

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

*Miguel Ángel Bolívar Córdoba**

*Tomás José Fontalvo Herrera***

*Juan Carlos Vergara Schmalbach****

RESUMEN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha tomado mucha fuerza en la última década del siglo XX y en los primeros años del siglo XXI. Esta busca integrar las operaciones del negocio con los requisitos de los distintos grupos de interés, entre los que se destacan los trabajadores y la comunidad, quienes le exigen a las organizaciones condiciones seguras y producción limpia. Estos factores influyen en la competitividad de los negocios, por ende, se convierten en elementos estratégicos a considerar en su gestión. El diseño y la implementación de un Sistema de Gestión en Responsabilidad Social Empresarial, le permite a las organizaciones satisfacer las necesidades y expectativas de estos y otros grupos de interés logrando incrementar el valor del negocio en el tiempo.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, Salud ocupacional, Gestión ambiental, Sistemas de gestión.

Recibido: Septiembre 21

Aprobado: Octubre 14

* *Ingeniero Industrial Universidad del Norte, Especialista en Salud Ocupacional Universidad Simón Bolívar, Candidato a Magíster en Administración de Empresas e Innovación, con 9 años de experiencia liderando Sistemas de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Ambiental. Auditor líder del Sistema Integrado de Gestión de Celta S.A. miguel.bolivar@celta.com.co*

** *Docente e Investigador del Programa de Administración Industrial, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena, Phc en Administración AIU, Magíster en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Finanzas y Gerencia de la Calidad (Universidad del Norte). Ingeniero Industrial Ingeniero Químico (Universidad del Atlántico). tomasjosefontalvo@gmail.com.*

*** *Docente de tiempo completo, Investigador Programa Administración Industrial, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Cartagena, Ingeniero Industrial Universidad Tecnológica de Bolívar. Especialista en Finanzas de la Universidad de Cartagena. Magíster en Administración de Empresas de la Universidad Nacional. jivergaras@unicartagena.edu.co.*

1. INTRODUCCIÓN

El mercado actual demanda empresas cada vez más eficientes, el uso racional de los recursos y el cuidado de los trabajadores se ha convertido en un deber para todas aquellas organizaciones que esperan ser cada vez más competitivas. Velar por el cuidado y la salud de los trabajadores ofreciéndoles ambientes de trabajo seguros mejora el clima laboral, por ende, su motivación y sus resultados logrando procesos eficientes. Prevenir la contaminación ayuda a la imagen de una organización ante la comunidad incrementando de esta manera el buen nombre del negocio; por otro lado, permite la introducción de innovaciones ecológicas que redundarán en beneficios económicos y en la competitividad.

En este artículo se ilustra el concepto de la responsabilidad social empresarial, así como el de la salud ocupacional y la gestión ambiental, resaltando la importancia de estos factores en la competitividad de las organizaciones y establece criterios de cómo gestionarlos a través de un sistema de gestión basado en el ciclo PHVA.

2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.1. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Son múltiples las definiciones que existen sobre el concepto de la Responsabilidad Social Empresarial. El libro verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* define la RSE como “la integración voluntaria por par-

te de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Server). La ISO 26000 Guía para la Responsabilidad Social Corporativa la define como aquellas acciones llevadas a cabo por las empresas para responsabilizarse por los impactos de sus actividades en la sociedad y el medio ambiente con un comportamiento que es consistente con el interés de la sociedad y el desarrollo sostenible, que cumple la ley aplicable con las normas internacionales, que está integrado en toda la organización y tiene en cuenta las expectativas de los grupos de interés (Durán). Ambos conceptos coinciden en el hecho que la RSE integra a las operaciones del negocio los intereses de los *stakeholders*. Esta es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, sin embargo los otros grupos de interés (trabajadores, consumidores e inversores) pueden influir en la decisión de adoptar prácticas socialmente responsables.

Hoy en día la Responsabilidad Social Empresarial es un lineamiento considerado estratégico en gran parte de las organizaciones. Cabe aclarar que la RSE no es un concepto novedoso y lo cierto es que es tan antiguo como la preocupación del hombre de negocios de ajustar su actividad a los códigos éticos importantes en cada momento de la historia (Durán). De hecho es un término que tiene lugar a finales de las décadas de los 50 y principios de los 60, aunque es difícil situar su origen exacto (Server, Villalonga). **Importancia de la RSE.**

Existen dos niveles básicos de estrategias, la estrategia corporativa y la estrategia de negocio. La primera es la encargada de determinar en qué negocio se va a embarcar la compañía, y la segunda va a decidir la forma cómo se va a competir; es decir, en qué basar la ventaja competitiva de la empresa (Fernández, Martínez).

La RSE juega un papel fundamental en la selección del negocio a realizar, por parte de la organización, existen algunas actividades que desde el punto de vista de la responsabilidad social son rechazables; la RSE actúa como un filtro que solo deja pasar aquellas actividades que se ajusten a los principios éticos y a los valores de las organizaciones. Otro aporte de la RSE que influye en la selección de la estrategia corporativa es la posibilidad que brinda este enfoque en identificar oportunidades de negocio, ya que existen actividades que fueron concebidas con un enfoque social y generan resultados económicos. Por otro lado, la RSE ayuda a la competencia ética y el respeto por los competidores y, por ende, genera un cambio en el contexto competitivo. Así mismo, la RSE ayuda a la organización a minimizar costos ya que permite que la práctica se ajuste a los valores corporativos, lo que conlleva un impacto positivo en la cultura organizacional que redunde en buenas prácticas y el uso racional de los recursos.

Así mismo, en un mercado cada vez más preocupado por el desarrollo sostenible de las organizaciones, la RSE se convierte en una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que decidan emprender

esta iniciativa, y de esta manera la RSE propicia confianza y mejora la reputación de las organizaciones que la practican, e incluso se puede afirmar que tiene efectos positivos en el incremento del resultado económico, se ha de considerar como una ventaja competitiva ya que la sociedad antes elegirá los productos ofertados por una empresa que sea responsable socialmente y que tenga como prioridad el cuidado del medio ambiente, que los productos de otra empresa que no tenga en cuenta todas estas medidas (Server, Villalonga).

En este sentido, la RSE ofrece elementos de diferenciación en el mercado, en el producto y en la empresa. En el mercado debido a la importancia de este tema en la sociedad y al crecimiento de la conciencia social, lo que permite darlos a conocer como una organización con un producto innovador en su interacción con el ambiente y de esta manera se incrementa la imagen corporativa a través de la certificación de los sistemas de gestión como la ISO 26000 y la SA 8000:2001 o el GRI.

2.2. Salud Ocupacional

La OMS define la Salud Ocupacional como la rama de la salud pública, orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para su salud. Su gestión tradicionalmente se ha centrado en acciones aisladas enfocadas en aspectos técnicos dejando a un lado los aspectos organizativos y humanos (Fernández, Montes y Vásquez).

Las organizaciones que le apuestan a la gestión de la salud ocupacional no solo logran reducir la siniestralidad, sino que además mejoran la productividad y los resultados económicos y financieros de la empresa (Fernández, Montes y Vásquez). Los accidentes de trabajo además de ausentismo laboral y otros costos considerados ocultos, deterioran el clima laboral y las relaciones con los empleados, lo cual afecta la productividad y, por ende, el futuro del negocio. Los accidentes no solo afectan a los trabajadores, sino que existen otros afectados considerados indirectos. En consecuencia, una organización que le apuesta a combatir la siniestralidad laboral incrementa el grado de confianza de sus trabajadores y demás afectados, logrando de esta manera una ventaja competitiva sostenible.

Ahora, los rubros asignados a la gestión de la salud ocupacional son considerados inversiones, que en conjunto con las actividades de formación y otras actividades de gestión reducen los riesgos para la seguridad y la salud ocupacional generando una mayor motivación en los trabajadores.

Los resultados de la salud ocupacional pueden incidir sobre la reputación corporativa en un sentido negativo. Por ello una pobre gestión de la misma, puede conducir a una desventaja competitiva como consecuencia del perjuicio del estatus de la empresa para los grupos de presión (Fernández, Montes y Vásquez). En un mercado cada vez más sensible por la responsabilidad social empresarial, el tema del cuidado del bienestar físico y mental

de los trabajadores es de suma importancia para los *stakeholders*, en especial, para las organizaciones con mayor número de accidentes que son consideradas ineficientes.

Tradicionalmente la gestión de la salud ocupacional se ha basado en el análisis, para dividir la realidad en partes pequeñas y estudiarlas detalladamente, y la síntesis para unir de nuevo las partes y de esta manera lograr su comprensión (Betancourt y Vanegas). Este método es útil en algunas situaciones pero en las organizaciones productivas resulta insuficiente dada la complejidad de sus procesos.

El pensamiento lógico tradicional se vale de la fragmentación, la cual ha sido producto de la concepción determinista del mundo, que enfatiza en las relaciones lineales y unidireccionales, donde el efecto sigue la causa, y la positivista mecanicista, que considera que los fenómenos con conglomerados de acciones necesitan reducirse a unidades simples para poder investigarse una a una, y donde las variaciones en una de las partes no afectan a las otras o la totalidad (Betancourt, Vanegas). Este enfoque ha generado fracasos en la gestión de la salud ocupacional, ya que se estudian las partes independientes, pasando por alto los problemas generados por la interacción de los procesos. Para superar esta dificultad, es necesario comprender la complejidad de los sistemas, no solo desde lo técnico sino especialmente desde lo humano, como una manera de encontrar el camino más corto para resolver eficazmente los problemas con solu-

ciones integrales (Betancourt y Vanegas). Así, se hace necesario un modelo organizativo o sistema de gestión, que permita la integración de la seguridad a todas y cada una de las actividades que se desarrollen en una organización productiva; un modelo que permita gestionar la salud ocupacional y la responsabilidad social desde la complejidad de los sistemas, que dé lugar a la retroalimentación en todas las direcciones de los procesos. Así mismo, los sistemas de gestión, basados en un enfoque sistemático hacen posible gestionar la salud ocupacional de manera efectiva.

Un sistema de gestión, integrado por diversas prácticas tendientes a reducir los riesgos laborales, mejorar las prácticas de responsabilidad social y preservar el medio ambiente genera mejoras en la productividad y la calidad de los productos, afectando de este modo a la satisfacción de los clientes y a la reputación de la empresa (Fernández, Montes y Vásquez). En este sentido, identificar los efectos de los diferentes peligros le permite a las organi-

zaciones prevenir pérdidas que afectan no solo la seguridad de los trabajadores sino que además la productividad, la calidad y el cuidado del ambiente. Cabe agregar, que la gestión sistémica de las condiciones inseguras mejora el clima organizacional comprometiendo a los empleados con la organización, motivándolos a ser cada vez más productivos y a controlar de manera efectiva la seguridad empresarial.

Adicionalmente, los sistemas de gestión de seguridad son mecanismos integrados de la organización diseñados para controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y que permiten además cumplir fácilmente con la legislación, los cuales están compuestos de políticas, estrategias y procedimientos que proporcionan consistencia interna y armonización (Fernández, Montes y Vásquez). Son un conjunto de procesos que se interrelacionan para alcanzar un fin específico: Prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales. El éxito de estos sistemas radica en el apoyo por parte de

Figura 1.
Principales elementos del sistema de gestión ILO/OSH 2001



la alta dirección quienes por medio del liderazgo, son capaces de empoderar a sus empleados logrando la participación continua de los mismos en los programas de gestión, esto acompañado de la solución sistemática de las condiciones inseguras y la gestión oportuna de los comportamientos inseguros que ayudan a la organización a maximizar los beneficios esperados en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En su afán por generar un modelo internacional para la gestión de la salud ocupacional, la OIT encargó a la International Occupational Hygiene Association (IOHA) un estudio de los estándares de gestión de seguridad y salud existentes y en diciembre de 2001 publicó las "Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" (Fernández, Montes y Vásquez). Al igual que los otros modelos existentes (OHSAS 18001:2007, BS 8800:2001), este se basa en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar, cuyo punto de partida es el compromiso que la alta dirección asume con la prevención de los riesgos profesionales y el cumplimiento de la legislación; este compromiso se conoce como política, la cual debe divulgarse al personal, quien debe llevarla a la práctica. Con base en la política se definen objetivos y programas, los cuales deben implementarse en la organización; se debe monitorear el desempeño de los programas y de los controles operativos para tomar acciones que permitan corregir o prevenir pérdidas. La comunicación y la participación del personal acompañado de la gestión de las competencias y el comportamien-

to son elementos fundamentales en los sistemas de gestión en salud ocupacional. Un sistema de gestión en salud ocupacional basado en estos componentes no solo ayuda a reducir la siniestralidad sino que también incrementa la competitividad y los resultados financieros.

2.3 Sistema de Gestión Ambiental

El término "gestión" se refiere a la realización de diligencias para conseguir un propósito, hacer andar, lograr, alcanzar; aplicado al medio ambiente la gestión ambiental consiste en conseguir la máxima calidad de nuestro entorno acorde con la situación socioeconómica de la zona objeto de la gestión, teniendo en cuenta las actividades humanas. La gestión ambiental implica integrarse al medio en el cual se ubican, entendiéndose que toda actividad y su entorno son subsistemas, cuya estructura y funcionamiento conjunto es lo que importa (Gómez). La gestión ambiental establece unos requisitos y especificaciones ambientales, prevenir, corregir y cuidar potenciales, no conformidades con el medio ambiente, apoyados en una serie de instrumentos preventivos, correctivos, curativos y fiscales, con el propósito de mejorar las condiciones ambientales de unos subsistemas.

El propósito general de la gestión ambiental se puede dividir en tres objetivos concretos: prevenir degradaciones ambientales, corregir el comportamiento de los agentes socioeconómicos que generan o pueden generar degradaciones y curar las ya existentes derivadas de circunstancias históricas más o menos lejanas (Gómez).

Para lograr un enfoque preventivo se deben identificar los aspectos ambientales presentes en la organización para valorar el posible impacto y determinar cuáles son significativos. Con base en estos aspectos se deben establecer controles operacionales que permitan mantenerlos dentro de los parámetros deseados. Así mismo, existen dos enfoques para identificar los aspectos ambientales, el enfoque *end of pipe* o también conocidas como medidas de fin de tubería y el enfoque *front of pipe* o al inicio del tubo; el enfoque *end of pipe* se enfoca en la eliminación de contaminantes generados una vez producidos, justo antes de salir de la planta o incluso después de salir (Gómez), en el enfoque *front of pipe* hace evidente la actividad que genera el posible efecto y, por ende, se identifica realmente la causa generadora del cambio ambiental; el aspecto ambiental en el enfoque *end of pipe* es el efecto generado por el aspecto de la metodología *front of pipe*. El objetivo principal del *front of pipe* es lograr un enfoque integral preventivo, en el cual los controles operacionales le apuntan a establecer vigilancia en el origen y no desplazando el problema como lo plantea el enfoque *end of pipe*.

Una estrategia para prevenir posibles impactos ambientales, es implementar un sistema de gestión ambiental, el cual se define como aquella parte del sistema general de gestión que comprende la estructura corporativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para determinar y lle-

var a cabo la política ambiental (Gómez).

La gestión ambiental también la podemos volver operativa a través de una serie de pasos como son:

1. Definir la política ambiental.
2. Establecer una evaluación inicial del contexto en donde se interviene.
3. Establecer unos objetivos para la gestión ambiental.
4. Elaborar y poner en marcha un Programa de Gestión Ambiental.
5. Desarrollar los procesos de auditoría, verificación y certificación del Sistema de Gestión Ambiental.

Todo lo anterior debe responder a las necesidades del contexto, de los clientes y estar liderado por un órgano responsable asignado por la dirección de la organización.

2.4 Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial y los Stakeholders, Empleados y Comunidad

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) trata de la implementación voluntaria de sistemas de gestión, medición e información del comportamiento socialmente responsable de una organización considerando los grupos de interés (*stakeholders*) (Jiménez). Los empleados son un grupo de interés a considerar en la gestión de la responsabilidad social, dentro de las expectativas de este grupo se encuentra la salud ocupacional y las condiciones internas que la generan. La RSE es una estrategia empresarial voluntaria que puede

mejorar la salud y seguridad laboral (Hoffmeister, Benavides, Jodar), articulada a través de un modelo de Gestión.

La RSE engloba un conjunto de acciones de formalización de sistemas de gestión, comunicación y transparencia informativa, desarrolladas en la dimensión interna y externa de la empresa. En la dimensión interna uno de los principales interlocutores o grupos de interés son los trabajadores (Hoffmeister, Benavides, Jodar). Cuidar a los trabajadores de los riesgos laborales es uno de los objetivos estratégicos de la RSE; una empresa que declare ser socialmente responsable debe evidenciar resultados positivos en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. El grupo de interés de los trabajadores es quizás el que mayor influencia ejerce en los resultados de una organización, se podría afirmar que es el corazón del negocio, considerado como un cliente interno, su nivel de satisfacción redundará en ventajas competitivas para la organización y en la posibilidad de satisfacer las necesidades y expectativas de los otros grupos de interés.

Otra dimensión de gran interés para las empresas socialmente responsables es el cuidado del ambiente, en el modelo de RSE, la responsabilidad ambiental implica que las empresas han de asumir las externalidades que genera su actividad productiva, adoptando un enfoque de carácter preventivo frente a los retos medioambientales, un compromiso en iniciativas que promuevan la responsabilidad ambiental así como el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio

ambiente que mejoren las ineficiencias del sistema productivo (Durán). Lo cual implica a su vez responsabilidad social organizacional.

Cuidar la salud de los trabajadores y del ambiente es una responsabilidad no solo del empresario sino también del Estado, en consecuencia la gestión ambiental y la salud ocupacional cuentan con un sinnúmero de requisitos legales asociados a los peligros y/o a los aspectos ambientales presentes en las actividades de las organizaciones. Otro elemento común de la gestión ambiental y de la salud ocupacional es la introducción de innovaciones que contribuyen, por un lado, a la reducción del deterioro ambiental incidiendo, en mayor o menor medida, en las distintas dimensiones del desarrollo sostenible, y por otro, a la modernización tecnológica de la economía lo que deriva, a su vez, en mejoras de su seguridad, productividad y la competitividad internacional (Durán).

La gestión socialmente responsable le permite a las organizaciones ofrecerles bienestar y salud a sus empleados, procesos productivos limpios a la comunidad, productos bien hechos a sus consumidores y al cliente, y un negocio rentable a sus accionistas. Un sistema de gestión en responsabilidad social empresarial basado en el ciclo PHVA le autoriza a las organizaciones gestionar los requisitos de sus grupos de interés, bajo un enfoque sistémico que permita aprovechar las sinergias organizacionales y de esta manera obtener los resultados estratégicos esperados.

Con miras a establecer requisitos para

el diseño e implementación de un Sistema de Gestión en Responsabilidad Social Empresarial, se han desarrollado normas como la SA 8000:2001, la ABNT NBR 16001:2004. La norma ISO 26000, la GTC 180 que es una guía para el diseño de un sistema de gestión en responsabilidad social. Todas estas normas establecen un ciclo de gestión para la responsabilidad social basado en el ciclo PHVA. La GTC 180 describe el ciclo de gestión de la responsabilidad social empresarial de la siguiente forma:

1. Reconocimiento, priorización y diálogo con las partes interesadas.
2. Diagnóstico: interno y externo estratégico y operacional.
3. Plan de acción: estratégico y operacional.
4. Plan de comunicaciones internas y externas.
5. Ejecución del plan de acción.
6. Ejecución del plan de comunicaciones.
7. Gestión del cambio.
8. Documentación.
9. Seguimiento y medición.
10. Revisión por la dirección.
11. Reporte de sostenibilidad.
12. Nuevo plan de acción.

Las actividades del 1 al 4 hacen parte de la planeación, del 5 al 8 de la implementación, del 9 al 11 de la verificación y la actividad 12 de mejora. La SA 8000:2001 en lo que respecta a sistemas de gestión destaca los siguientes componentes: política, revisión por la dirección, representantes de la compañía, planeamiento y

aplicación, control de los proveedores/contratistas/subproveedores, identificando problemas e iniciando acciones correctivas, comunicación externa, acceso para verificación y registros. De igual manera, la norma ABNT NBR 16001:2004 cuenta con los siguientes componentes: requisitos generales, política de responsabilidad social, planeación, aspectos de responsabilidad social, requisitos legales y otros, objetivos, metas y programas, recursos, responsabilidad y autoridad, implementación y operación, competencia, formación y toma de conciencia, comunicación, control operacional, requisitos de documentación, medición, análisis y mejora, monitoreo y medición, tratamiento de no conformidades, auditoría interna y análisis para la alta dirección.

Como se puede observar, existen elementos comunes en los requisitos establecidos en estas normas como son: la revisión de los sistemas, el direccionamiento estratégico, la planificación, la operación, la verificación y las proyecciones que implica la innovación y la mejora del sistema.

Un primer elemento es la revisión inicial de un sistema de responsabilidad social, es identificar los peligros, entendiendo como peligro cualquier fuente o situación que atente contra la satisfacción de las necesidades y expectativas de los *stakeholders*; identificados los peligros se procede con la valoración del riesgo, el cual se entiende como la probabilidad y la consecuencia que se deriva del peligro identificado, para la valoración se puede utilizar como guía

la norma NTC 5254 Gestión del riesgo. Priorizados los peligros en el diagnóstico se deben conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con miras a valorar la capacidad de la organización para cumplir con los requisitos de los *stakeholders* e identificar problemas. Con base en la brecha identificada se establece el direccionamiento estratégico, en el cual se revisa la visión, misión, valores, y política necesarias para lograr la satisfacción presente y futura de los miembros de la organización y sus grupos de interés, luego que se realiza la planeación operativa, en ella se definen los objetivos (generales y específicos), metas y programas necesarios para alcanzar la visión y cumplir con la política establecida; por otro lado, se definen los procedimientos a implementar en la organización. En la operación del sistema se definen los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para llevarla a cabo y se establecen actividades de control que aseguren el cumplimiento de las operaciones; se designa el o los representantes de la dirección para los sistemas, además se definen las competencias necesarias para lograr la política y los objetivos planteados por la alta dirección, tales competencias deben evaluarse para identificar necesidades de formación. Luego en el elemento verificación del sistema se ejecutan actividades que buscan comparar lo planeado con lo ejecutado con miras a identificar problemas reales o potenciales; los instrumentos de medición deben ser eficaces, por lo que se hace necesario desarrollar un procedimiento para asegurar la calibración de los mismos, en esta

etapa se debe realizar una auditoría para verificar la eficacia y eficiencia del sistema, esta se debe enfocar a los aspectos críticos del sistema para asegurar que agregue valor al sistema; al igual que todos los procesos deben documentarse y auditarse. En la proyección del sistema se establecen acciones preventivas, correctivas y de mejora que fomenten el perfeccionamiento continuo del sistema y la introducción de innovaciones que favorezcan la gestión socialmente responsable; en especial la prevención de la contaminación y de los riesgos profesionales.

3. CONCLUSIONES

El diseño y la implementación de un Sistema de Gestión en Responsabilidad Social es una estrategia que le ayuda a las organizaciones a prevenir accidentes e impactos ambientales, además contribuye a mejorar la productividad y los resultados económicos de la organización logrando incrementar el valor del negocio.

En un Sistema de Gestión en Responsabilidad Social se destacan seis elementos:

1. Revisión inicial.
2. Direccionamiento estratégico.
3. Planificación operativa.
4. Operación del sistema.
5. Verificación del sistema.
6. Proyección del sistema: innovación y mejora.

Los cuales están basados en el ciclo PHVA, y permiten el diseño y la implementación

efectiva del Sistema de Gestión en Responsabilidad Social Empresarial (SG RSE).

Para finalizar, es importante resaltar que implementar un sistema de gestión de responsabilidad se constituye en una estrategia empresarial, debido a que articulando la responsabilidad social, la gestión ambiental, la seguridad y salud ocupacional, se constituyen en requisitos y estándares complementarios; debido a que todos estos patrones tienen una estructura común y parecida, que posibilita la integración de los estándares. Con lo que se logra mayor productividad y competitividad en la organización, y de esta forma se puede impactar en los mercados en donde se implemente. Traduciéndose la integración en eficacia organizacional y en el incremento de los estados financieros de la organización. Lo cual se puede revertir en los clientes internos y accionistas de la empresa y alcanzar de esta forma un desarrollo armónico e integral entre las partes interesadas que intervienen en estos sistemas.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT NBR 16001:2004. Responsabilidad Social-Sistema de Gestión-Requisitos. Asociación Brasileña de Normas Técnicas ABNT, 2004.

BETANCOURT, F. y VANEGAS, C. *Gestión de los riesgos en el trabajo*. FBG consultoría, 2007.

DOMINGO, O. La gestión ambiental en la

empresa, responsabilidades de productores y consumidores. *Revista Industria y Ecogestión*, 2006. pp. 87-100.

DURÁN, G. Empresas y gestión ambiental en el marco de la responsabilidad social corporativa. *Revista Universidad Autónoma de Madrid*, 2005. pp. 129-138.

FERNÁNDEZ, B.; MONTES, J. M. y VÁSQUEZ, C. J. Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 12, No. 3, 2006. pp. 77-93.

FERNÁNDEZ, B.; MONTES, J. y VÁSQUEZ, C. La gestión de la seguridad laboral: incidencia sobre los resultados de la organización. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 16, 2007. pp. 115-136.

FERNÁNDEZ, R. y MARTÍNEZ, A. Naturaleza estratégica de la responsabilidad social empresarial. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. Vol. 2, 2008. pp. 116-125.

GTC 180 (2008). Responsabilidad Social. Icontec.

HOFFMEISTER, L.; BENAVIDES, F. y JODAR, P. Responsabilidad social corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. *Cuaderno de relaciones laborales*. No. 1, 2005. pp. 183-198.

JIMÉNEZ, M. *Tendencia de la responsabilidad social empresarial a la excelencia corporativa*. Pecunia, 2008. pp. 107-129.

SA 8000-2001. Corporate Social Responsibility-International Standard. Social Accountability International, SAI, 2001.

SERVER, I.; VILLALONGA, J. y GRAÑANA, I. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. CIRIEC. España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, noviembre, 2005. pp. 137-161.