inf Model. 2017;53(9).
21. Gil y Gil JL. El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible. Lex Social: Revista de Derechos Sociales. 2020;10(1).
22. Cortés V. MA, Muñoz Z. ML, Quintero G. ML, Sánchez E. FJ. Indicadores de responsabilidad social empresarial basados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Global Reporting Initiative para evaluar la gestión de los agentes comercializadores y distribuidores de energía en Colombia. Informador Técnico. 2018;82(2).
23. Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Republica de Colombia. 2015;
24. Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019. Ministerio del Trabajo 2019.
25. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-247. Magistrado Ponente Humberto Sierra Porto. 2010;



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co