

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO-ECUADOR

UNIVERSIDAD DE HUELVA-ESPAÑA

Colegio de Postgrados

**ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE EL SISTEMA NACIONAL
DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN (MODELO ECUADOR) EN LA
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD Y LA ISO 26000 COMO GUÍA
INTERNACIONAL PARA LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL**

Cristina Elizabeth Larrea Peña

**María Gracia Calisto, MSc., Director de Trabajo de
Titulación**

Trabajo de Titulación presentado como requisito
para la obtención del título de Máster en Seguridad, Salud y Ambiente

Quito, marzo de 2015

Universidad San Francisco de Quito-Ecuador

Universidad de Huelva - España

Colegio de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Análisis de la correlación entre el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (Modelo Ecuador) en la gestión de Seguridad y Salud y la ISO 26000 como Guía Internacional para la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial

Cristina Elizabeth Larrea Peña

Ma. Gracia Calisto, Ing. MSc.

Director de Trabajo de Titulación

Carlos Ruiz Frutos, Ph. D.

Miembro Comité de Trabajo de Titulación

José Antonio Garrido Roldán, MSc.

Miembro Comité de Trabajo de Titulación

Luis Vásquez Zamora, MSc-ESP-DPLO-FphD

**Director de la Maestría de Seguridad, Salud y Ambiente
de la Universidad San Francisco de Quito y Jurado de
Trabajo de Titulación**

Fernando Ortega, MD., MA., PhD.

Decano de la Escuela de Salud Pública

Gonzalo Mantilla, MD-Med-FAAP

Decano de Colegio de Ciencias de la Salud

Víctor Viteri Breedy, Ph D.

Decano del Colegio de Postgrados

Quito, marzo de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Cristina Elizabeth Larrea Peña

C. I.: 171763505-4

Lugar: Quito

Fecha: marzo de 2015

DEDICATORIA

A mi hijo, Juan Esteban por ser mi motivo para asumir nuevos retos.

A mi esposo Lincoln, por el amor, apoyo y fuerza que me transmite en todo momento.

A mi familia, que sigue creciendo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi guía.

A mi esposo, por su apoyo y su paciencia en todo lo que emprendo.

Al la Ing. Ma. Gracia Calisto, por su ayuda, interés y conocimiento.

Al Dr. Luis Vásquez, por su oportuna ayuda y enseñanzas para culminar este trabajo exitosamente.

A los todos los docentes en la maestría, por su tiempo y pasión para transmitir su conocimiento.

A mis amigos de la maestría, por todo los momentos compartidos.

RESUMEN

Se ha identificado que existe un creciente interés y necesidad de las empresas para implementar la responsabilidad social como parte de sus estrategias prioritarias, la misma que conlleva beneficios de continuidad de los negocios, mejora del desempeño interno y externo, creciente reputación frente a sus consumidores, ventajas competitivas, mejora de relaciones con autoridades. La responsabilidad social a su vez; tiene varios pilares que destacan un “gestión responsable” o “sostenible” que se relacionan con acciones en los campos económico, social y ambiental que a su vez tienen varios pilares de gestión que son priorizados a través de un análisis interno y externo de las partes interesadas, situación legal en un país, acceso de información, entre otros. Como parte de ello se destaca el pilar de las Prácticas Laborales o Seguridad y Salud, el cual significa un aspecto crítico e indispensable de la responsabilidad social, si estas prácticas no son atendidas pueden significar riesgos para la empresa.

Dado el peso de la seguridad y salud dentro de la responsabilidad social, se ejecutó una evaluación de la correlación entre la metodología local legalmente establecida que se utiliza como modelo de gestión para seguridad y salud: Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas - Modelo Ecuador descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” y la Guía Internacional ISO 26000 para la Responsabilidad Social la cual ofrece el modelo macro para todo tipo de organización. Como resultado se pudo determinar que, se tiene un 63.3% de compatibilidad de los elementos del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador y un 33.9% de los sub elementos con la Guía ISO 26000; lo que permite concluir que Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador es compatible y aporta la profundidad técnica para la medición del aspecto de Prácticas Laborales siendo más exigente, así como otros requeridos por la Guía Internacional.

El Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador aporta con los requisitos técnicos necesarios para poder establecer que una empresa es responsable en cuanto a sus estándares laborales.

La compatibilidad identificada permitió determinar los aspectos que pueden gestionarse integradamente como: (1) implementación de una política de seguridad y salud, (2) programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores, (3) control, mitigación y eliminación de riesgos, (4) identificación, control y seguimiento de accidentes e incidentes, (5) capacitación y promoción laboral, (6) involucramiento de los altos niveles de Dirección, (7) promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales.

ABSTRACT

It's been identified that there is a growing interest and need for companies to implement social responsibility as part of its priority strategies, which brings benefits to business continuity, improved internal and external performance, growing reputation with consumers, competitive advantages, improved relations with authorities. Social responsibility has several pillars that make an "responsible management" or "sustainable management" resumend in actions in the economic, social and environmental fields, which in turn have several aspects of management that are prioritized through an internal and external analysis of stakeholders, legal situation in a country, access to information, among others. As part of this, Occupational Safety and Health Practices are critical and indispensable for social responsibility, if these practices are not treated it can mean risks for the company stands.

Given the importance of safety and health within social responsibility, this work made an correlation evaluation between the legally established methodology used locally as a management model for safety and health: National System of Prevention Management in managing safety and health and business - Ecuador Model described in CD 390 Rules for Audit System Occupational Hazards "SART" and the International Guide ISO 26000 for Social Responsibility which provides the macro model for all types of organization . As a result it was determined that compatibility is a 63.3% compatibility of the elements of the National Prevention System - Model Ecuador and 33.9% of the sub elements with the Guide ISO 26000; leading to the conclusion that the National Prevention System - Model Ecuador supports and provides technical depth for measuring aspect of Labour Practice being more demanding as well as other required by the International Guide.

The National Prevention System - Model Ecuador provides the technical requirements needed to establish a company as responsible in their labor standards.

The identified compatibility also allowed to identify areas that can be managed seamlessly as: (1) implementation of policy for health and safety, (2) effective program of health and safety with the involvement of workers, (3) control, mitigation and elimination of risks, (4) identification, control and monitoring of accidents and incidents (5) training and employment promotion, (6) involvement of senior levels of management, (7) to promote and maintain the highest degree of physical, mental and social for workers and prevent health damage caused by working conditions.

ÍNDICE

ÍNDICE PRELIMINAR

RESUMEN	7
ABSTRACT	8

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1 INTRODUCCIÓN	11
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3 OBJETIVOS.....	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 HIPÓTESIS.....	18
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	18
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	22
2.3.1 Metodología Global Reporting Initiative (GRI).....	30
2.3.2 Metodología AA 1000.....	32
2.3.3 Metodología SA 8000	32
2.3.4 Metodología Guía de Responsabilidad Social ISO 26000	34
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	42
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	49
4.1 ANÁLISIS COMPARATIVO - CORRELACIONAL	49
4.2 ANÁLISIS DE COMPATIBILIDAD.....	95
CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE RESULTADOS	98
5.1 ANÁLISIS COMPARATIVO - CORRELACIONAL	98
5.2 ANÁLISIS DE COMPATIBILIDAD.....	98
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
6.1 CONCLUSIONES	104
6.2 RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	108

ANEXOS

ANEXO 1: Encuestas de opinión realizadas a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) sobre la integración de la Responsabilidad Social Empresarial con la Seguridad y Salud.....109

ANEXO 2: Resultados de las encuestas de opinión realizadas a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) sobre la integración de la Responsabilidad Social Empresarial con la Seguridad y Salud.....113

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En las organizaciones a nivel mundial ha ido creciendo el interés de ejecutar sus actividades bajo una gestión responsable, que involucre los ejes principales económico, social y ambiental hacia todas sus partes interesadas; de esta misma manera la gestión y prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de esas organizaciones empezó a normarse bajo legislación nacional e internacional y dentro del marco de la gestión responsable se considera un aspecto crítico de cumplimiento y constante mejora.

La responsabilidad social empresarial es un concepto en el que varios autores e investigadores del tema, coinciden en que ha venido desarrollando desde los años 1950s, pero fue en los 1970s donde se empezaron a definir los aspectos más importantes de la responsabilidad social, y no fue hasta los años 1980s cuando se hizo más investigación del tema permitiendo establecer conceptos como el redimiento de cuentas de la responsabilidad social, las partes interesadas, las teorías de negocios éticos, etc. Estas investigaciones se acompañaban de la evolución internacional de la preocupación del impacto de las actividades de las grandes empresas en el entorno y políticas como la Conferencia de Estocolmo en 1972, el Informe Brundtland en 1987 o el protocolo de Kyoto en 1997; El Libro Verde de la Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* en 2001; el nacimiento de grupos civiles como WWF, Greenpeace o Transparencia Internacional; las iniciativas formales empresariales como AA1000, SA8000, las Directrices como el Pacto Mundial; así como el surgimiento de organizaciones como la Global Reporting

Initiative o el Instituto Ethos, son todos, acontecimientos que han impulsado la responsabilidad social empresarial y/o corporativa.

Tras la aparición de varias herramientas de gestión y reporte para la responsabilidad social, a nivel internacional nació la necesidad de plantear una guía de aspectos que ayuden a las organizaciones en la implementación, seguimiento y reporte de su gestión en este ámbito; por esto la Organización Internacional de Estandarización ISO trabajó en la Guía sobre la responsabilidad social publicada en septiembre del 2010 donde se agrega valor en los aspectos de:

- Integración y consenso sobre el significado de la responsabilidad social y los asuntos que las organizaciones deben abordar.
- Traducción de los principios en acciones efectivas
- Armonización de las mejores prácticas que han evolucionado a nivel mundial.

Esta norma está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado. La norma permite operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la ISO 9001:2008 y la ISO 14001:2004. (Organización Internacional de Estandarización, 2010)

En Ecuador, en un estudio realizado por el Consultor Apoyo sobre la percepción de ecuatorianos frente a la responsabilidad social de las empresas, en el año 2012; los ciudadanos encuestados creen que el 67% de las empresas deben adoptar prácticas responsables, y el 85% considera que una empresa socialmente responsable que dichas prácticas influyen en la

percepción e imagen de la empresa; y el 94% está dispuesto a adquirir o cambiar de productos si es que lo ofrece una empresa socialmente responsable en todos los aspectos: ambientales, sociales, laborales, reputacionales. Estos datos reflejan la importancia que ha tomado la gestión responsable en las empresas, de las que sus consumidores y otros grupos de interés como gobierno, organizaciones sin fines de lucro, entre otros; esperan acciones de autorregulación y la implementación de prácticas internas y externas responsables. Lo que demuestra que gran parte de la población está conciente de la necesidad de que la empresa cumpla con los pilares de la responsabilidad en términos laborales, ambientales, sociales, económicos. (Consultor Apoyo, 2012)

Dentro de la gestión responsable, la política de seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un parámetro básico que impacta directamente en las directrices de una empresa tanto interna como externamente, y bajo la definición de responsabilidad social si es que la seguridad y la salud de los colaboradores como parte de la empresa esta amenazada, no podrá ser sostenible y se tendrán impactos económicos visibles en sus resultados. En Ecuador, en la actualidad se ha logrado fortalecer el marco legislativo para el control de adecuados estándares laborales bajo lo que se conoce como el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención que se extrae de la Resolución C.D. 390 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cual enmarca obligaciones para las empresas bajo los aspectos:

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica
- Gestión del Talento Humano
- Procesos operativos básicos

En el presente documento se analiza la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa, a través de un análisis correlacional de las metodologías utilizadas en los dos campos. Se analizará como base los requisitos de la ISO 26000 Guía Internacional de la responsabilidad social y se correlacionarán con los elementos y sub elementos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en Ecuador, este análisis permitirá conocer que porcentaje de los requisitos del Sistema Nacional están contemplados en la ISO 26000 y por lo tanto cubren el requerimiento de la gestión de responsabilidad social en una organización, cumpliendo con gran parte del eje social.

Bajo estas consideraciones el presente trabajo se divide en cuatro capítulos:

El primero denominado Introducción, que incluye los aspectos generales descriptivos del problema que se pretender abordar, los objetivos del trabajo, la hipótesis y la justificación.

El segundo capítulo denominado Marco Teórico que muestra fundamentación teórica desde la perspectiva de otras investigaciones, artículos y publicaciones en este tema.

El tercer capítulo denominado Metodología donde esta plasmado el análisis correlacional entre las herramientas elegidas, procesamiento de esta información y datos de soporte.

El cuarto capítulo denominado Resultados, donde se revisan los resultados del análisis ejecutado en el tercer capítulo. Y finalmente, el quinto capítulo donde se redactan conclusiones y recomendaciones del trabajo.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La relación entre la gestión de seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa ha sido escasamente estudiada; por lo tanto su relación no se ha estudiado a profundidad, y se ha dejado de lado la oportunidad de una gestión integrada. Esto se refleja en la estructura de trabajo, donde la mayoría de empresas trabajan la seguridad y salud y la responsabilidad social empresarial como dos líneas de gestión bajo estrategias completamente independientes.

Bajo el concepto de responsabilidad social, la seguridad y salud de los colaboradores representa uno de los pilares indispensables e irremplazables cuando una empresa decide dirigirse hacia una gestión sostenible, la OIT presente en el documento NTP 643 un análisis de dos estudios, el primero el realizado por la CSR Europe (Centro Danés dedicado a la Responsabilidad Social Corporativa) en el 2011 a consumidores y empresas españolas, y el otro uno realizado por PriceWaterHouseCoppers presentado en el 2003 hecho a una base de 43 empresas españolas. Parte de las conclusiones revelan que:

- La protección de la seguridad y a salud en el trabajo es la principal área de Responsabilidad Social (RS) a la que las empresas deberían dedicar más recursos, según un 77% de las contestaciones. El segundo tema es asegurar el respeto por los derechos humanos (72%) y el tercero, ofrecer empleos estables a sus empleados (70%). Presumiblemente en el primer índice de respuesta podemos ver la influencia del marco legislativo en prevención de riesgos laborales y todo lo que éste ha comportado, generando una percepción negativa de las carencias aun existentes. Puede ser un indicador, el que ahora los accidentes laborales graves ocupen las primeras páginas de los medios de comunicación, lo que años atrás no sucedía. CRS Europe.

- Los objetivos específicos de RS más aplicados han sido elaborar un código de conducta (79%) y disponer de una comunicación interna para facilitar el conocimiento de la RS entre los empleados (70%). Son mínimos los incentivos económicos para que los directivos logren objetivos relacionados con la RS (26%).
- Aunque casi todas las empresas encuestadas afirman realizar medidas en el entorno laboral y de trabajo, principalmente guiadas por la legislación, las prácticas voluntarias más innovadoras son aún reducidas. La acción social más extendida en la comunidad local es la asignación de partidas presupuestarias para donaciones u obras de beneficencia.
(Bestratén Belloví & Pujol Senovilla, 2003)

Dichos indicadores, muestran la importancia que ven tanto consumidores como empresas, de que una gestión socialmente responsable requiere de estándares y resultados claros en la seguridad y salud interna, planteándose como una estrategia transversal en beneficio del desempeño de la organización; y en la efectividad de ejecución de los procesos internos y externos.

El presente estudio permitirá plantear una alternativa en al problemática de la integración de las dos disciplinas, bajo los requisitos de la gestión socialmente responsable y el cumplimiento cabal de la legislación en materia laboral. Dicha integración permitirá conocer los elementos medibles que se requieren e impactan en la responsabilidad social y permiten gestionar el desempeño e implementar planes de acción conjuntos. Estos elementos muestran a su vez el impacto de no ejecutarlos a nivel económico, reputacional, clima laboral, de efectividad, etc.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

1. Ejecutar el análisis de la correlación entre la ISO 26000 como Guía Internacional en la gestión de la responsabilidad empresarial y los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Analizar cuál es el peso de los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de Prevención (Modelo Ecuador) en el modelo internacional de gestión de Responsabilidad Social.
2. Comparar los requisitos de la ISO 26000 en la gestión de la responsabilidad empresarial y los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (Modelo Ecuador) para identificar puntos en común que permitan fortalecer la gestión de las dos estrategias en la empresa.
3. Determinar las sinergias entre la ISO 26000 en la gestión de la responsabilidad empresarial y los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (Modelo Ecuador) como fortalecimiento de la estrategia de responsabilidad social corporativa de las empresas.

1.4 HIPÓTESIS

Existe escasa relación entre la gestión de la seguridad y salud y la gestión de responsabilidad social empresarial, evitando que se produzcan procesos eficientes en las empresas o un aporte de valor entre estas dos ramas, cuando teóricamente el establecimiento de adecuados y estrictos estándares laborales corresponden a una de las prioridades cuando una empresa es socialmente responsable.

1.5 JUSTIFICACIÓN

En Ecuador se tienen pocos estudios relacionados con la responsabilidad social, por tanto tampoco se ha analizado como ciertas herramientas de gestión de sus ejes principales como la seguridad y salud pueden ser utilizados como parte de la estrategia vinculada, si bien existe en la actualidad una legislación marco para las empresas en cumplimiento de estándares laborales, resultado de la evolución de los últimos años; no se ha explorado la integración como metodología de sostenibilidad empresarial.

La aplicación de la responsabilidad social permite a las organizaciones implementar principios de visión a medio y largo plazo; ética, valor clave en todas las actuaciones; personas y capital intelectual, su principal activo; necesidad de innovación y mejora continua en todos los ámbitos en un marco de calidad global; y formación continua, garantía esencial de desarrollo. Así mismo en estudios internacionales se han reflejado resultados como que las compañías más exitosas y longevas no tenían a la rentabilidad económica como una finalidad esencial, en cambio sí a los trabajadores, como principal grupo de interés junto a los clientes y

los servicios a la sociedad de los productos que ofrecen. (Bestratén Belloví & Pujol Senovilla, 2003).



Figura 1: Desarrollo integral de la Prevención y la Responsabilidad Social.
Tomado de: Bestratén Belloví, Pujol Senovilla, 2003.

En un estudio que se realizó en el año 2012 en Ecuador, con el fin de conocer la percepción de los grupos ciudadanos con respecto a la responsabilidad empresarial, se reflejó que la preocupación en los trabajadores es un eje que impacta directamente en lo que se considera una organización socialmente responsable; el 60% de la población cree que una empresa socialmente responsable es aquella que **respeto a sus colaboradores, por sobre el cumplimiento de impuestos, apoyo a la comunidad y cuidado del ambiente**, en el mismo estudio se habló que el respeto a sus colaboradores tenía que ver con aspectos salariales, crecimiento profesional, cuidado de la salud, entre otros. (Consultor Apoyo, 2012).

Bajo esta premisa, y considerando que por exigencia legal, se exige la aplicación del Sistema Nacional de la Gestión de Prevención (Modelo Ecuador) publicado en Registro Oficial CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” para

las empresas ecuatorianas, estos requisitos podrían estar inmersos en los elementos que se proponen como marco en la Guía Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000 ya que las prácticas laborales corresponden a uno de los seis (6) aspectos prioritarios de la implementación responsable, lo cual no ha sido analizado en la aplicabilidad de la legislación ecuatoriana en estos estándares.

La tendencia de las organizaciones consiste en lograr integrar las distintas áreas de gestión que se mantengan, principalmente en aquellas áreas que por su propio concepto permiten trabajar con una sola estrategia. El beneficio que conlleva trabajar la seguridad y salud con la responsabilidad social se refleja en:

- a) satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés internos y externos logrando **incrementar el valor del negocio en el tiempo**.
- b) En cuanto a priorización para la ejecución de acciones de seguridad y salud, se pueden mostrar indicadores críticos relacionados con la gestión responsable que reafirman la importancia de implementación. Por ejemplo, en una iniciativa de gestión adecuada de accidentes de trabajo, los indicadores críticos de no ejecutarla desde el punto de vista de la responsabilidad social son: reputación de la organización, transparencia, comunicación con los trabajadores, entre otros.
- c) En términos de eficiencia operacional, se logran integrar procesos y reportes con los otros pilares de la responsabilidad social, permitiendo que la información sea más fluida, evita reprocesos, consolidación de datos e información.
- d) En términos de reporte a la alta dirección de la empresa, es requisito en ambos sistemas que la dirección esta involucrada, y se le reporte el estatus de gestión permanentemente.

- e) Bajo el concepto de trabajarse con un sistema de gestión integrado, se establecen acciones preventivas, correctivas y de mejora que fomenten el mejoramiento continuo del sistema y la introducción de innovaciones que favorezcan la gestión socialmente responsable

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

La gestión de prevención de riesgos laborales tiene en Ecuador un sistema de gestión legislado y automatizado en lo que se conoce como el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención basado en el Modelo Ecuador publicado en Registro Oficial en la C.D. 390; el cual es actualmente un referente en Latinoamérica. Dicho sistema establece los requisitos a los empleadores para implementación de medidas de seguridad y salud de los trabajadores y asegura un proceso de mejora continua para que la organización mantenga los controles y reduzca los riesgos identificados dependiendo de las actividades de la empresa. Por otro lado, las empresas han empezado a adoptar la implementación de la responsabilidad social empresarial más allá de una filosofía de “aporte, contribución o donación”, al contrario; se empieza a gestionar y medir como una estrategia transversal de negocio por sus ventajas de mejora en el desempeño financiero, crecimiento de la reputación y transparencia, aporte con sus grupos de interés y una gestión que aporta al entorno de la empresa, entre otras.

La responsabilidad social, considera que el adecuado establecimiento de estándares laborales y la prevención de riesgos es un pilar esencial e irremplazable, cuando una empresa decide involucrarse y declararse como “socialmente responsable”, los estándares laborales son requisitos que se contemplan en todas las metodologías conocidas para la implementación y reporte de la responsabilidad social empresarial como la ISO 26000, SA 8000, GRI entre otras. Los resultados en la gestión de seguridad y salud impactan directamente en la percepción de una organización responsable tanto interna como externamente.

2.2 CONCEPTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La responsabilidad social corporativa es un concepto que ha ido evolucionando en los últimos años y ha supuesto varios retos para las empresas en su implementación, siendo más común en empresas multinacionales o grandes empresas. El principal objetivo de la responsabilidad social es lograr un desempeño equilibrado de la empresa en relación con la sociedad en la que opera, todos sus grupos de interés y como se mantiene en el tiempo. La responsabilidad social se conceptualizó tras la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea en el año 2001 donde se define que:

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. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

Tradicionalmente la responsabilidad social corporativa se consideraba erróneamente las donaciones, aportes o contribuciones a necesidades de las comunidades, que generalmente no significaban un beneficio sostenible.

Desde esta publicación en el 2001, se ha mantenido el concepto y ha ido evolucionando para que todo tipo de empresa pueda involucrarse, de acuerdo a la guía internacional ISO

26000 de la Organización Internacional de Normalización (2010), el concepto se mantiene en que la responsabilidad social es la:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.



Figura 2: Responsabilidad social e integración de los sistemas.
Tomado de: Bestratén Belloví, Pujol Senovilla, 2003.

Este concepto de responsabilidad social, encamina a integrar varios aspectos que las empresas han venido trabajando tanto en beneficio de su negocio como en beneficio de las partes interesadas que están involucradas en él. La calidad, la seguridad y salud laboral y el medio ambiente, que está marcando pautas hoy en las empresas por motivos de una mayor racionalización, simplificación y sinergia de actuaciones, aportando en mayor ámbito en la institución de la responsabilidad social. (Bestratén Belloví & Pujol Senovilla, 2003).

Existen algunos requisitos que son sintetizados en el documento NTP 643 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para definir a una empresa socialmente responsable como la que:

- Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar.
- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.
- Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Ha de respetar con esmero el medio ambiente.
- Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. (Bestratén Belloví & Pujol Senovilla, 2003).

El concepto y los pilares establecidos para la gestión de responsabilidad social se han convertido en una parte crítica al medir su desempeño integral y su habilidad para continuar operando de manera eficaz en el tiempo, es por esto que muchas veces se refiere también al comportamiento sostenible de la organización, que conceptualmente es igual. A largo plazo, todas las actividades de las organizaciones dependen de los recursos y ecosistemas mundiales,

sus colaboradores y desempeño, su estabilidad económica, etc. Todos estos aspectos que al fallar uno de ellos, se compromete la sostenibilidad y/o continuidad del negocio. De acuerdo a la ISO 26000 este desempeño impacta en: su ventaja competitiva; su reputación, capacidad para atraer y retener a trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios, mantener la motivación, compromiso y productividad de los empleados, la percepción de los inversionistas, propietarios, donantes, patrocinadores y la comunidad financiera, y sus relaciones con empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera.

En Latinoamérica, la concepción de la responsabilidad empresarial como parte de la gestión integral de los negocios se ha ido instituyendo en la última década, tomando los modelos utilizados por empresas europeas y norteamericanas. Esta tendencia inicio; ya que multinacionales y corporaciones empezaron a incluir y exigir que sus filiales en otros países se integren en las políticas y acciones establecidas en su casa matriz, referentes a la responsabilidad social, impulsando de esta forma a que las empresas locales tomen estos modelos y los repliquen.

Cuando se habla de responsabilidad social en la región, se debe tomar en cuenta que existen grandes diferencias entre los países de centroamérica, los países andinos y los países del cono sur, ya que la complejidad de los problemas económicos, sociales y ambientales que enfrenta cada uno lo expone a un escenario distinto de acciones que se pueden tomar en un ámbito de responsabilidad. Por ejemplo, los asuntos laborales en esta región no están suficientemente tratados por la mayoría de las leyes nacionales (comparados con Europa) por lo que se convierten en un tema prioritario, el alto nivel de desigualdad en el ingreso hace que

las prácticas de negocios de inclusión sean también urgentes para llegar hasta los más pobres y vulnerables de forma práctica y efectiva, o conflictos sociales y la necesidad de afrontarlo con la ayuda del sector privado dominan fuertemente. (Peinado-Vara, 2011).

A pesar de estas dificultades que se presentan en Latinoamérica, el sector empresarial ha tomado conciencia sobre la necesidad de un sector privado responsable para mantener sus negocios. De acuerdo al informe de Peinado-Vara, existen tres condiciones favorables: (1) la presencia de multinacionales preocupadas por la sostenibilidad financiera, social y ambiental que mantienen los estándares de su casa matriz y la necesidad de tener en cuenta a las partes interesadas a la hora de tomar decisiones, (2) empresas que por sus comportamientos irresponsables han sufrido consecuencias muy negativas y se han dado cuenta de la necesidad de ser responsables como son litigios, multas etc. Y (3) gran esfuerzo de promoción por parte de la sociedad civil, organizaciones empresariales y multilaterales con el apoyo de algunos líderes visionarios, continúan con la labor de disseminación de la RSE. A pesar de estas condiciones, todavía existe mucho margen para mejorar. (Peinado-Vara, 2011).

Peinado- Vara (2011) menciona que, las prioridades para las empresas y las expectativas de las partes interesadas en Latinoamérica son similares a las de los países desarrollados pero no exactamente las mismas. Existen temas universales como el medioambiente, los derechos humanos, condiciones laborales y trabajo forzado que cobran mayor importancia, si cabe, en países en desarrollo. El tema medioambiental y cambio climático cobra una relevancia especial en el caso de economías emergentes como las de Latinoamérica, puesto que se da un crecimiento paulatino de la actividad económica y productiva (en condiciones normales) que no se ve acompañada con una legislación medioambiental que crezca al mismo ritmo, y al mayor uso de recursos naturales.

En la implementación de la responsabilidad social, existen tres dimensiones de gestión para una empresa “responsable”, que se complementan e integran un compendio de acciones

sostenibles para cualquier tipo de empresa. Estos aspectos son el económico, social y ambiental.

En la dimensión social se pueden agrupar tres aspectos:

1. Aspectos internos: Gestión del capital humano, seguridad y salud en el trabajo, ética empresarial, adaptación al cambio y aprendizaje de la empresa, elementos que requieren la participación de los trabajadores o de sus representantes.
2. Aspectos externos de ámbito local: colaboración ciudadana local, cooperación entre socios comerciales, autoridades locales y ONG locales.
3. Aspectos externos de ámbito mundial: derechos humanos, seguridad y salud en empresas proveedoras, colaboración ciudadana a escala mundial, comunicación con consumidores, inversores y ONG. (Cockburn, 2005).

Para que las organizaciones determinen sus aspectos importantes, o “materiales” en cada una de las dimensiones de la responsabilidad social, se hace un ejercicio de “materialidad” o de “identificación de aspectos prioritarios” que son aquéllos que pueden considerarse importantes a la hora de reflejar los impactos sociales, ambientales y económicos de la organización, o influyen las decisiones de los grupos de interés y, por estas razones, merecerían potencialmente gestión y reporte de los mismos.

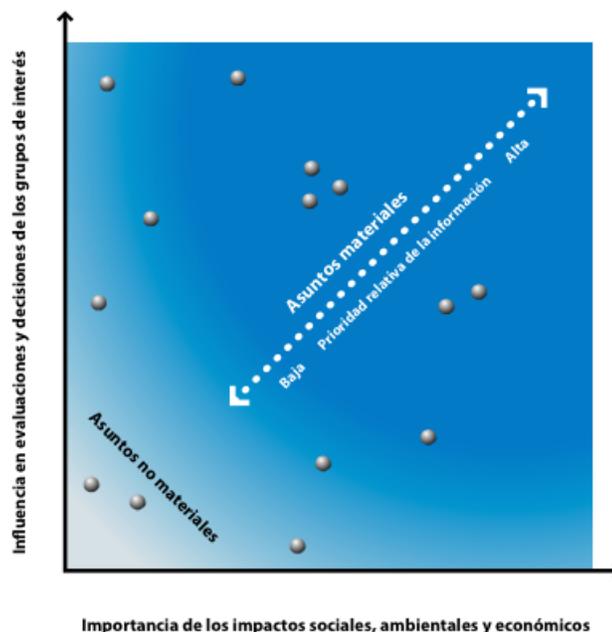


Figura 3: Definición de aspectos materiales o prioritarios.
Tomado de: Global Reporting Initiative, 2011.

Como explica la figura 3, los aspectos materiales o prioritarios para la organización dependerán de la influencia y respuesta de los grupos de interés sobre los elementos económico, social y ambiental aplicables a la organización que ejecute el ejercicio. Cuando se identifican asuntos no prioritarios no significa que no son gestionados, estos deben ser monitoreados de todas formas porque dejarlos de lado puede significar un riesgo en el desempeño, por otro lado los aspectos prioritarios son los recomendados a recibir atención y direccionamiento de recursos para su gestión.

2.3 HERRAMIENTAS DE GESTIÓN O REPORTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.3.1 Metodología Global Reporting Initiative (GRI)

La metodología GRI G3.1 y su nueva versión GRI G4 del Global Reporting Initiative, que es un método para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Dichas memorias son documentos elaborados por las empresas que han adoptado la estrategia y gestión de la responsabilidad social empresarial, y les permite el reporte de casos, textos e indicadores de la empresa que ha gestionado sus aspectos bajo una directriz de la responsabilidad social corporativa, sinónimo de sostenibilidad. Si bien el método fue diseñado para el reporte, este proporciona información detallada de la gestión en un período de tiempo (generalmente un año), permitiendo a la empresa tomar la información reportada como referencial para saber en que aspectos debe reforzarse su gestión; partiendo de que la responsabilidad social es netamente voluntaria.

El propósito de la elaboración de una memoria de sostenibilidad, de acuerdo a Global Reporting Initiative comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible. También puede considerarse como la descripción relativa al impacto económico, social y ambiental de una organización. Permite tener información en los aspectos de:

1. Estudio comparativo y valoración del desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a leyes, normas, códigos, pautas de desempeño e iniciativas voluntarias.
2. Demostración de cómo una organización influye en –y es influida por– las expectativas creadas en materia de desarrollo sostenible.
3. Comparación del desempeño de una organización y entre distintas organizaciones a lo largo del tiempo.

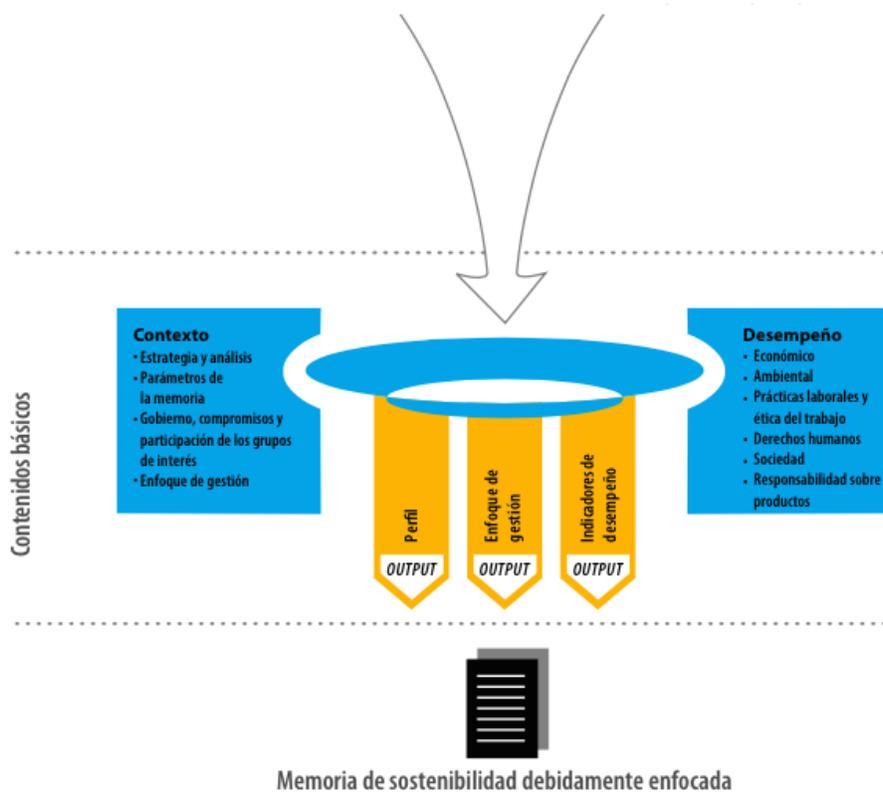


Figura 4: Contenidos de las memorias de sostenibilidad de acuerdo a la metodología GRI G3.
Tomado de: Global Reporting Initiative, 2011.

En la propia guía GRI, se menciona que la memoria es un elemento o herramienta para fijar un proceso más amplio en la organización que la ha elaborado, que a su vez puede tomar esta información como un marco de referencia y plantear planes de acción para mantener el compromiso, en su guía de aplicación menciona: la elaboración de memorias de sostenibilidad es un proceso y una herramienta viva, y no comienza ni finaliza al publicarla, este ejercicio debe ser parte de un proceso más amplio para fijar la estrategia de la organización, implantar los planes de acción, y evaluar los resultados.. (Global Reporting Initiative, 2011).

2.3.2 Metodología AA 1000

La AA 1000 es la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad, emitida en el año 2008 por el Institute of Social and Ethical Accountability. Fue desarrollada para garantizar la credibilidad y calidad del desempeño y de los informes en materia de sostenibilidad.

Esta norma ha sido diseñada para proporcionar una plataforma para alinear los aspectos no financieros de la sostenibilidad con los informes financieros y el aseguramiento de sostenibilidad. (Institute of Social and Ethical Accountability, 2008)

2.3.3 Metodología SA 8000

La Norma Internacional SA8000, una norma auditable para un sistema de verificación por terceras partes, que establece los requisitos voluntarios a ser cumplidos por los empleadores en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos de los trabajadores, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión. Los elementos normativos de esta norma se basan en la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT. (Social Accountability International, 2008).

El propósito de esta norma es permitir a las organizaciones desarrollar, mantener e implementar políticas y procedimientos con el objeto de gestionar aquellos temas que puede controlar o influenciar, es decir también esta encaminada a los aspectos prioritarios, y posteriormente poder demostrar a las partes interesadas la existencia de dichas políticas, procedimientos y prácticas de la organización.

Esta norma esta basada en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en algunos Pactos Internacionales complementarios en la materia. Es por ello que el enfoque se sus requisitos está direccionado hacia esta materia, pero no refleja ninguno de los otros pilares que por concepto se debe considerar en la responsabilidad social. Sin embargo, muchas organizaciones han optado por obtener esta certificación para avalar sus acciones en los campos que exige. Los requisitos se establecen son:

1. Trabajo infantil
2. Trabajo forzoso y obligatorio
3. Seguridad y Salud
4. Derecho de sindicación y de negociación colectiva
5. Discriminación
6. Medidas disciplinarias
7. Horario de trabajo
8. Remuneración
9. Sistemas de Gestión

La metodología de validación y auditoría de esta norma, es similar al procedimiento que se utiliza para las normas ISO, siendo la primera norma certificable en responsabilidad social.

2.3.4 Metodología Guía de Responsabilidad Social ISO 26000

La Guía Internacional ISO 26000 fue publicada en el año 2010 por la Organización Internacional para la Estandarización, después de varias mesas de trabajo de equipos multidisciplinarios, tras la creciente necesidad internacional de tener un documento guía para la implementación de la responsabilidad social empresarial. Se decidió que esta se mantenga como Guía ya que por concepto las acciones de una empresa responsable parten de una iniciativa voluntaria, sin embargo cada uno de sus aspectos prioritarios contempla un alto porcentaje de requisitos legales de cumplimiento obligatorio a nivel local e internacional.

A pesar de la diversidad de metodologías, códigos, sobre la responsabilidad social, ninguna de ellas permitía tener una visión global de los aspectos prioritarios cuando una organización decide iniciar este proceso. Algunos autores mencionan que el valor agregado que da la ISO 26000 es a) aplicable a cualquier tipo de organización (sector productivo, o servicios), b) aspectos que requiere una organización para iniciar la responsabilidad social, c) sintetizar criterios, d) compatible con sistemas de gestión, e) compatible con metodologías de reporte de la responsabilidad social, etc.

Argandoña (2011) menciona que: La Guía ISO 26000, brinda directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones. Se dirige a todo tipo de organizaciones, privadas, públicas y no gubernamentales, sea cual sea su tamaño, sector o ubicación geográfica. La idea es que cualquier organización que quiera incorporar criterios de responsabilidad social en sus actividades cotidianas pueda contar con un estándar universalmente consensuado para tal propósito.

Argadoña, en un documento recopilado para la Universidad de Navarra, describe algunas de las características más revelantes de esta guía, entre ellos:

Es una norma global, pensada para todo el mundo; se dirige a todo tipo de organizaciones, sin importar si operan en países desarrollados o en países en desarrollo.

Estándar único, aplicable tanto a empresas comerciales como a instituciones públicas, sindicatos, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro, etc., grandes y pequeñas, públicas y privadas –de hecho, la ISO 26000 no habla de empresas, sino de organizaciones. De alguna manera, esto confirma que la responsabilidad social no es solo corporativa o de la empresa, sino de todas las organizaciones de la sociedad.

No está elaborada para ser certificada: como no establece especificaciones obligatorias, no puede afirmarse si una organización cumple o no lo que dice la norma y, por tanto, un auditor externo no puede certificarlo.

Es compatible con otras normas y/o sistemas de gestión ya existentes o que puedan crearse en el futuro, tanto en el ámbito de la RS como en otros: calidad, salud e higiene en el trabajo, medio ambiente, derechos humanos, etc.

Los aspectos “materiales” o prioritarios que sugiere la guía son siete (7), y se recomienda que estos aspectos se manejen de manera integral e interrelacionada. Esto permitirá que los aspectos se complementen y que ninguno afecte al otro. Los aspectos se resumen en la siguiente figura:



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

Figura 5: Materias fundamentales de la Responsabilidad Social.

Tomado de: Organización Internacional de Estandarización ISO 26000, 2010.

Una vez identificados los principios, materias fundamentales y asuntos pertinentes, la ISO 26000 ofrece una serie de pautas sobre cómo poner en práctica la RS en la organización. En este sentido, la Guía indica que, en general, las organizaciones podrán aprovechar sus propias infraestructuras, políticas y redes a la hora de poner en práctica un comportamiento socialmente responsable, aunque es posible que deban considerar otros factores y/o enfoques. (Argandoña Antonio, 2011).

En base a ello, la estructura de la Guía Internacional para la Responsabilidad Social

ISO 26000 es:

Título del capítulo	Número del capítulo	Descripción de los contenidos del capítulo
Objeto y campo de aplicación	Capítulo 1	Define el objeto y campo de aplicación de esta Norma Internacional e identifica ciertas limitaciones y exclusiones.
Términos y definiciones	Capítulo 2	Identifica y proporciona el significado de los términos clave que son de importancia fundamental para comprender la responsabilidad social y para el uso de esta Norma Internacional.
Comprender la responsabilidad social	Capítulo 3	Describe los factores importantes y las condiciones que han influido en el desarrollo de la responsabilidad social y que continúan afectando su naturaleza y práctica. Además, describe el propio concepto de responsabilidad social, lo que significa y cómo se aplica a las organizaciones. El capítulo incluye orientación para las pequeñas y medianas organizaciones sobre el uso de esta Norma Internacional.
Principios de la responsabilidad social	Capítulo 4	Introduce y explica los principios de la responsabilidad social.
Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas	Capítulo 5	Aborda dos prácticas de responsabilidad social: el reconocimiento por parte de una organización de su responsabilidad social; y la identificación y el involucramiento con sus partes interesadas. Proporciona orientación sobre la relación entre una organización, sus partes interesadas y la sociedad, sobre el reconocimiento de las materias fundamentales y los asuntos de responsabilidad social y sobre la esfera de influencia de una organización.
Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social	Capítulo 6	Explica las materias fundamentales relacionadas con la responsabilidad social y sus asuntos asociados. Para cada materia fundamental, se proporciona información sobre su alcance, su relación con la responsabilidad social, los principios y las consideraciones relacionados y las acciones y expectativas relacionadas.
Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización	Capítulo 7	Proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización. Incluye orientaciones relacionadas con: la comprensión de la responsabilidad social de una organización, la integración de la responsabilidad social en toda la organización, la comunicación relativa a la responsabilidad social, el incremento de la credibilidad de una organización con respecto a la responsabilidad social, la revisión del progreso y la mejora del desempeño y la evaluación de iniciativas voluntarias en responsabilidad social.
Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad social	Anexo A	Presenta un listado no-exhaustivo de iniciativas y herramientas voluntarias relacionadas con la responsabilidad social, que abordan aspectos de una o más materias fundamentales o de la integración de la responsabilidad social en toda la organización.
Abreviaturas	Anexo B	Contiene las abreviaturas utilizadas en esta Norma Internacional.
Bibliografía		Incluye referencias a instrumentos internacionales reconocidos y Normas ISO que se referencian en el cuerpo de esta Norma Internacional como fuente de consulta.

Tabla No. 1: Esquema de la ISO 26000.

Tomado de: Organización Internacional de Estandarización ISO 26000, 2010.

La importancia que ha tomado la implementación de la responsabilidad social es principalmente porque se ha determinado como factor crítico en la continuidad y sostenibilidad de un negocio, ya que tanto internamente se requiere de una estructura cada vez más sólida, y externamente existen muchos más veedores (entre ellos los consumidores) que siguen de cerca el comportamiento de las empresas.

2.3 SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN NORMA C.D. 390 - MODELO ECUADOR

En términos de seguridad y salud los sistemas de gestión efectivos son muy escasos, existe legislación en casi todos los países de la región, pero son muy escasos los modelos implementados. Ecuador, es el único país que ha logrado gestionar la prevención de riesgos laborales a través del Sistema Nacional Gestión Prevención, sistematizado y con requisitos claros para que las empresas conozcan que implementar de acuerdo a sus niveles de riesgos.

2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SEGURIDAD Y SALUD

En las metodologías para la gestión de responsabilidad social que exigen acciones concretas hacia los trabajadores, pero en la realidad nacional se puede visualizar que lo que se maneja de manera conjunta es el objetivo final de reportar datos en los Informes de Sostenibilidad. Principalmente, se ha trabajado en el principio del reporte de ciertas acciones que se ejecutan desde los gestores de seguridad y salud en aspectos de: gestión de la

prevención, indicadores básicos como número de accidentes, número de incidentes, número de exámenes médicos ejecutados y algunos mecanismos de participación de los trabajadores como los comités paritarios; y no se ha evaluado el potencial de partir de una sola estrategia de acciones concretas y destinadas al cumplimiento legal y la sostenibilidad interna y externa.

Existe una sinergia entre la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social, no solo por el hecho como tal del trabajador, sino también desde el desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos productivos. Entre las varias ventajas que se encuentra, está que al integrarse la gestión preventiva se puede satisfacer al trabajador como parte de los grupos de interés de las organizaciones, y al usuario exigente de los estándares de los productos y servicios que consumen.

Las iniciativas correlacionadas e innovadoras en materia de seguridad y salud que van más allá de las tradicionales cuestiones de seguridad y salud y que guardan una relación implícita o explícita con la responsabilidad social. Una de las consecuencias que implican estas iniciativas es el cambio de contexto de la seguridad y salud en el trabajo a escala empresarial. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizó un estudio donde pudo encontrar iniciativas divididas en las siguientes categorías:

- 1) Mayor sensibilización, galardones e iniciativas éticas.
- 2) Intercambio de conocimientos: prácticas idóneas, redes, proyectos piloto y directrices.
- 3) Normalización y certificación.
- 4) Elaboración de informes (destinados a terceros) y comunicación.
- 5) Asociaciones innovadoras, ONG públicas y privadas.

6) Iniciativas comerciales éticas («comercio justo»).

7) Participación del sector financiero/incentivos financieros.

La naturaleza de la relación entre la responsabilidad social y la seguridad y salud difiere ampliamente entre las distintas iniciativas. Algunas se refieren explícitamente a temas de seguridad y salud, mientras que otras o bien se centran en cuestiones sociales de nueva índole y cuya asunción por parte de las empresas carece de todo precedente, o bien en aspectos totalmente voluntarios (como el uso de productos peligrosos o del trabajo infantil por parte de los proveedores en países en desarrollo). Las iniciativas en favor de la responsabilidad corporativa son principalmente privadas y voluntarias, mientras que aquellas a favor de la seguridad y salud suelen estar sujetas a la normativa legal y a la iniciativa gubernamental.

La integración eficaz de la seguridad y salud en la estrategia de responsabilidad social exige el cumplimiento de una serie de condiciones. Ante todo, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas deben considerarse una virtud. Conviene mantener una política de integridad y transparencia ante los trabajadores, así como los interlocutores externos, con el fin de poder mejorar la competencia moral en el diálogo con los trabajadores.

La adopción de una estrategia de responsabilidad social permite integrar la política de seguridad y salud en un nivel estratégico de la organización, y en beneficios de valor añadido como la reputación, productividad laboral, fidelidad de los consumidores y valor de las acciones. Además, se adecuada integración fomenta la imagen de buen empresario, mejora de la posición ocupada por la empresa en el mercado de trabajo, resultará más atractiva para

posibles profesionales en busca de trabajo, al tiempo que aumentará el espíritu de fidelidad de sus empleados. (Cockburn *et al.*, 2005).

En Ecuador, en un estudio ejecutado por el IDE Business School en un población de 743 empresas, el 42% de las empresas del país cuenta con estrategias puntuales en responsabilidad social para su gestión de negocio (Torresano, 2012).

El tema de prácticas laborales parece ser uno de los que más preocupación e interés despierta en las empresas (53%), ya sea que implementen o no un modelo de gestión basado en la responsabilidad social. Es así como empresas de diferentes tamaños y sectores aplican una serie de políticas para promover el desarrollo de los colaboradores, desde las relacionadas con cumplimiento de la ley hasta otras que van más allá. (Torresano, 2012).

Puntualmente, analizando a seguridad y salud, el 70% de las empresas tiene prácticas de gestión en seguridad y salud, el 39% ha capacitado a sus colaboradores en temas relacionados a la seguridad y salud, siendo las grande empresas quienes ocupan la mayoría de dicho porcentajes, el 31% dispone de un seguro de vida y el 21% de programas de salud integral. (Torresano, 2012).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó para la elaboración de la presente investigación, se ejecuta a partir de un análisis comparativo, retrospectivo y descriptivo de los requisitos cualitativos de la metodología internacional de gestión de la responsabilidad social comparada con la metodología nacional en Ecuador para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de encontrar la compatibilidad de la norma nacional ecuatoriana con la Guía Internacional, parte del principio que la Seguridad y Salud o estándares laborales son parte de los pilares/ejes de acción en la implementación de la responsabilidad social empresarial, si es que esto no estuviera integrado dentro del modelo de una organización que ha escogido el camino de sostenibilidad.

El análisis de compatibilidad permitirá conocer en que porcentaje existe la relación e integración de los dos metodologías, cuan compatibles son, que oportunidades de gestión interna existen, que indicadores críticos permitirán conocer su desempeño conjunto, como afectan a la estrategia de sostenibilidad de una organización.

3.1 ANÁLISIS COMPARATIVO - CORRELACIONAL

Las metodologías que se utilizarán para el análisis comparativo correlacional son:

- a) **Para responsabilidad social empresarial:** ISO 26000, emitida en el año 2010 por la Organización Internacional de Estandarización, como una Guía Internacional de Responsabilidad social, no certificable. Dicha norma se presenta como no certificable bajo la premisa de que la implementación y ejecución de aspectos de responsabilidad social empresarial son voluntarios.
- b) **Para prevención de riesgos laborales:** Sistema nacional de gestión de la prevención establecido en el Ecuador bajo la norma C.D. 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” (Modelo Ecuador), como los requisitos establecidos legalmente de cumplimiento de las empresas en el Ecuador, y como sistema de gestión obligatorio, que deben adoptar para asegurar el cumplimiento de los estándares laborales. El incumplimiento de los requisitos establecidos en esta norma conlleva a sanciones administrativas o incluso penales.

El análisis se ejecutó con la revisión cualitativa de las dos metodologías, para encontrar la compatibilidad de sus requisitos. Su correlación está basada en la similitud de requerimiento e impacto en la gestión, donde se pida una acción similar demandada por el sistema, y que al ser compatibles tienen la oportunidad de gestionarse de forma conjunta.

Este ejercicio se ejecuta en el presente trabajo, tomando como base los requisitos de la ISO 26000, y colocando los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención

(Modelo Ecuador), divididos en elementos y sub elementos en su correspondiente par. Por ejemplo:

ART/PART/NU	ISO 26000 (GUÍA NO CERTIFICABLE)	ART/PART/NU	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODELO ECUADOR
6.4.6.2 (1)	La organización debería desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de seguridad y salud y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.	1.1.	POLÍTICA

Tabla No. 2: Ejemplo de la correlación ejecutada entre los elementos de la ISO 26000 y el Sistema Nacional de Gestión de Prevención (Modelo Ecuador).

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

El análisis se ejecuta tomando los capítulos de la ISO 26000 que se dividen en:

- Capítulos 1 y 2: Requisitos generales.
 - Capítulo 1: Objeto y campo de aplicación
 - Capítulo 2: Términos y definiciones
- Capítulos 3, 4, 5, 6 y 7 Requisitos de gestión de la Responsabilidad Social.
 - Capítulo 3: Comprender la Responsabilidad Social
 - Capítulo 4: Principios de la Responsabilidad Social
 - Capítulo 5: Reconocer la responsabilidad Social e involucrarse con las partes interesadas
 - Capítulo 6: Orientación sobre material fundamentales de Responsabilidad Social

- Capítulo 7: Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización.

Y para el Sistema Nacional de Gestión de Prevención C.D. 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” (Modelo Ecuador), Capítulo II, De Auditoría de Riesgos del Trabajo:

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica
- Gestión del Talento Humano
- Procedimientos y programas básicos

3.2 ANÁLISIS DE COMPATIBILIDAD

En base a la compatibilidad encontrada por elementos y sub elementos, se realizó el cálculo del porcentaje de compatibilidad, tomando como base la cantidad de requisitos establecidos en cada metodología donde se identificaron por cantidad los siguientes elementos:

Para la Guía Internacional para la Responsabilidad Social ISO 26000:

- Capítulos 1 y 2: Requisitos generales.
 - Capítulo 1: Objeto y campo de aplicación
 - Elementos: 1
 - No existen sub elementos
 - Capítulo 2: Términos y definiciones

- Elementos: 1
- Sub elementos: 27
- Capítulos 3, 4, 5, 6 y 7 Requisitos de gestión de la Responsabilidad Social.
 - Capítulo 3: Comprender la Responsabilidad Social
 - Elementos: 4
 - Sub elementos: 5
 - Capítulo 4: Principios de la Responsabilidad Social
 - Elementos: 8
 - No existen sub elementos
 - Capítulo 5: Reconocer la responsabilidad Social e involucrarse con las partes interesadas
 - Elementos: 3
 - Sub elementos: 6
 - Capítulo 6: Orientación sobre material fundamentales de Responsabilidad Social
 - Elementos: 8
 - Sub elementos: 99
 - Capítulo 7: Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización.
 - Elementos: 8
 - Sub elementos: 26

Y para el Sistema Nacional de Gestión de Prevención C.D. 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” (Modelo Ecuador), Capítulo II, De Auditoría de Riesgos del Trabajo:

- Gestión Administrativa
 - Elementos: 7
 - Sub elementos: 52
- Gestión Técnica
 - Elementos: 5
 - Sub elementos: 30
- Gestión del Talento Humano
 - Elementos: 7
 - Sub elementos: 26
- Procedimientos y programas básicos
 - Elementos: 11
 - Sub elementos: 66

De acuerdo a los elementos y sub elementos se calculan los porcentajes de compatibilidad total y por capítulos de la ISO 26000; para conocer cual de sus elementos tiene mayor correspondencia y por lo tanto mayor probabilidad de aportar en gestión conjunta.

Para complementar el análisis correlacional, se ejecutó una encuesta de opinión para las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), con respecto a la integración de estos temas. La encuesta para identificar la gestión integrada en

que caso de que se estuviera dando. El detalle de las empresas y las preguntas ejecutadas se presentan en el Anexo 1.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS COMPARATIVO - CORRELACIONAL

Los resultados obtenidos del análisis comparativo – correlacional reflejan los siguientes resultados en cuanto a los elementos de las dos metodologías, aquellos requisitos para los cuales no se identificó compatibilidad han quedado marcados con el texto “No existen elementos compatibles”.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ART/PART/NU	ISO 26000 (GUÍA NO CERTIFICABLE)	ART/PART/NU	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODELO ECUADOR
		1	GESTION ADMINISTRATIVA
6.4.6.2 (1)	La organización debería desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de seguridad y salud y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.	1.1.	POLÍTICA
	No existen elementos compatibles	1.1.1	Corresponde a la naturaleza y magnitud de los riesgos
6.2.3.2 (5)	Los procesos y estructuras para la toma de decisiones de una organización deberían permitirle: usa eficientemente los recursos financieros, naturales y humanos	1.1.2	Compromete recursos

6.4.4.2 (2 y 3)	(2) La organización debería espetar niveles más altos de disposiciones establecidas mediante otros instrumentos legalmente obligatorios, tales como los convenios colectivos; (3) respetar, al menos, las disposiciones mínimas definidas en las normas laborales internacionales, como las establecidas por la OIT, especialmente donde aún no se ha adoptado legislación nacional;	1.1.3	Incluye el compromiso de cumplir con la legislación técnico de SST vigente
	No existen elementos compatibles	1.1.4	Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se expone en lugares relevantes
1 e)	integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y, a través de sus políticas y prácticas relacionadas, dentro de su esfera de influencia;	1.1.5	Está documentada, integrada-implantada y mantenida
1 f)	Identificación e involucramiento de las partes interesadas	1.1.6	Está disponible para las partes interesadas

7.7.1	El seguimiento continuado o la vigilancia de actividades relacionadas con la responsabilidad social busca, principalmente, asegurar que las actividades se están llevando a cabo como se pretendía, identificar cualquier crisis, o la ocurrencia de algo fuera de lo común, y realizar modificaciones en la forma en que se están haciendo las cosas. La revisión del desempeño en intervalos adecuados, se podría utilizar para determinar progresos de la responsabilidad social (y todos sus ejes)	1.1.7	Se compromete al mejoramiento continuo
7.3.4	La organización debería determinar y comprometerse con sus prioridades para integrar la responsabilidad social en toda la organización y en sus prácticas cotidianas. Las prioridades deberían establecerse de entre los asuntos considerados significativos y pertinentes. Las prioridades se deberían revisar y actualizar a intervalos adecuados para la organización.	1.1.8	Se actualiza periódicamente

<p>7.4.2</p>	<p>Una organización debería establecer su rumbo, convirtiendo la responsabilidad social en parte integral de sus políticas, cultura o, estrategias, estructuras y operaciones.</p>	<p>1.2</p>	<p>PLANIFICACION</p>
<p>7.4.3</p>	<p>Cuando se tomen decisiones, incluyendo aquellas en relación con nuevas actividades, una organización debería considerar los posibles impactos de estas decisiones en las partes interesadas. Para ello, debería tener en cuenta las mejores maneras de minimizar los impactos negativos de sus actividades y aumentar los impactos positivos de su comportamiento en la sociedad y el medio ambiente. Los recursos y la planificación requerida para este propósito deberían tenerse en cuenta cuando se tomen las decisiones.</p>		

7.3.4 (1)	<p>Una organización debería determinar y comprometerse con sus prioridades para integrar la responsabilidad social en toda la organización y en sus prácticas cotidianas. Las prioridades deberían establecerse de entre los asuntos considerados significativos y pertinentes. Las partes interesadas deberían participar activamente al identificar sus prioridades. Es probable que las prioridades varíen con el paso del tiempo.(1) el desempeño actual de la organización en relación con el cumplimiento de las leyes, las normas internacionales, la normativa internacional de comportamiento, el estado del arte y las mejores prácticas;</p>	1.2.1	<p>Diagnóstico: Cumplimiento técnico legal Dispone la empresa u organización de un diagnóstico de su sistema de gestión, realizado en los dos últimos años si los cambios internos así lo justifican que establezca: Las no conformidades priorizadas, temporizadas respecto la gestión: administrativa; técnica, Talento humano y procedimientos o programas operativos básicos</p>
-----------	---	-------	---

7.3.4 (2, 3, 4)	Una organización debería determinar y comprometerse con sus prioridades para integrar la responsabilidad social en toda la organización y en sus prácticas cotidianas. Las prioridades deberían establecerse de entre los asuntos considerados significativos y pertinentes. Las partes interesadas deberían participar activamente al identificar sus prioridades. Es probable que las prioridades varíen con el paso del tiempo. (2) si el asunto puede afectar de forma significativa a la capacidad de la organización de cumplir los objetivos importantes; (3) el efecto potencial de la acción relacionada en comparación con los recursos necesarios para su implementación; (4) plazo de tiempo para lograr los resultados	1.2.2	Matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico
7.7.1	Un desempeño eficaz de la responsabilidad social depende de la consecución (...) de objetivos identificados , recursos utilizados y otros aspectos de los esfuerzos de la organización.	1.2.3	La planificación incluye objetivos, metas y actividades rutinarias y no rutinarias
7.3.2	Identificar las actividades de la propia organización y de las organizaciones que están dentro de su esfera de influencia. Las decisiones y actividades de los proveedores y contratistas pueden tener un impacto en la responsabilidad social de la organización	1.2.4	La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras

7.3.4	Las acciones se deberían revisar y actualizar a intervalos adecuados para la organización.	1.2.5	El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las No conformidades priorizadas.
7.7.1	Un desempeño eficaz de la responsabilidad social depende de la consecución (...) de objetivos identificados, recursos utilizados y otros aspectos de los esfuerzos de la organización.	1.2.6	El plan compromete los recursos humanos, económicos, tecnológicos suficientes para garantizar los resultados
7.7.2	Para tener confianza en la eficacia y eficiencia con las que la responsabilidad social se está poniendo en práctica por todas las partes de la organización, es importante hacer un seguimiento del desempeño actual de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos pertinentes. Evidentemente, el grado de esfuerzo variará según el alcance de las materias fundamentales que se tratan, el tamaño y la naturaleza de la organización y otros factores.	1.2.7	El plan define los estándares o índices de eficacia (cualitativos y/o cuantitativos) del sistema de gestión de la SST, que permitan establecer las desviaciones programáticas, en concordancia con el artículo 11 del reglamento del SART.

5.2.2	Reconocer la responsabilidad social es un proceso continuo. Los impactos potenciales de las decisiones y actividades deberían determinarse y tenerse en cuenta durante la etapa de planificación de nuevas actividades. Las actividades en curso se deberían revisar, cuanto sea necesario, para que la organización pueda estar segura de que su responsabilidad social se está gestionando y pueda determinar si hay asuntos adicionales que deban tenerse en cuenta.	1.2.8	El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad
6.4.3.2	Proporcionar aviso razonable, información oportuna y, cuando se plantean cambios en sus operaciones, tales como cierres que afectan al empleo, considerar, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, si existiesen, la manera de mitigar lo más posible los impactos negativos	1.2.9.1	Gestión de cambio: Cambios internos.- Cambios en la composición de la plantilla, introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa, o adquisiciones entre otros.
6.4.3.2	Proporcionar aviso razonable, información oportuna y, cuando se plantean cambios en sus operaciones, tales como cierres que afectan al empleo, considerar, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, si existiesen, la manera de mitigar lo más posible los impactos negativos	1.2.9.2	Gestión de cambio: Cambios externos.- Modificaciones en leyes y reglamentos, fusiones organizativas, evolución de los conocimientos en el campo de la SST, tecnología, entre otros. Deben adoptarse las medidas de prevención de riesgos adecuadas, antes de introducir los cambios

6.2.1.2	La gobernanza de la organización es el factor más importante para hacer posible que una organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades y para integrar la responsabilidad social en toda la organización y relaciones.	1.3.	ORGANIZACIÓN
	No existen elementos compatibles	1.3.1.	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales
7.4.3 (3)	si resulta adecuado al tamaño y la naturaleza de la organización, establecer departamentos o grupos dentro de la organización para revisar y corregir los procedimientos operativos, para que sean coherentes con los principios y materias fundamentales de la responsabilidad social	1.3.2.1	Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo
	No existen elementos compatibles	1.3.2.2	Servicio Médico de Empresa
6.4.6.2 (R9)	Para que la organización mantenga un programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores, que puede constituirse a través de los comités paritarios de salud y seguridad	1.3.2.3	Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.4.3 (3)	si resulta adecuado al tamaño y la naturaleza de la organización, establecer departamentos o grupos dentro de la organización para revisar y corregir los procedimientos operativos, para que sean coherentes con los principios y materias fundamentales de la responsabilidad social	1.3.2.4	Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo
4.3	La organización debe ser transparente en la manera en que se toman, implementan y revisan sus decisiones, incluyendo la definición de roles, responsabilidades, formas de rendir cuentas y autoridades en las diferentes funciones de la organización.	1.3.3	Están definidas las responsabilidades integradas de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores entre otros y las de especialización de los responsables de las unidades de Seguridad y Salud, y, servicio médico de empresa; así como, de las estructuras de SST.
7.7.2	Para tener confianza en la eficacia y eficiencia con las que la responsabilidad social se está poniendo en práctica por todas las partes de la organización, es importante hacer un seguimiento del desempeño actual de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos pertinentes. Evidentemente, el grado de esfuerzo variará según el alcance de las materias fundamentales que se tratan, el tamaño y la naturaleza de la organización y otros factores.	1.3.4	Están definidos los estándares de desempeño de SST

<p>6.4.6.2 (2)</p> <p>7.4.2</p>	<p>Comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos de protección personal</p> <p>incluir la responsabilidad social como un elemento clave de la estrategia de la organización, mediante su integración en sistemas, políticas, procesos y comportamiento para la toma de decisiones</p>	<p>1.3.5</p>	<p>Existe documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización; manual, procedimientos, instrucciones y registros.</p>
---------------------------------	---	--------------	--

6.4.3.2 (7)	proteger la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores	1.3.6	La documentación debe tener procedimientos para su elaboración, revisión y control con el fin de mantenerla actualizada, archivada y con los resguardos de confidencialidad sobre todo en los temas de exámenes o reconocimientos médicos, ya que sin autorización expresa del trabajador no se puede revelar la información personal de su estado de salud. Pudiéndose obtener resultados de puestos de trabajo con fines de análisis epidemiológicos, garantizando que no afecte la confidencialidad de los mismos. Esta información debe estar disponible para registro, análisis y control interno y externo conforme proceda y con las autorizaciones correspondientes
-------------	---	-------	---

<p>7.4.1</p> <p>7.4.3</p>	<p>Incorporar la responsabilidad social a cada aspecto de una organización implica compromiso y comprensión en todos los niveles de la organización. En los esfuerzos iniciales de una organización en relación con la responsabilidad social, la creación de toma de conciencia debería centrarse en el aumento de la comprensión de los diferentes aspectos de la responsabilidad social, incluidos los principios, materias fundamentales y asuntos.</p> <p>Un medio importante y eficaz de integrar la responsabilidad social en toda una organización es la gobernanza de la misma, sistema mediante el cual se toman e implementan las decisiones para lograr sus objetivos.</p>	<p>1.4</p>	<p>INTEGRACION IMPLANTACION</p>
	<p>No existen elementos compatibles</p>	<p>1.4.1.1</p>	<p>El programa de competencia previo a la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización incluye el ciclo que a continuación se indica: Identificación de necesidades de competencia</p>

6.1	Para cada materia fundamental, una organización debería identificar y abordar todos aquellos asuntos que son pertinentes o significativos para sus decisiones y actividades. Al evaluar la relevancia de un asunto, se deberían considerar los objetivos a corto y largo plazo.	1.4.1.2	Definición de planes, objetivos, cronogramas
6.4.7.1	Las organizaciones pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para obtener un mayor desarrollo humano, abordando inquietudes sociales importantes, como combatir la discriminación, equilibrar responsabilidades familiares, promover la salud y el bienestar y mejorar la diversidad de su personal. También pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos. La empleabilidad se refiere a las experiencias, competencia y calificaciones que incrementan la capacidad del individuo de asegurar y mantener un empleo decente.	1.4.1.3	Desarrollo de actividades de capacitación y competencia. Se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan, y si estos registros están disponibles para las autoridades de control
	No existen elementos compatibles	1.4.1.4	Evaluación de eficacia del programa de competencia

6.4.6.2 (1)	La organización debería desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de seguridad y salud y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.	1.4.2	Se ha integrado-implantado la política de seguridad y salud en el trabajo, a la política general de la empresa u organización
6.1 (3) 6.4.3.2 (3)	Para definir el alcance de su responsabilidad social, identificar asuntos pertinentes y establecer sus prioridades, una organización debería abordar las siguientes materias fundamentales: (3) prácticas laborales reconocer la importancia del empleo seguro, tanto para los trabajadores individuales, como para la sociedad: valerse de la planificación activa de la fuerza de trabajo para evitar el empleo de trabajadores de manera casual o el excesivo uso de trabajadores de manera temporal	1.4.3	Se ha integrado-implantado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa u organización

<p>7.4.2</p> <p>7.4.3</p>	<p>Una organización debería establecer su rumbo, convirtiendo la responsabilidad social en parte integral de sus políticas, cultura o, estrategias, estructuras y operaciones</p> <p>Incorporación de la responsabilidad social dentro de la gobernanza, los sistemas y procedimientos de una organización: Un medio importante y eficaz de integrar la responsabilidad social en toda una organización es la gobernanza de la misma, sistema mediante el cual se toman e implementan las decisiones para lograr sus objetivos.</p> <p>Una organización debería gestionar de forma cuidadosa y metódica sus propios impactos asociados con cada materia fundamental, y hacer seguimiento de los impactos de las organizaciones dentro de su esfera de influencia, para minimizar el riesgo de daño social y ambiental, así como maximizar las oportunidades y los impactos positivos.</p>	<p>1.4.4</p>	<p>Se ha integrado-implantado la organización de SST a la organización general de la empresa u organización</p>
	<p>No existen elementos compatibles</p>	<p>1.4.5</p>	<p>Se ha integrado-implantado la auditoría interna de SST, a la auditoría general de la empresa u organización</p>
	<p>No existen elementos compatibles</p>	<p>1.4.6</p>	<p>Se ha integrado-implantado las re-programaciones de SST a las re-programaciones de la empresa u organización</p>

<p>7.6.2</p>	<p>Aumentar la credibilidad de los informes y declaraciones acerca de la responsabilidad social</p> <p>Existen muchas formas de aumentar la credibilidad de los informes y declaraciones acerca de la responsabilidad social. (3) usar un proceso de verificación riguroso y responsable, en el que los datos y la información provengan de una fuente fiable que permita verificar la exactitud de los mismos; (4) utilizar la ayuda de un individuo o individuos independientes al proceso de preparación del informe, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, para desarrollar el proceso de verificación;</p>	<p>1.5</p>	<p>1.5. VERIFICACION Y CONTROL</p>
---------------------	---	------------	---

7.6.2	<p>Existen muchas formas de aumentar la credibilidad de los informes y declaraciones acerca de la responsabilidad social.</p> <p>usar un proceso de verificación riguroso y responsable, en el que los datos y la información provengan de una fuente fiable que permita verificar la exactitud de los mismos;</p> <p>utilizar la ayuda de un individuo o individuos independientes al proceso de preparación del informe, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, para desarrollar el proceso de verificación; publicar como parte del informe una declaración que acredite su verificación;</p>	1.5.1	<p>Se desarrollaran procedimientos para la verificación y control del desarrollo de implementación del sistema de sus elementos, subelemento y micro elementos, que permita tener la información más oportuna y veraz del desarrollo del mismo: Se verificará el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y/o cuantitativa) del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos y programas operativos básicos</p>
	No existen elementos compatibles	1.5.2	Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.

7.7.2	<p>Para tener confianza en la eficacia y eficiencia con las que la responsabilidad social se está poniendo en práctica por todas las partes de la organización, es importante hacer un seguimiento del desempeño actual de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos pertinentes. Evidentemente, el grado de esfuerzo variará según el alcance de las materias fundamentales que se tratan, el tamaño y la naturaleza de la organización y otros factores. Al tomar decisiones acerca de las actividades sobre las que se debe hacer seguimiento, una organización debería centrarse en aquellas que sean importantes y plantear los resultados del seguimiento de una manera fácil de comprender, fiable, oportuna y que responda a las inquietudes de las partes interesadas.</p>	1.5.3	<p>Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo son eficaces</p>
-------	---	-------	---

7.7.2	Uno de los métodos más comunes de seguimiento de la responsabilidad social es la medición a través de indicadores. Un indicador proporciona información cualitativa o cuantitativa comparable sobre resultados o consecuencias, asociados a la organización y muestra los cambios que se producen con el paso del tiempo. Los indicadores pueden utilizarse, por ejemplo, para hacer seguimiento o evaluar el logro de los objetivos del proyecto a lo largo del tiempo. Deberían ser claros, informativos, prácticas, comparables, precisos, creíbles y fiables. En muchas referencias sobre responsabilidad social y sostenibilidad existe amplia información complementaria sobre la selección y el uso de indicadores.	1.5.4	1.5.4.Control de indicadores
	No existen elementos compatibles	1.5.4.1	Indicadores primarios
	No existen elementos compatibles	1.5.4.2	indicadores secundarios
	No existen elementos compatibles	1.5.4.3	Indicadores terciarios
	No existen elementos compatibles	1.5.4.4	Indicadores cuaternarios
	No existen elementos compatibles	1.5.4.5	Control de documentación

7.7.5	En base a revisiones periódicas, u a otros intervalos adecuados, una organización debería considerar las vías para mejorar su desempeño en materia de responsabilidad social. Los resultados de las revisiones se deberían utilizar para ayudar a lograr la mejora continua en la responsabilidad social de una organización. Las mejoras podrían implicar la modificación de metas y objetivos para reflejar condiciones cambiantes o la aspiración a un logro mayor.	1.6	CONTROL DE LAS DESVIACIONES DEL PLAN DE GESTION
	No existen elementos compatibles	1.6.1	Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados
7.7.5	Los resultados de las revisiones se deberían utilizar para ayudar a lograr la mejora continua en la responsabilidad social de una organización. Las mejoras podrían implicar la modificación de metas y objetivos para reflejar condiciones cambiantes o la aspiración a un logro mayor. Se podría ampliar el alcance de actividades y programas relacionados con la responsabilidad social. Un tema a considerar podría ser proporcionar recursos adicionales o diferentes a las actividades relacionadas con la responsabilidad social. Las mejoras podrían también incluir programas o actividades para beneficiarse de oportunidades recientemente identificadas	1.6.2	Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales

3.3.4	La responsabilidad social debería formar parte de la estrategia fundamental de la organización, con una asignación de responsabilidades y rendición de cuentas en todos los niveles adecuados de la organización.	1.6.3	Revisión Gerencial:
4.2	La rendición de cuentas implica la obligación para la Dirección de tener que responder a quienes controlan los intereses de la organización y para la organización		
3.3.4	La responsabilidad social debería formar parte de la estrategia fundamental de la organización, con una asignación de responsabilidades y rendición de cuentas en todos los niveles adecuados de la organización.	1.6.3.1	Responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización incluyendo a trabajadores, para garantizar su vigencia y eficacia.
4.2	La rendición de cuentas implica la obligación para la Dirección de tener que responder a quienes controlan los intereses de la organización y para la organización		

4.2	La organización debe rendir cuentas por sus impactos en la sociedad, economía y medio ambiente. La rendición de cuentas implica la obligación para la Dirección de tener que responder a quienes controlan los intereses de la organización y para la organización.	1.6.3.2	Se proporciona a gerencia toda la información pertinente, como diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión del talento humano, auditorías, resultados, otros; para fundamentar la revisión gerencial del Sistema de Gestión.
7.7.5	Los resultados de las revisiones se deberían utilizar para ayudar a lograr la mejora continua en la responsabilidad social de una organización. Las mejoras podrían implicar la modificación de metas y objetivos para reflejar condiciones cambiantes o la aspiración a un logro mayor.	1.6.3.3	Considera gerencia la necesidad de mejoramiento continuo, revisión de política, objetivos, otros, de requerirlos.

<p>7.7.1</p> <p>7.7.5</p>	<p>Un desempeño eficaz de la responsabilidad social depende en parte del compromiso, de la cuidadosa supervisión, evaluación y revisión de las actividades emprendidas, los progresos realizados, la consecución de los objetivos identificados, los recursos utilizados y otros aspectos de los esfuerzos de la organización.</p> <p>El seguimiento continuado o la vigilancia de actividades relacionadas con la responsabilidad social busca, principalmente, asegurar que las actividades se están llevando a cabo como se pretendía, identificar cualquier crisis o la ocurrencia de algo fuera de lo común, y realizar modificaciones en la forma en que se están haciendo las cosas.</p> <p>En base a revisiones periódicas, u a otros intervalos adecuados, una organización debería considerar las vías para mejorar su desempeño en materia de responsabilidad social. Los resultados de las revisiones se deberían utilizar para ayudar a lograr la mejora continua en la responsabilidad social de una organización. Las mejoras podrían implicar la modificación de metas y objetivos para reflejar condiciones cambiantes o la aspiración a un logro mayor.</p>	<p>1.7</p>	<p>MEJORAMIENTO CONTINUO</p>
---	---	------------	-------------------------------------

7.7.2	Para tener confianza en la eficacia y eficiencia con las que la responsabilidad social se está poniendo en práctica por todas las partes de la organización, es importante hacer un seguimiento del desempeño actual de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos pertinentes. Evidentemente, el grado de esfuerzo variará según el alcance de las materias fundamentales que se tratan, el tamaño y la naturaleza de la organización y otros factores.	1.7.1	Cada vez que se re-planifican las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; con mejora cualitativa y cuantitativamente de los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización
-------	---	-------	--

Tabla No. 3: Análisis de correlación con los elementos de la Guía Internacional ISO 26000 con los requisitos de la Gestión Administrativa de acuerdo al Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

GESTIÓN TÉCNICA

ART/PART/NU	ISO 26000 (GUÍA NO CERTIFICABLE)	ART/PART/NU	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODELO ECUADOR
		2	GESTION TECNICA
6.4.6.2 (7)	La organización debe abordar maneras específicas en que los riesgos de salud y seguridad ocupacional afectan de forma diferente a mujeres y hombre en circunstancias concretas como embarazadas, discapacidad, jóvenes, trabajadores sin experiencia	2.1	IDENTIFICACION (INICIAL Y ESPECIFICA) La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional deberá realizarse por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado. La Gestión Técnica considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexposados, entre otros.
6.4.6.2 (3)	La organización debe analizar y controlar los riesgos para la salud y seguridad derivados de las actividades de la organización	2.1.1	Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional de todos los puestos, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional en ausencia de los primeros

7.4.3	Una organización debería comprobar que los principios de responsabilidad social se aplican en su gobernanza y se reflejan en su estructura y cultura. Debería revisar procedimientos y procesos a intervalos adecuados, para asegurarse de que están tomando en cuenta la responsabilidad social de la organización.	2.1.1.1	Tiene diagrama(s) de flujo del (los) proceso(s)
	No existen elementos compatibles	2.1.1.2	Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados;
	No existen elementos compatibles	2.1.1.3	Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a riesgos
	No existen elementos compatibles	2.1.1.4	Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos
	No existen elementos compatibles	2.1.1.5	Se registra el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo
	No existen elementos compatibles	2.1.1.6	La identificación fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.
	No existen elementos compatibles	2.2.	MEDICION METODOS, EQUIPOS Y TECNICOS CERTIFICADOS

6.4.6.1	La salud y la seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales. También se refiere a la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores	2.2.1	Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;
	No existen elementos compatibles	2.2.2	La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente
	No existen elementos compatibles	2.2.3	Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes
	No existen elementos compatibles	2.2.4	La medición fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.
	No existen elementos compatibles	2.3	EVALUACION: METODOS, EQUIPOS Y TECNICOS CERTIFICADOS
	No existen elementos compatibles	2.3.1	Se ha comparado la medición ambiental y/o biológica de los factores de riesgo ocupacional, con estándares ambientales y/o biológicos contenidos en la Ley, Convenios Internacionales y más normas aplicables;

6.4.6.1	La salud y la seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales. También se refiere a la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores	2.3.2	Se han realizado evaluaciones de los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo
	No existen elementos compatibles	2.3.3	Se han estratificado los puestos de trabajo por grado de exposición;
	No existen elementos compatibles	2.3.4	La evaluación fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.
	No existen elementos compatibles	2.4	CONTROL OPERATIVO INTEGRAL
	No existen elementos compatibles		Los controles se realizaran priorizando el resultado de los mismos en base a la evaluación de riesgos realizada, privilegiando la protección de la seguridad y salud sobre el de los procesos productivos e industriales; con medios ingenieriles, administrativos, organizativos o los que sean aplicables

6.4.6.2 (3)	La organización debería analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados de sus actividades	2.4.1	Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional aplicables a los puestos de trabajo, con exposición que supere el nivel de acción;
6.4.6.2 (12.1)	obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos		
	No existen elementos compatibles	2.4.2	Los controles deben tener una concepción administrativa y/u organizacional e ingenieril cuando proceda, deben estar también incluido como método de control todo lo referente a señalética. El control como concepción debe privilegiar el colectivo al individual y se deben de establecer en el orden que a continuación se describe:
	No existen elementos compatibles	2.4.2.1	Etapas de planeación y/o diseño
	No existen elementos compatibles	2.4.2.2	En la fuente
	No existen elementos compatibles	2.4.2.3	En el medio de transmisión del factor de riesgo ocupacional
	No existen elementos compatibles	2.4.2.4	En el receptor
	No existen elementos compatibles	2.4.3	Los controles tienen factibilidad técnico legal
	No existen elementos compatibles	2.4.4	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de conducta del trabajador
	No existen elementos compatibles	2.4.5	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización

	No existen elementos compatibles	2.4.6	El control operativo integral, fue realizado por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.
	No existen elementos compatibles	2.5	VIGILANCIA AMBIENTAL Y BIOLÓGICA
	No existen elementos compatibles	2.5.1	Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción;
6.4.6.2 (12.1)	obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos	2.5.2	Existe un programa de vigilancia de la salud para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción
	No existen elementos compatibles	2.5.3	Se registran y mantienen por veinte (20) años desde la terminación de la relación laboral los resultados de las vigilancias (ambientales y biológicas) para definir la relación histórica causa-efecto y para informar a la autoridad competente.
	No existen elementos compatibles	2.5.4	La vigilancia ambiental y de la salud fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.

Tabla No. 4: Análisis de correlación con los elementos de la Guía Internacional ISO 26000 con los requisitos de la Gestión Técnica de acuerdo al Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ART/PART/NU	ISO 26000 (GUÍA NO CERTIFICABLE)	ART/PART/NU	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODELO ECUADOR
		3	GESTION DEL TALENTO HUMANO
6.4.1.1	Las practicas laborales incluyen reclutamiento y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones; transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud, seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo, en particular, la jornada laboral y la remuneración.	3.1	SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES
6.4.6.2 (3)	La organización debería analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados de sus actividades	3.1.1	Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo
	No existen elementos compatibles	3.1.2	Están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo.

	No existen elementos compatibles	3.1.3	Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,
6.4.7.2	proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria	3.1.4	El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros
	No existen elementos compatibles	3.2	INFORMACION INTERNA Y EXTERNA
	No existen elementos compatibles	3.2.1	Existe diagnóstico de factores de riesgo ocupacional que sustente el programa de información interna;
6.4.6.2 (4)	La organización debería comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados	3.2.2	Existe un sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado-implantado sobre factores de riesgo ocupacionales de su puesto de trabajo, de los riesgos generales de la organización y como se enfrentan; igualmente se puede incluir todo lo concerniente a señalética

6.4.6.2 (7)	Abordar las maneras específicas en que los riesgos de salud y seguridad ocupacional (OSH, por sus siglas en inglés) afectan de forma diferente a mujeres (como, por ejemplo, a las embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que se encuentran en período de lactancia) y a hombres, o a trabajadores en circunstancias concretas, como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los trabajadores sin experiencia o los jóvenes	3.2.3	La gestión técnica considera a los grupos vulnerables
6.3.10.3 (3.2)	tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables; esto podría incluir establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para ayudarlos a ganarse la vida bajo condiciones adecuadas		
	No existen elementos compatibles	3.2.4	Existe un sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.
	No existen elementos compatibles	3.2.5	Se cumple con las resoluciones de la autoridad, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SS

6.4.6.2 (8)	proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a trabajadores de tiempo parcial y temporales, así como a los trabajadores sub-contratados;	3.2.6	Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite, observación, subsidio y pensión temporal/provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año
6.4.6.2 (4)	La organización debería comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados	3.3	3.3. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
7.5.4	A través del diálogo con las partes interesadas una organización se puede beneficiar de recibir e intercambiar información directa sobre las perspectivas de aquellas	3.3.1	Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre el Sistema de Gestión de SST
7.5.1 (1)	Aumentar la toma de conciencia, tanto dentro, como fuera de la organización sobre sus estrategias y objetivos, planes, desempeño y retos en responsabilidad social;	3.3.2	Existe un sistema de comunicación en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.
6.4.6.2 (10)	La organización debería proporcionar la formación adecuada en todos los aspectos pertinentes al personal	3.4	3.4. CAPACITACION

6.4.7.2 (1)	Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria	3.4.1	Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefes, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas en SST; y,
	No existen elementos compatibles	3.4.2.1	Verificar si el programa ha permitido: Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de todos los niveles de la empresa u organización;
	No existen elementos compatibles	3.4.2.2	Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación
6.4.7.2 (3)	Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.	3.4.2.3	Definir los planes, objetivos y cronogramas
	No existen elementos compatibles	3.4.2.4	Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los literales anteriores;
	No existen elementos compatibles	3.4.2.5	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación
6.4.6.2 (4)	La organización debería comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados	3.5	ADIESTRAMIENTO

6.4.7.2 (3)	Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.	3.5.1	Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y esté documentado
6.4.6.2 (13)	obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a los riesgos		
	No existen elementos compatibles	3.5.2	Verificar si el programa ha permitido
6.4.6.2 (13)	obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a los riesgos	3.5.2.1	Identificar las necesidades de adiestramiento
	No existen elementos compatibles	3.5.2.2	Definir los planes, objetivos y cronograma
	No existen elementos compatibles	3.5.2.3	Desarrollar las actividades de adiestramiento
	No existen elementos compatibles	3.5.2.4	Evaluar la eficacia del programa
6.2.6.2 (12.2)	respetar los derechos de los trabajadores a: consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo	3.6	PARTICIPACION

6.4.6.2 (14)	consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo;	3.6.1	Existe un programa que posibilite la participación de los trabajadores en temas de seguridad y salud de manera especial en relación a su puesto de trabajo y debe ser tomado como un elemento fundamental en la gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud como elemento de participación en la gestión técnica, talento humano y de sustentabilidad y desarrollo del sistema
	No existen elementos compatibles	3.7	ESTIMULO A LOS TRABAJADORES
	No existen elementos compatibles	3.7.1	Existe un programa que posibilite el estimular y garantizar a los trabajadores por su compromiso y/ participación en seguridad y salud

Tabla No. 5: Análisis de correlación con los elementos de la Guía Internacional ISO 26000 con los requisitos de la Gestión de Talento Humano de acuerdo al Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BÁSICOS

ART/PART/NU	ISO 26000 (GUÍA NO CERTIFICABLE)	ART/PART/NU	SISTEMA NACIONAL DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODELO ECUADOR
		4.	PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BASICOS
6.4.6.2 (6)	La organización debe registrar e investigar los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos	4.1	INVESTIGACION DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES
	No existen elementos compatibles	4.1.1	Se tiene un programa técnico idóneo para investigación de accidentes integrado implantado que determine:
	No existen elementos compatibles	4.1.1.1	Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión
	No existen elementos compatibles	4.1.1.2	Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o a las pérdidas generadas por el accidente
	No existen elementos compatibles	4.1.1.3	Las medidas preventivas y correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente
	No existen elementos compatibles	4.1.1.4	El seguimiento de la integración-implantación de las medidas correctivas
	No existen elementos compatibles	4.1.1.5	Realizar estadísticas y entregar anualmente a las entidades de control
	No existen elementos compatibles	4.1.2	Se tiene un protocolo medico para investigación de enfermedades profesionales/ocupacionales, que considere:

	No existen elementos compatibles	4.1.2.1	Exposición ambiental a factores de riesgo ocupacional
	No existen elementos compatibles	4.1.2.2	Relación histórica causa efecto
	No existen elementos compatibles	4.1.2.3	Exámenes médicos específicos y complementarios; y, Análisis de laboratorio específicos y complementarios
	No existen elementos compatibles	4.1.2.4	Sustento legal
	No existen elementos compatibles	4.1.2.5	Realizar las estadísticas de salud ocupacional y/o estudios epidemiológicos y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.
	No existen elementos compatibles	4.1.2.6	Con los resultados obtenidos en la vigilancia de la salud y análisis epidemiológicos se deben desarrollar programas de promoción específicos de la salud que complemente a los programas preventivos correspondientes
6.4.7.1	Las organizaciones pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para obtener un mayor desarrollo humano, abordando inquietudes sociales importantes, como combatir la discriminación, equilibrar responsabilidades familiares, promover la salud y el bienestar	4.2	VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
6.4.7.2 (3)	establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.		
	No existen elementos compatibles	4.2.1	Control biológico

	No existen elementos compatibles	4.2.1.1	Control de exposición
	No existen elementos compatibles	4.2.1.2	Control de efectos
	No existen elementos compatibles	4.2.2	Screening
6.4.6.2 (13)	obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos	4.2.3	Se realiza mediante los siguientes reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables y sobreexpuestos
	No existen elementos compatibles	4.2.3.1	Pre empleo
	No existen elementos compatibles	4.2.3.2	De inicio
	No existen elementos compatibles	4.2.3.3	Periódico
	No existen elementos compatibles	4.2.3.4	Reintegro
	No existen elementos compatibles	4.2.3.5	Especiales
	No existen elementos compatibles	4.2.3.6	Al término de la relación laboral con la empresa u organización
	No existen elementos compatibles	4.3	4.3. PLANES DE EMERGENCIA
	No existen elementos compatibles	4.3.1	Se tiene un programa técnicamente idóneo para emergencias, desarrollado e integrado-implantado luego de haber efectuado la evaluación del potencial riesgo de emergencia, dicho procedimiento considerará:
	No existen elementos compatibles	4.3.1.1	Modelo descriptivo (caracterización de la empresa u organización)
	No existen elementos compatibles	4.3.1.2	Identificación y tipificación de emergencias que considere las variables hasta llegar a la emergencia;

	No existen elementos compatibles	4.3.2.3	Esquemas organizativo
	No existen elementos compatibles	4.3.2.4	Modelos y pautas de acción
	No existen elementos compatibles	4.3.2.5	Programas y criterios de integración-implantación;
	No existen elementos compatibles	4.3.2.6	Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia
	No existen elementos compatibles	4.3.2	Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente, previamente definido, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo
	No existen elementos compatibles	4.3.3	Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su superior, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro;
	No existen elementos compatibles	4.3.4	Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia
	No existen elementos compatibles	4.3.4	Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada
	No existen elementos compatibles	4.3.5	Se coordinan las acciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros, para garantizar su respuesta
	No existen elementos compatibles	4.4	4.4. PLAN DE CONTINGENCIA

	No existen elementos compatibles	4.1	Durante las actividades relacionadas con la contingencia se integran-implantan medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7.6.2	Aumentar la credibilidad de los informes y declaraciones acerca de la responsabilidad social Existen muchas formas de aumentar la credibilidad de los informes y declaraciones acerca de la responsabilidad social. (3) usar un proceso de verificación riguroso y responsable, en el que los datos y la información provengan de una fuente fiable que permita verificar la exactitud de los mismos; (4) utilizar la ayuda de un individuo o individuos independientes al proceso de preparación del informe, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, para desarrollar el proceso de verificación;	4.5	4.5. AUDITORIAS INTERNAS /EXTERNAS
	No existen elementos compatibles	4.5.1	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para realizar auditorías internas, integrado-implantado que defina:
	No existen elementos compatibles	4.5.1.1	Las implicaciones y responsabilidades
	No existen elementos compatibles	4.5.1.2	El proceso de desarrollo de la auditoría
	No existen elementos compatibles	4.5.1.3	Las actividades previas a la auditoría
	No existen elementos compatibles	4.5.1.4	Las actividades de la auditoría
	No existen elementos compatibles	4.5.1.5	Las actividades posteriores a la auditoría

<p>6.4.3.2 (9)</p>	<p>Dependiendo de la situación y el grado de influencia, dentro de los esfuerzos razonables podría incluirse: el establecimiento de obligaciones contractuales con proveedores y subcontratistas; realización de visitas e inspecciones no anunciadas; y el ejercicio de la debida diligencia en la supervisión de contratistas e intermediarios. Cuando se espera que proveedores y subcontratistas cumplan un código de prácticas laborales</p>	<p>4.6</p>	<p>4.6.INSPECCIONES DE SEGURIDAD</p>
<p>7.7.2</p>	<p>Se pueden utilizar muchos métodos para hacer el seguimiento del desempeño en responsabilidad social, incluyendo las revisiones a intervalos adecuados, las evaluaciones comparadas y la obtención de retroalimentación de las partes interesadas. A menudo, las organizaciones pueden obtener ideas para sus programas, comparando sus características y desempeño con las actividades de otras organizaciones. Dichas comparaciones podrían focalizarse en las acciones relacionadas con materias fundamentales específicas o en enfoques más amplios para integrar la responsabilidad social en toda la organización.</p>		

	No existen elementos compatibles	4.6.1	Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar inspecciones y revisiones de seguridad y salud, integrado-implantado que contenga
	No existen elementos compatibles	4.6.1.1	Objetivo y alcance;
	No existen elementos compatibles	4.6.1.2	Implicaciones y responsabilidades;
	No existen elementos compatibles	4.6.1.3	Áreas y elementos a inspecciona
	No existen elementos compatibles	4.6.1.4	Metodología
	No existen elementos compatibles	4.6.1.5	Gestión documental
6.4.6.2 (5)	La organización debe proporcionar el equipo de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias	4.7	4.7. EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO
	No existen elementos compatibles	4.7.1	Se tiene un programa técnicamente idóneo para selección y capacitación, uso y mantenimiento de equipos de protección individual, integrado-implantado que defina:
	No existen elementos compatibles	4.7.1.1	Objetivo y alcance
	No existen elementos compatibles	4.7.1.2	Implicaciones y responsabilidades
	No existen elementos compatibles	4.7.1.3	Vigilancia ambiental y biológica
	No existen elementos compatibles	4.7.1.4	Desarrollo del programa
	No existen elementos compatibles	4.7.1.5	Matriz con inventario de riesgos para utilización de equipos de protección individual, EPI(s)

	No existen elementos compatibles	4.7.1.6	Ficha para el seguimiento del uso de EPI(s) y ropa de trabajo
	No existen elementos compatibles	4.8	MANTENIMIENTO PEREVENTIVO, PREDICTIVO Y CORRECTIVO
	No existen elementos compatibles	4.8.1	Se tiene un programa, para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, integrado-implantado y que defina:
	No existen elementos compatibles	4.8.1.1	Objetivo y alcance
	No existen elementos compatibles	4.8.1.2	Implicaciones y responsabilidades
	No existen elementos compatibles	4.8.1.3	Desarrollo del programa
	No existen elementos compatibles	4.8.1.4	Formulario de registro de incidencias
	No existen elementos compatibles	4.8.1.5	Ficha integrada-implantada de mantenimiento/revisión de seguridad de equipos
	No existen elementos compatibles	4.9	INCENDIOS Y EXPLOSIONES
	No existen elementos compatibles	4.9.1	Plan contra incendios y explosiones técnicamente realizado dentro de estándares nacionales y/o internacionales aplicables
	No existen elementos compatibles	4.10	ACCIDENTES GRAVES
6.4.6.2 (5)	La organización debería participar en decisiones y actividades relacionadas con la salud y la seguridad, incluyendo la investigación de incidentes y accidentes	4.10.1	Plan contra accidentes graves técnicamente realizado dentro de estándares nacionales y/o internacionales aplicables
7.5.3 (6)	comunicación con los proveedores acerca de los requisitos de responsabilidad social asociados a las adquisiciones	4.11	SEGURIDAD EN PROVEEDORES

6.4.3.2	La organización debe realizar esfuerzos razonables para motivar a las organizaciones que sigan prácticas laborales responsables	4.11.1	Se debe tener procedimientos para que los bienes adquiridos como materias primas, maquinas, herramientas, tecnología y otros sean intrínsecamente seguros y dispongan de las certificaciones correspondientes en este sentido
6.4.3.2 (9)	Dependiendo de la situación y el grado de influencia, dentro de los esfuerzos razonables podría incluirse: el establecimiento de obligaciones contractuales con proveedores y subcontratistas; realización de visitas e inspecciones no anunciadas; y el ejercicio de la debida diligencia en la supervisión de contratistas e intermediarios. Cuando se espera que proveedores y subcontratistas cumplan un código de prácticas laborales	4.11.2	Programa de auditoria a proveedores bajo el principio de responsabilidad solidaria, debe existir un procedimiento de auditoria técnico legal a los proveedores dentro de los mismos estándares aplicables a la empresa principal, en razón de que la responsabilidad en riesgos no es transferible, aunque la gestión pueda ser delegable

Tabla No. 6: Análisis de correlación con los elementos de la Guía Internacional ISO 26000 con los requisitos de los Procedimientos y Programas operativos básicos de acuerdo al Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) descrito en el CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

4.2 ANÁLISIS DE COMPATIBILIDAD

Como resultados se determinan los siguientes porcentajes, de acuerdo a los cuatro apartados principales del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención en la gestión de la seguridad y salud y de las empresas (Modelo Ecuador) norma CD 390 Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”;

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
TIPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Compatible - Elementos	7	12%
Compatible - Sub elementos	37	63%
No Compatible - Elementos	0	0%
No Compatible - Sub Elementos	15	25%
TOTAL	59	

GESTIÓN TÉCNICA		
TIPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Compatible - Elementos	1	3%
Compatible - Sub elementos	6	17%
No Compatible - Elementos	4	11%
No Compatible - Sub Elementos	24	69%
TOTAL	35	

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
TIPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Compatible - Elementos	5	15%
Compatible - Sub elementos	12	36%
No Compatible - Elementos	2	6%
No Compatible - Sub Elementos	14	42%
TOTAL	33	

PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS BÁSICOS		
TIPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Compatible - Elementos	6	8%
Compatible - Sub elementos	4	5%
No Compatible - Elementos	5	6%
No Compatible - Sub Elementos	62	81%
TOTAL	77	

Tabla No. 7: Resultados del análisis de compatibilidad con los cuatro requisitos principales del Sistema Nacional de Gestión de Prevención con los requisitos de la Guía Internacional ISO 26000 para la Responsabilidad Social, por elementos y sub elementos.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

El análisis complementario se ejecutó con 39 empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, pero sólo el 20% correspondiente a 8 empresas contestaron la encuesta. Esto no permitió ejecutar un análisis detallado de la percepción de las empresas, pero estos se presentan en el Anexo 2.

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS COMPARATIVO - CORRELACIONAL

Dentro del análisis comparativo correlacional permitió identificar los elementos en común de las metodologías analizadas, de este análisis de requisitos 63% de elementos y el 33% de sub elementos del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador son compatibles con algún elemento de la Guía ISO 26000 de Responsabilidad Social.

En análisis de compatibilidad por cada aspecto del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador se detalla en el punto 5.2 Análisis de compatibilidad.

5.2 ANÁLISIS DE COMPATIBILIDAD

De acuerdo a los resultados descritos en la Tabla 6, la Gestión de Talento Humano del Sistema Nacional de Gestión de Prevención (Modelo Ecuador), es la que presenta mayor compatibilidad de elementos con la Guía ISO 26000, y la Gestión Administrativa es la que presenta mayor porcentaje de compatibilidad de sub elementos con la Guía ISO 26000.

La compatibilidad que se presenta de elementos con la Gestión de Talento Humano con la Guía ISO 26000 se encuentra mayormente en en los aspectos de:

- a) Reclutamiento y promoción de los trabajadores; procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones; transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud, seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo.

- b) Comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse de que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados
- c) Respetar los derechos de los trabajadores a: consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo

La compatibilidad que se presenta de sub elementos con la Gestión Administrativa con la Guía ISO 26000 se encuentra mayormente en en los aspectos de:

- a) Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y, a través de sus políticas y prácticas relacionadas, dentro de su esfera de influencia.
- b) La organización debería desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de seguridad y salud y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.
- c) La organización debería respetar niveles más altos de disposiciones establecidas mediante otros instrumentos legalmente obligatorios, tales como los convenios colectivos; respetar, al menos, las disposiciones mínimas definidas en las normas laborales internacionales, como las establecidas por la OIT, especialmente donde aún no se ha adoptado legislación nacional
- d) Una organización debería determinar y comprometerse con sus prioridades para integrar la responsabilidad social en toda la organización y en sus prácticas cotidianas. Las prioridades deberían establecerse de entre los asuntos considerados significativos y pertinentes, entre ellos la seguridad y salud.

- e) Para que la organización mantenga un programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores, que puede constituirse a través de los comités paritarios de salud y seguridad.
- f) Si resulta adecuado al tamaño y la naturaleza de la organización, establecer departamentos o grupos dentro de la organización para revisar y corregir los procedimientos operativos, para que sean coherentes con los principios y materias fundamentales de la responsabilidad social, entre ellos la seguridad y salud.
- g) Comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos de protección personal.
- h) Para tener confianza en la eficacia y eficiencia con las que la responsabilidad social se está poniendo en práctica por todas las partes de la organización, es importante hacer un seguimiento del desempeño actual de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos pertinentes, entre ellos seguridad y salud.

SISTEMA NACIONAL PREVENCIÓN			
TIPO	CANTIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
Compatible - Elementos	19	30	63.33%
Compatible - Sub elementos	59	174	33.91%

Tabla No. 8: Resultados del análisis de compatibilidad del Sistema Nacional de Gestión de Prevención con los requisitos de la Guía Internacional ISO 26000 para la Responsabilidad Social.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

De acuerdo a la Tabla 7 se puede determinar que los requisitos del Sistema Nacional de Gestión de Prevención (Modelo Ecuador) tienen una compatibilidad del 63.33% con los elementos de la ISO 26000 y del 33.91% con los sub elementos. Se puede determinar que el porcentaje de compatibilidad con lo sub elementos es menor, debido a que estos representan

actividades técnicamente más específicas enfocadas en el sistema de gestión de seguridad y salud, mientras que la ISO 26000 esta direccionada a dar lineamientos generales.

Estos resultados además permiten determinar, de acuerdo a su compatibilidad; los aspectos que permiten integrar en la estrategia de responsabilidad social empresarial integrar son la seguridad y salud con el objetivo de mantener los estándares en material de Prácticas Laborales. Estos aspectos son:

- La organización debe determinar y comprometerse con sus prioridades para integrar la responsabilidad social en toda la organización y en sus prácticas cotidianas. Las prioridades deberían establecerse de entre los asuntos considerados significativos y pertinentes, entre ellos la seguridad y salud.
- Implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de seguridad y salud y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.
- La salud y la seguridad en el trabajo implica promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales. Protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores
- Trabajar con información precisa para establecer controles adecuados
- Respetar y cumplir la ley en aspectos locales e internacionales.
- Involucramiento y comunicación a los trabajadores (Consultar y ser consultado)

- Rendición de cuenta de todos sus asuntos pertinentes, dicha rendición a nivel interno y externo

Estos aspectos complementan un solo modelo de gestión direccionado al cumplimiento de las dos materias, con el fin de tratar a la seguridad y salud como un pilar estratégico y crítico dentro de la responsabilidad empresarial de las organizaciones.

Por otro lado, el análisis complementario ejecutado a 39 empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, tuvo un resultado de 20% de respuestas, analizando las posibles razones de este resultado se ha puede determinar:

- Desconocimiento del Sistema Nacional de Gestión de Prevención (Modelo Ecuador) y sus requisitos por parte de los responsables de la responsabilidad social empresarial, en cada empresa.
- No se incluye como aspecto prioritario la gestión del cumplimiento de requisitos en seguridad y salud en la gestión de responsabilidad social empresarial en las empresas en Ecuador, sólo se trabaja conjuntamente en el reporte de resultados.

Por otro lado, de las encuestas realizadas, los principales resultados de este 20% de respuesta presentan que:

1. El 50% de las empresas gestiona la responsabilidad social empresarial con la seguridad y salud de forma integrada, y el otro 50% como gestión compartida en temas como integración de comités, capacitación, etc.
2. Sólo el 50% de los encuestados cree que se puede tratar la responsabilidad social y la seguridad y salud como una sola línea de acción eficiente.

3. El 38% creen que la Gestión de Talento Humano del Sistema Nacional de Prevención es la que se integra en mayor porcentaje con la responsabilidad social.
4. El 62% identifican que la mayor barrera para el desarrollo de la seguridad y salud en su empresa es la falta de recursos financieros, que coincide con la mayor barrera para el desarrollo de la responsabilidad social.

Los resultados detallados de la encuesta se encuentran en el Anexo 2.

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación se pueden exponer las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que existe un 63.3% de compatibilidad de los elementos del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador y un 33.9% de los sub elementos con la Guía ISO 26000; lo que significa que el Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador es validado y aporta con los requisitos técnicos necesarios para poder establecer que una empresa es responsable en cuanto a sus estándares laborales.

El porcentaje de compatibilidad de elementos es mayor debido a que trata temas más macro, mientras que los sub elementos del Modelo Ecuador son requisitos técnicamente más detallados.

2. Dentro de los aspectos del Sistema Nacional de Prevención la compatibilidad con la Guía ISO 26000 se refleja en mayor porcentaje en: elementos la Gestión de Talento Humano (15%), y en sub elementos la Gestión Administrativa (63%), con lo que podemos concluir que el Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador es el que aporta con la especificidad técnica para asegurar la seguridad y salud en una organización, mientras que los otros requisitos ya están contemplados en modelos generales como la ISO 26000.
3. El detalle técnico de los sub elementos del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador lo convierten en un modelo más exigente, por lo que aporta con los requisitos necesarios para que en el establecimiento de la ISO 26000 se gestione en su totalidad los

estándares laborales requeridos para una empresa que ha decidido ejecutar la responsabilidad social.

4. La compatibilidad identificada permite concluir que los elementos en común son que fortalcen la gestión son: (1) implementación de una política de seguridad y salud, (2) programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores, (3) control, mitigación y eliminación de riesgos, (4) identificación, control y seguimiento de accidentes e incidentes, (5) capacitación y promoción laboral, (6) involucramiento de los altos niveles de Dirección, (7) promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales; dichos elementos permiten plantear una estrategia integrada entre los dos temas.
5. La responsabilidad social empresarial abarca todos los sistemas de gestión para asegurar una gestión responsable y sostenible para mantener la continuidad de los negocios, si es que uno de sus aspectos es comprometido, no se podría lograr este objetivo a largo plazo.
6. De acuerdo al análisis realizado, se comprueba que de acuerdo a las guías de responsabilidad social, existe un porcentaje significativo de requisitos para estándares laborales. Esta primera relación encontrada demuestra la prioridad para lograr la eficiencia interna y externa.

6.2 RECOMENDACIONES

Como resultado del trabajo se pueden exponer las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las empresas el uso del Modelo Ecuador para obtener la profundidad técnica en cuanto a seguridad y salud, en los puntos que se ha identificado pueden ser trabajados integralmente con la responsabilidad social.
2. Se recomienda a las empresas que tienen el objetivo de implementar la guía ISO 26000 de responsabilidad social, iniciar desarrollando los requisitos del Sistema Nacional de Prevención – Modelo Ecuador para asegurar la calidad técnica en el aspecto de Prácticas Laborales.
3. Se sugiere que las empresas utilicen la herramienta de autoauditoría disponible como el Sistema Nacional de Gestión de Prevención (SGP) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para conocer la profundidad técnica con la que deben desarrollar los elementos en común con la responsabilidad social empresarial de acuerdo a la Guía ISO 26000.
4. Realizar un estudio aplicado a las empresas que actualmente disponen de gestión en responsabilidad social empresarial, para detectar el estado actual de la integración de la seguridad y salud como parte de la estrategia de responsabilidad social. Incluir en dicho estudio dos tipos de empresas, el primer tipo empresas que mantengan en su estructura organizacional las áreas separadas para la gestión de estas dos materias, y el segundo tipo empresas que mantengan en su estructura organizacional las áreas como una sola para la gestión de las dos materias.

5. Se recomienda que en las empresas se establezcan planes y programas que integren los elementos de la responsabilidad social y la seguridad y salud tales como:
 - a. Programa de prevención de riesgos laborales
 - b. Programa de capacitación
 - c. Programa de atención a grupos vulnerables
 - d. Programa de comunicación interna
6. Se recomienda reforzar la relación con las organizaciones que integran empresas que ejecutan responsabilidad social empresarial; con estudios detallados de integración de las metodologías de tratamiento y gestión de los aspectos prioritarios como la seguridad y salud. El ausentismo en las encuestas realizadas refleja que todavía no se ha logrado transmitir la importancia de temas como seguridad y salud en las estrategias de responsabilidad social empresarial en empresas Ecuatorianas.
7. Capacitar a los técnicos y directivos que trabajan por la seguridad y salud en las organizaciones, en las directrices principales de responsabilidad social. Esto permitirá que se conozca la criticidad de esta materia en la sostenibilidad de una empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Argandoña Antonio, I. S. (2011). *ISO 26000, Una Guía para la Responsabilidad Social de las organizaciones*. Universidad de Navarra, Navarra.
- Bestratén Belloví, M., & Pujol Senovilla, L. (2003). *NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales España y Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Comision de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde: Fomentar un europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comision Europea, Bruselas.
- Consulor Apoyo. (2012). *Informe Estudio percepción de ecuatorianos frente a la Responsabilidad Social de las empresas*. Consulor Apoyo, Guayaquil.
- Garrido, R. S. (2008). Seguridad Laboral y la RSC. *Seguridad y Medio Ambiente* (109), 6-16.
- Global Reporting Initiative. (2011). *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Global Reporting Initiative, Ginebra.
- Institute of Social and Ethical Accountability. (2008). *Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 AS (2008)*. Innstitute of Social and Ethical Accountability.
- Manuel Bestratén Belloví, L. P. (2003). *NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España y Insituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Organización Internacional de Normalización. (2010). *ISO 26000: Guía de responsabilidad social*. Organización Internacional de Normalización, Ginebra.
- Peinado-Vara, A. V. (2011). *RSE La Responsabilidad social de la empresa en America Latina*. Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) - Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.
- Social Accountability International. (2008). *Norma SA 8000 Responsabilidad Social*. Social Accountability International, Nueva York.

ANEXOS

ANEXO 1: Encuestas de opinión realizadas a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) sobre la integración de la Responsabilidad Social Empresarial con la Seguridad y Salud.

Para conocer la percepción actual sobre la integración de la gestión de responsabilidad social con la gestión de seguridad y salud, se ejecutó una encuesta a los integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), ya que es una organización de alcance nacional, que integra a las empresas que han iniciado y mantienen la gestión en responsabilidad social. Actualmente el CERES tiene 39 integrantes de los cuales 26 son empresas privadas, 4 empresas públicas y 9 son organizaciones o fundaciones sin fines de lucro. Adicionalmente, del grupo de integrantes el mayor porcentaje está conformado por empresas del sector financiero, alimentos y bebidas y organizaciones o fundaciones sin fines de lucro.

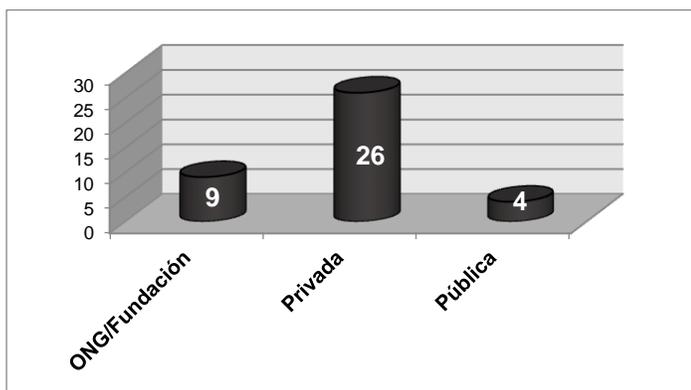


Gráfico No. 1: Clasificación de los integrantes de Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social por tipo de organización.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

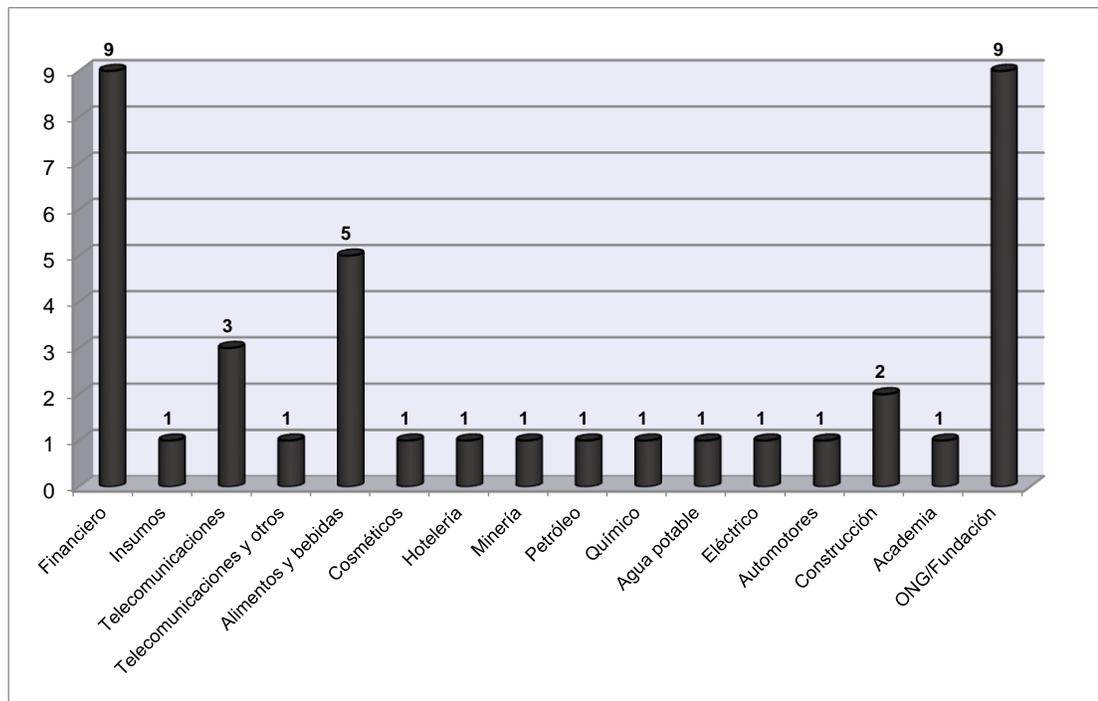


Gráfico No. 2: Clasificación de los integrantes de Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social CERES por sector.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

Las organizaciones integrantes recibieron una encuesta de ocho (8) preguntas de opinión para conocer la línea base general en la percepción de estas organizaciones que llevan varios años gestionando la responsabilidad social corporativa. Las preguntas de la encuesta están encaminadas a conocer la percepción de la integración en la gestión de las estrategias de responsabilidad social corporativa como con la seguridad y salud. Las preguntas establecidas en la encuesta fueron:

PREGUNTA 1	<p>En su empresa, se gestiona la seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gestión integrada b) Gestión compartida (integración de comités, capacitación) c) Gestión independiente
PREGUNTA 2	<p>Cree usted que se lograría una gestión más eficaz de tratar la responsabilidad social y la seguridad y salud como una sola línea de acción?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si b) No
PREGUNTA 3	<p>En cual de los siguientes aspectos cree usted que la gestión de responsabilidad social puede aportar y reforzar la gestión de seguridad y salud en su empresa? (Es posible marcar más de una respuesta)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Control de indicadores de riesgo b) Formación, capacitación e investigación c) Vigilancia de la salud d) Seguridad y salud en grupos vulnerables de la empresa
PREGUNTA 4	<p>Desde su área de gestión, con cual de los aspectos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención cree usted que se integra en mayor porcentaje con la responsabilidad social corporativa de su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gestión técnica b) Gestión administrativa c) Gestión de talento humano d) Procedimientos básicos operativos e) No estoy familiarizado con el sistema
PREGUNTA 5	<p>Cree usted que los indicadores de responsabilidad social aportan como control de la seguridad y salud de su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si b) No
PREGUNTA 6	<p>Cuales de los siguientes indicadores de seguridad y salud incorporaría usted en los informes de responsabilidad social? (Es posible marcar más de una respuesta)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Número de incidentes b) Numero de enfermedades profesionales reportadas c) Porcentaje de acciones tomadas para la prevención de accidentes laborales d) Numero de acciones para asegurar los estándares laborales de los grupos

	vulnerables e) Otro (especifique)
PREGUNTA 7	<p>Cuál de los siguientes aspectos considera que ha sido una barrera en el desarrollo de la gestión de responsabilidad social corporativa en su empresa?</p> <p>a) Falta de conocimiento en el tema b) Falta de recursos financieros c) Falta de profesionales especializados d) Falta de compromiso de la dirección e) Otro (especifique)</p>
PREGUNTA 8	<p>Cuál de los siguientes aspectos considera que ha sido una barrera en el desarrollo de la gestión de seguridad y salud en su empresa?</p> <p>a) Falta de conocimiento en el tema b) Falta de recursos financieros c) Falta de profesionales especializados d) Falta de compromiso de la dirección e) Otro (especifique)</p>

Tabla No. 1: Encuesta para análisis de la percepción de la integración de la gestión de responsabilidad social corporativa y la seguridad y salud en las empresas integrantes de CERES.

Elaborado por: Cristina Larrea Peña

Para la distribución de encuestas se utilizó la herramienta en línea: **www.surveymonkey.com**, donde se diseñó la encuesta y fue enviada a través del siguiente link: **<https://es.surveymonkey.com/s/2M72B9L>**.

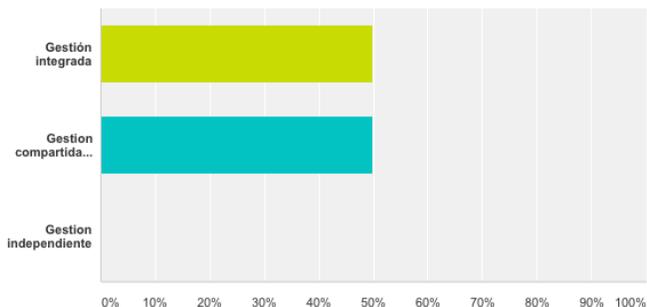
ANEXO 2: Resultados de las encuestas de opinión realizadas a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) sobre la integración de la Responsabilidad Social Empresarial con la Seguridad y Salud.

Como se menciona en el Capítulo 5 de Análisis de resultados, la encuesta ejecutada a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), de un total de 39 integrantes, solo se obtuvo la respuesta de 8 empresas que representan el 20%. Estas respuestas se reflejan en los gráficos que se exponen a continuación.

Si bien las respuestas conseguidas no representan la mayor parte de la muestra escogida, los resultados reflejan la necesidad de realizar un estudio más detallado de la gestión actual y las oportunidades para empresas que ya han trabajado en responsabilidad social empresarial y seguridad y salud.

En su empresa, se gestiona la seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa en:

Respondido: 8 Omitido: 0

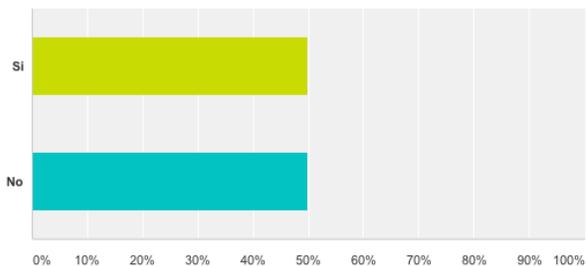


Opciones de respuesta	Respuestas
Gestión integrada	50,00% 4
Gestión compartida (integración de comités, capacitación, etc.)	50,00% 4
Gestión independiente	0,00% 0
Total	8

Gráfico No. 3: Resultados pregunta 1, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

Cree usted que se lograría una gestión más eficaz de tratar la responsabilidad social y la seguridad y salud como una sola línea de acción?

Respondido: 8 Omitido: 0

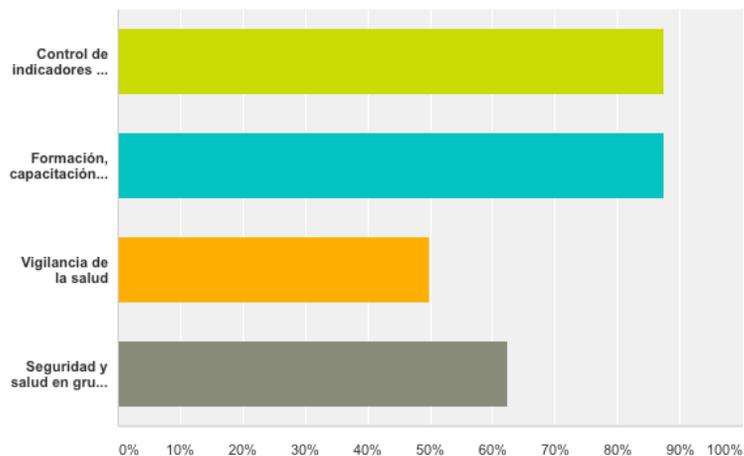


Opciones de respuesta	Respuestas
Si	50,00% 4
No	50,00% 4
Total	8

Gráfico No. 4: Resultados pregunta 2, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

En cual de los siguientes aspectos cree usted que la gestión de responsabilidad social puede aportar y reforzar la gestión de seguridad y salud en su empresa? (Es posible marcar más de una respuesta)

Respondido: 8 Omitido: 0

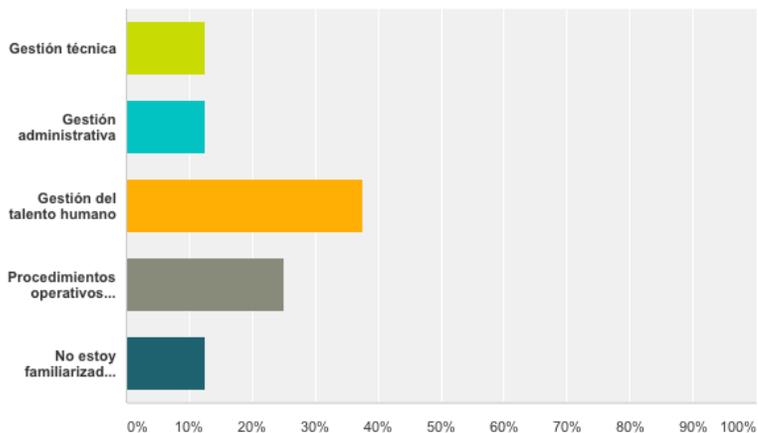


Opciones de respuesta	Respuestas
Control de indicadores de riesgo	87,50% 7
Formación, capacitación e investigación	87,50% 7
Vigilancia de la salud	50,00% 4
Seguridad y salud en grupos vulnerables de la empresa	62,50% 5
Total de encuestados: 8	

Gráfico No. 5: Resultados pregunta 3, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

Desde su área de gestión, con cual de los aspectos del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención cree usted que se integra en mayor porcentaje con la responsabilidad social corporativa de su empresa?

Respondido: 8 Omitido: 0

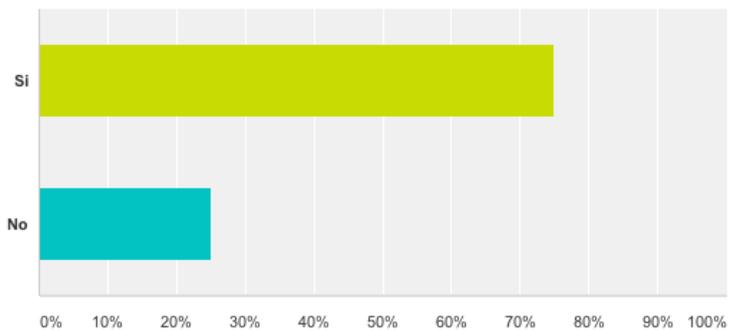


Opciones de respuesta	Respuestas
▼ Gestión técnica	12,50% 1
▼ Gestión administrativa	12,50% 1
▼ Gestión del talento humano	37,50% 3
▼ Procedimientos operativos básicos	25,00% 2
▼ No estoy familiarizado con el SGP	12,50% 1
Total	8

Gráfico No. 6: Resultados pregunta 4, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

Cree usted que los indicadores de responsabilidad social aportan como control de la seguridad y salud de su empresa?

Respondido: 8 Omitido: 0

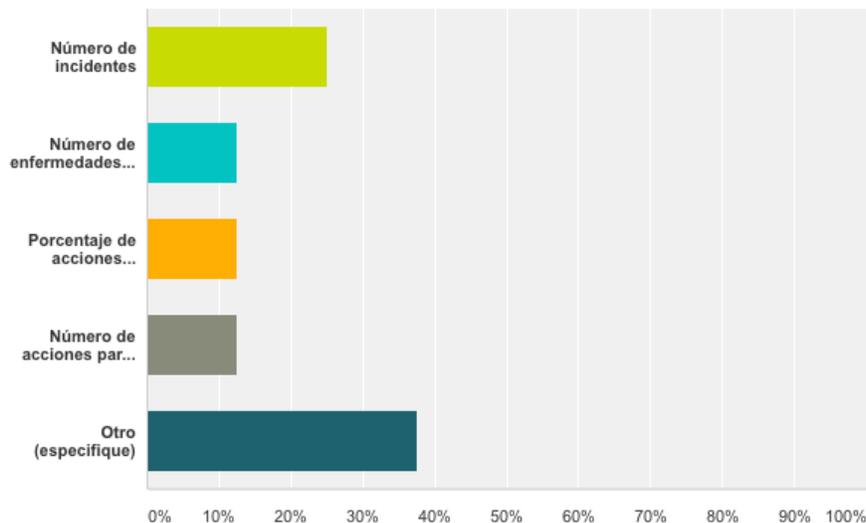


Opciones de respuesta	Respuestas
Si	75,00% 6
No	25,00% 2
Total	8

Gráfico No. 7: Resultados pregunta 5, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com.

Cuales de los siguientes indicadores de seguridad y salud incorporaría usted en los informes de responsabilidad social? (Es posible marcar más de una respuesta)

Respondido: 8 Omitido: 0



Opciones de respuesta	Respuestas
▼ Número de incidentes	25,00% 2
▼ Número de enfermedades profesionales reportadas	12,50% 1
▼ Porcentaje de acciones tomadas para la prevención de accidentes laborales	12,50% 1
▼ Número de acciones para asegurar los estándares laborales de los grupos vulnerables	12,50% 1
▼ Otro (especifique) Respuestas	37,50% 3
Total	8

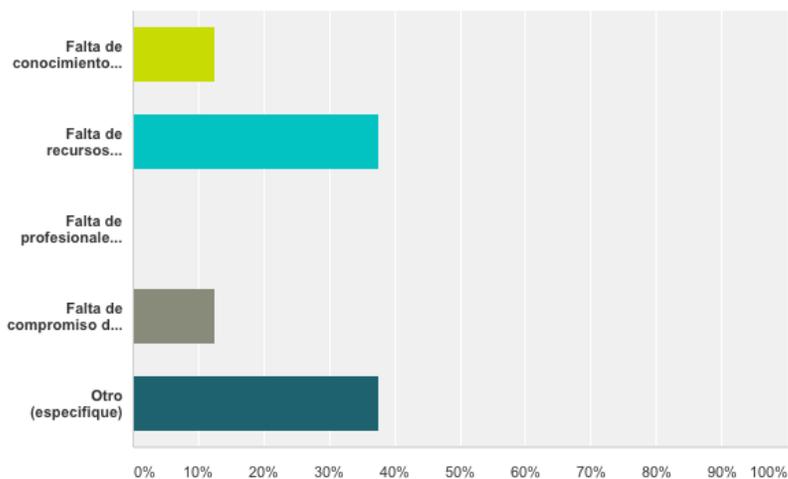
Gráfico No. 8: Resultados pregunta 6, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

En la pregunta 6, la opción Otros fue respondida con:

- Todas las anteriores (3 Respuestas).

Cuál de los siguientes aspectos considera que ha sido una barrera en el desarrollo de la gestión de responsabilidad social corporativa en su empresa?

Respondido: 8 Omitido: 0



Opciones de respuesta	Respuestas
Falta de conocimiento en el tema	12,50% 1
Falta de recursos financieros	37,50% 3
Falta de profesionales especializados	0,00% 0
Falta de compromiso de la dirección	12,50% 1
Otro (especifique)	37,50% 3
Total	8

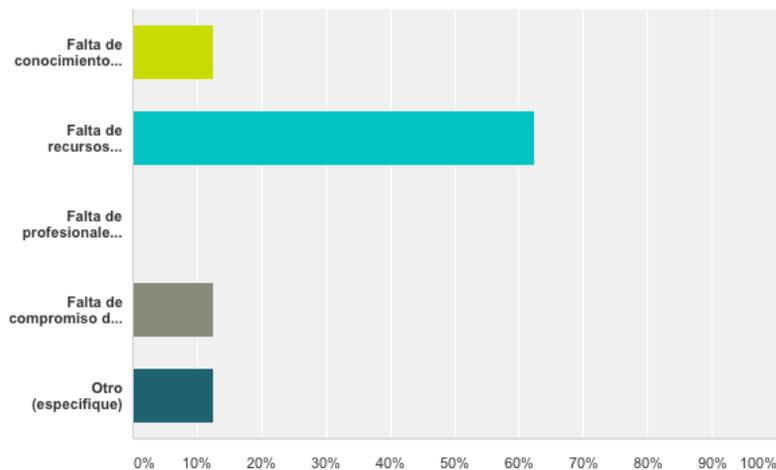
Gráfico No. 9: Resultados pregunta 7, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

En la pregunta 7, la opción Otros fue respondida con:

- No hemos experimentado barreras en el desarrollo de la responsabilidad social en nuestra empresa (2 Respuestas).
- Falta de lineamientos de la oficina regional (1 Respuesta).

Cuál de los siguientes aspectos considera que ha sido una barrera en el desarrollo de la gestión de seguridad y salud en su empresa?

Respondido: 8 Omitido: 0



Opciones de respuesta	Respuestas
▼ Falta de conocimiento en el tema	12,50% 1
▼ Falta de recursos financieros	62,50% 5
▼ Falta de profesionales especializados	0,00% 0
▼ Falta de compromiso de la dirección	12,50% 1
▼ Otro (especifique)	12,50% 1
Total	8

Gráfico No. 10: Resultados pregunta 8, encuesta de opinión a las empresas integrantes del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), realizada a través de www.surveymonkey.com

En la pregunta 8, la opción Otros fue respondida con:

- No hemos experimentado barreras en el desarrollo de la seguridad y salud en nuestra empresa (1 Respuesta).