

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS  
EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN, BELLO,  
ENVIGADO E ITAGÜÍ**

**Elaborado por:**

**OMAR ELISEO TORRES ORREGO**

**Email:** omartorres127hotmail.com

**Asesor Metodológico:**

**CARLOS MARIO OSPINA ZAPATA**

**Asesor Temático:**

**MARTHA CECILIA ÁLVAREZ OSORIO**



**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS CONTABLES**

**2015**

## **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLIN, BELLO, ENVIGADO E ITAGÜÍ**

### **RESUMEN.**

La Responsabilidad Social Empresarial - RSE se ha convertido en una necesidad de las grandes empresas, esto con el fin de ser reconocidas no solo a nivel nacional como organizaciones comprometidas con la sociedad y el medio ambiente, sino también con el objetivo de que sus productos o servicios sean reconocidos de igual forma en el contexto internacional; una organización socialmente responsable es aquella que contribuye con el crecimiento de todos los actores que con ella interactúan (trabajadores, proveedores, socios-accionistas, clientes...) y procura realizar labores encaminadas a la protección del medio ambiente, como una forma de reciprocidad para con estos y su contribución al logro de los objetivos de la organización; de esta manera, el presente artículo estudia si las entidades de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí realizan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en el aspecto laboral determinado por el GRI, analizando las entrevistas a sus funcionarios, la información disponible en las páginas web de la gobernación, alcaldías correspondientes, contraloría y secretarías de Tránsito.

### **PALABRAS CLAVES**

Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Informes de Sostenibilidad, Desarrollo Sostenible, Stakeholders, Global Reporting Initiative (GRI).

## **INTRODUCCION**

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia ha tomado gran fuerza en los últimos años y su utilización por parte de grandes empresas ha aumentado así como por parte de algunas entidades estatales, sin embargo existe aún la creencia de que la RSE no es más que gastos para la organización, lo que demuestra un nulo conocimiento del concepto, y de los objetivos que involucra. El estado colombiano (como se verá más adelante) ha firmado compromisos internacionales, en los que se compromete a apoyar el desarrollo e implementación de prácticas de RSE en las organizaciones Colombianas. Dicho esto, se puede pensar que en Colombia en la actualidad las organizaciones estatales ponen en práctica principios de RSE y por tanto emiten informes de sostenibilidad o RSE.

Es por ello que este artículo pretende analizar qué tan cierto es la premisa anterior, al estudiar las prácticas de RSE que en materia laboral se encuentren implementadas al interior de los organismos de tránsito. Para este propósito se realizara un acercamiento y análisis a todos los aspectos teóricos sobre RSE de los empleados, así como el componente laboral del Global Reporting Initiative (GRI), con el fin de obtener las bases que permitan orientar la investigación. Una vez estudiada esta información, se analizarán la información que se espera emitan los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, así como diferentes organismos que se encuentran en relación directa con estos, con el fin de verificar su existencia y la forma en que se llevan a cabo las prácticas de RSE en materia laboral al interior de las mismas; con todo esto se espera lograr concluir y dilucidar la realidad existente en los organismos de tránsito objeto de estudio en relación a la práctica de RSE en materia laboral.

Esta investigación toma importancia, pues el objetivo final que persigue es el de mostrar la aplicación de los principios de RSE al interior de organizaciones estatales, como una muestra del cumplimiento a los compromisos pactados por Colombia a nivel internacional. Es pertinente recordar que la RSE se fundamenta en el principio de voluntariedad, es decir, las organizaciones deben implementar políticas que vayan encaminadas a mejorar la vida de los diferentes stakeholders y de la sociedad en general sin necesidad de la emisión de leyes, decretos o resoluciones por parte del estado que determinen su obligatoriedad. Así esta investigación determinará si los pactos en materia de RSE firmados por Colombia se quedan solo en el papel o si de verdad sus políticas en materia administrativa en entidades estatales están encaminadas a cumplir con dichos pactos.

Por tanto la presente investigación con el fin de enmarcar lo antes mencionado, pretende responder ¿Cuáles son las prácticas de RSE que en el aspecto laboral implementan los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí para con sus empleados, de acuerdo con los indicadores de prácticas laborales y trabajo digno contempladas en la categoría de desempeño social del GRI?. La presente investigación establece relación directa con la línea de investigación denominada Nuevos desarrollos de la teoría contable,

esto se debe a la intensión del artículo de ampliar los horizontes al dilucidar la realidad actual de las organizaciones de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí; que al igual que cualquier otra organización empresarial, sea o no estatal, se encuentran en constante cambio. De igual manera, se vislumbra la relación existente entre las áreas administrativa, contable, social y legal que intervienen en la práctica de RSE.

## **1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS**

Para hablar de la implementación de estándares de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia, resulta necesario definir primero la RSE y dar un pequeño vistazo a sus orígenes con el fin de determinar su validez como método de mejoramiento social. Así pues, la RSE como iniciativa de las organizaciones a nivel mundial tiene sus orígenes en los acuerdos entre diferentes países y la Iglesia Católica, para quienes los empleados deberían ser considerados sujetos con derechos a un trabajo digno y un salario justo, esto dio origen a que algunos países por medio de leyes aplicaran formas de promover y proteger aquellos derechos a la vez que la Iglesia promovía a través de su sermón la conciencia para con los trabajadores entre los empresarios, pero solo fue hasta entrados los años cincuenta del siglo XX que se empezó a utilizar el término de RSE por parte de varios investigadores de la época como lo eran Howard Bowen, quien planteaba que los empresarios tenían una responsabilidad con la sociedad y determinando la RSE como una alternativa práctica de carácter organizacional que permitiera reconocer la sociedad como parte importante en la consecución de los logros de la empresa.(1953)

Sin embargo, durante este periodo el pensamiento que tuvo más repercusión entre los grandes empresarios de la época, consistía en garantizar que todos los esfuerzos en términos de tiempo y disposición de recursos en manos de los gerentes deberían estar enfocados a aumentar cada día más las utilidades y beneficios para los accionistas o socios de las compañías, pues la sociedad, el medio ambiente y los trabajadores solo eran herramientas para poder lograr las metas de ventas de productos o servicios de la misma. Así mismo durante los años setenta, la idea antes mencionada toma mayor fuerza pues, se difunde la creencia que invertir recursos económicos en políticas y prácticas de RSE, no era más que despilfarrar las futuras ganancias de los accionistas o socios, y que estas mencionadas prácticas filantrópicas deberían ser objeto de implementación por parte de los estados y gobiernos y no de las organizaciones económicas (Vaca Acosta, 2002).

Para fortuna de la sociedad en general y del medio ambiente, el concepto de RSE no fue considerado perjudicial por todas las empresas e instituciones de la época. En el año 1976 los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, firmaron las primeras leyes sobre RSE en la Declaración sobre Inversión

Internacional y Empresas Multinacionales, que tiene como objetivo principal la armonización entre las políticas sociales a cargo de los estados y las organizaciones (ISACC, 2010), es así como a partir de esta fecha se empieza a generar una cantidad de cambios tanto normativos de carácter internacional como de conciencia de los estados a nivel mundial, entre los más destacados se encuentran:

- Para el año 1977 se da la primera declaración por parte de la Organización Internacional del Trabajo, la cual fue modificada posteriormente en el año 2006; en la que se crean los primeros pilares en pro de la relación entre los empleados y las organizaciones, en donde estas últimas reconocen la importancia y la contribución que hacen estos a las empresas y a la sociedad en sí misma. Pero solo hasta el año de 1998 dicha declaración es adoptada por varios países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (ISACC, 2010)
- En el año 1999, la Organización de Naciones Unidas presenta la primera propuesta en materia de RSE, en una relación entre la misma ONU y las empresas a nivel mundial, esta propuesta plantea la idea de relacionar la cooperación estatal con la inversión privada con el fin de crear ambientes más sanos en términos ambientales y sociales, con los cuales las negociaciones globales se tradujeran en beneficios tanto para las mismas organizaciones como para los países y sus ciudadanos, solicita que las empresas a nivel mundial, en especial las multinacionales, apliquen al interior de sus propias organizaciones en forma de políticas empresariales los diez principios que el Pacto Mundial propone en su contenido, los cuales comprenden cuatro aspectos fundamentales que son: los Derechos Humanos, los Estándares Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Anticorrupción (ONU, 1999).
- Durante el año 1999, aparece en el mapa de la RSE, la Organización Internacional de Empleadores – OIE – que hace parte de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – como afiliada y estamento de consulta para la misma, dicha Organización pone sobre la mesa el primer Código de Conducta para las empresas en relación con las prácticas RSE en materia laboral (ISACC, 2010).
- En el año 2000, Colombia se acoge al Pacto antes mencionado y a todas sus adicciones, con el fin de brindar una guía que promueva la RSE en las organizaciones Colombianas, pues es de recordar que este tipo de prácticas deben ser de carácter voluntario y en ningún momento pueden ser impuestas como normas de carácter legislativo por los estados. Dicho esto, se puede

entender que para el caso concreto de Colombia, la RSE es un tema bastante nuevo y en donde las empresas pequeñas están apenas realizando sus primeros avances (Ministerio de Comercio Exterior, 2012).

- Luego en el año 2001, tiene lugar la III Cumbre de Jefes de Estado y Gobierno de las Américas, que tuvo lugar en la ciudad de Quebec, Canadá, en la que Colombia fue partícipe y en donde el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, propuso trabajar sobre la promoción de la RSE en el hemisferio, en cooperación con la Organización de Estados Americanos – OEA, dicha propuesta fue aprobada y es desarrollada por dichas organizaciones a la fecha (Ministerio de Comercio Exterior, 2012).

Una vez conocido el origen en términos generales de la RSE, se podrá comprender con mayor claridad la importancia de su práctica por parte de las organizaciones privadas pero sobre todo la implementación de dichas prácticas en las empresas estatales de Colombia.

Sin embargo, en cuanto a los avances en materia de mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de las empresas colombianas, podemos destacar las diferentes reformas sociales en pro de los trabajadores, las cuales han sido impulsadas desde las luchas populares y los requerimientos de los mercados. Los conceptos de RSE en materia laboral en Colombia registran la importancia de que las empresas reconozcan la necesidad que para ellas deberían ser la mano de obra, y que de tal forma éstas asuman conductas éticas laborales que mejoren la calidad de vida de sus empleados, conductas como la de tomar en cuenta las opiniones del personal sobre asuntos de la organización, con el fin de integrar a todas las partes de la misma en la toma de decisiones. Como menciona Baltera & Díaz (2005, pág. 107): “invertir en las personas, por incorporarlas a las decisiones, al menos en aquéllas que las afectan directamente y, por cierto, en las definiciones de políticas y estrategias internas de responsabilidad social”, lo cual indica que la forma de ver a los empleados debe ser entendida como una práctica libre y voluntaria por parte de las organizaciones y no como una carga prestacional más, es por esta razón que se encuentra fuera del ordenamiento jurídico que sí determina obligaciones como la de pago de salarios justos, estabilidad laboral, prestaciones sociales, entre otros.

Diferentes organizaciones internacionales han elaborado manuales y guías para lograr que las empresas a nivel mundial implementen prácticas de RSE, el Libro Verde realizado por la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) constituye un ejemplo representativo y señala que: “Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio” (p.8), de igual manera se puede citar organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad o por sus siglas en inglés (GRI), la Organización

de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), que han emitido diferentes tipos de principios encaminados a mejorar las prácticas de RSE en materia laboral, que deberían ser implementadas por las organizaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la sociedad ya mencionados.

Particularmente, el GRI, utiliza como base de configuración los principios, estándares y acuerdos emitidos por las organizaciones antes mencionadas (GRI, 2013), de esta manera los indicadores de RSE apuntan a la consecución de un beneficio recíproco entre la sociedad y la organización; su categoría de desempeño social se encuentra dividida en cuatro subcategorías que son: *Prácticas laborales y trabajo digno, derechos humanos, sociedad, y responsabilidad sobre el producto*; cada una de estas subcategorías busca evaluar por medio de indicadores el comportamiento responsable que tienen las organizaciones con sus empleados y la sociedad en general. Por lo mencionado anteriormente, es que el GRI se ha convertido en una de las herramientas de consulta prioritaria de las empresas colombianas que procuran enmarcarse en el concepto de empresas socialmente responsables. Dicho esto, es claro que la RSE, tiene como propósito reorientar el objetivo de las organizaciones procurando que éste sea pensado desde la relación organización – sociedad (GRI4, 2013); esta relación deberá ser creada de tal manera que ambas partes se beneficien, para esto, la guía para el GRI, se enfoca en tres dimensiones; la económica, lo ambiental y lo social, de esta manera se piensa que en el momento que las organizaciones empresariales reconozcan estos aspectos y los implementen, el bienestar que otorguen a la sociedad y al medio ambiente en general, se reflejará en sí mismas. En la actualidad son muchas las entidades y organizaciones que trabajan en la investigación a nivel nacional e internacional sobre la práctica de la RSE y su relación con los empleados de las empresas; entre estas se encuentra la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible CECODES, y la Corporación FENALCO Solidario.

A pesar de los avances sobre RSE, en Colombia las prácticas sobre contratación laboral por fuera de los parámetros establecidos por la ley siguen siendo una constante, contradiciendo las recomendaciones establecidas por las prácticas de RSE; pues las empresas colombianas prefieren correr riesgos al contratar personal que cumpla laboralmente el tiempo completo e incluso en muchas ocasiones horas extras, bajo un contrato de trabajo temporal, por horas entre otros, sin reconocimiento alguno de prestaciones sociales, liquidación correcta de horas y mucho menos prácticas que mejoren su desempeño laboral como lo son las pausas activas, las orientaciones psicológicas, entre otras. Los estudios dirigidos a este campo de la RSE son pocos, entre ellos podemos destacar, Spence, 1999; Gallo, 2004; Murillo y Lozano, 2006; Perrini, F.,2006; Russo y Tencatti, 2009. Citado por (Solarte 2013).

Asimismo, los estudios que vinculan la relación directa existente entre un reconocimiento adecuado de los derechos laborales establecidos por los contratos laborales, la realidad

laboral de los empleados, las buenas prácticas sobre RSE y las consecuencias económicas, éticas y de desarrollo empresarial en las empresas colombianas, son casi inexistentes. A pesar de esto, organizaciones como Constructores de Ética y Responsabilidad Organizacional (CREO) realizan estudios anuales sobre las empresas colombianas que emiten informes de sostenibilidad en Colombia; a continuación se presenta el gráfico que relaciona las empresas que realizaron dicha práctica para el año 2013; sin embargo debido a la fuente y su tamaño, se ha tenido que dividir en tres, con el fin de que se pueda leer su contenido.



Gráfico 1. Tomado de la encuesta anual para empresas que realizan informes de sostenibilidad, elaborado por el CREO, 2013.



Mexichem Resinas Colombia	Industria	Productos para construcción								4	2012
AES Chivor & Cia	Industria	Vehículos y partes								7	2012
Concretos Argos	Industria	Productos para construcción								7	2012
Cartón de Colombia	Industria	Industria gráfica								7	2012
Incauca	Industria	Alimentos								3	2012
Cervecería Unión	Industria	Bebidas								6	2012
Riopaila Castilla S.A.	Industria	Alimentos								4	2012
Electrificadora Santander	Servicios	Servicios públicos								2	2012
Holcim S.A.	Industria	Productos para construcción								9	2012
Cervecería del Valle, S.A.	Industria	Bebidas								6	2012
Grupo de Inversiones Sura	Servicios	Sociedad inversora								2	2012
RCN Televisión	Medios	Televisión y radio								3	2012

Gráfico 2. Tomado de la encuesta anual para empresas que realizan informes de sostenibilidad, parte del grafico 1, elaborado por el CREO, 2013

Cooameva EPS	Servicios	Salud								7	2012
Postobón	Industria	Bebidas								3	2012
C.I. Prodeco	Minería	Minería								3	2012
Emgesa	Servicios	Servicios públicos								9	2012
Grupo Mundial	Industria	Industria								2	2012
Colinversiones (Celsia S.A. E.S.P)	Servicios	Servicios públicos								4	2012
Petrominerales Colombia	Hidrocarburos y servicios petroleros	Hidrocarburos y servicios petroleros								1	2012
Cerrejón Zona Norte	Minería	Minería								8	2012
Isagén	Servicios	Servicios públicos								8	2012
Compensar	Servicios	Cajas de compensación								2	2012
Promigas	Servicios	Servicios públicos								2	2012
Alpina	Industria	Alimentos								5	2012
EEB	Servicios	Servicios públicos								4	2012
Gas Natural	Servicios	Servicios públicos								8	2012
Emcali	Servicios	Cajas de compensación								4	2012
EAAB	Servicios	Servicios públicos								5	2012
ETB	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	Telecomunicaciones								6	2012
Colombina	Industria	Alimentos								4	2012
Gecelca	Servicios	Servicios públicos								5	2012
Comfandi	Servicios	Cajas de compensación								4	2012
Mansarovar Energy Colombia	Hidrocarburos y servicios petroleros	Hidrocarburos y servicios petroleros								2	2012
Cepsa Colombia	Hidrocarburos y servicios petroleros	Hidrocarburos y servicios petroleros								1	2012
Colcerámica	Industria	Productos para construcción								6	2012
Petrobrás	Hidrocarburos y servicios petroleros	Hidrocarburos y servicios petroleros								2	2012
Petrobras Col. Combustibles	Hidrocarburos y servicios petroleros	Hidrocarburos y servicios petroleros								2	2012

Gráfico 3. Tomado de la encuesta anual para empresas que realizan informes de sostenibilidad, parte del grafico 1, elaborado por el CREO, 2013

A pesar de que en la encuesta de gestión elaborada por el CREO, no se determina la participación o no de empresas estatales, sí se puede distinguir un amplio crecimiento de empresas interesadas en mostrar lo que están realizando en materia de RSE, mediante la emisión pública de informes de gestión o de sostenibilidad, no sólo en Colombia sino a nivel mundial. Por ejemplo en los gobiernos de España, China, Francia, Holanda y Suecia todas las compañías propiedad del estado tienen ahora la obligación de generar un reporte de sustentabilidad. En Francia también, todas las empresas que emiten títulos en la bolsa de valores, tienen que emitir un reporte de sustentabilidad auditado. Así afirma Marc de Sousa Shields en su artículo *¿Por qué el GRI y los reportes de sustentabilidad?*, así pues, se podría afirmar que en Colombia la RSE se empieza a ver como una estrategia administrativa que de manera integradora logra producir beneficios para todas las partes

involucradas con las organizaciones. En el mismo sentido Vaca Acosta (2002) comenta que "para que la empresa crezca a largo plazo es imprescindible que sustente sus procesos y productos en unos estándares éticos que integre en su gestión, y que trate de dar respuesta a las demandas de los agentes sociales a los que afecta o que le afectan"(p.2).

Para mayor comprensión se proporcionan otros datos interesantes en materia de utilización de prácticas de RSE en Colombia que permitan ampliar la visión que se tiene de éstas y su implementación en el país.



Gráfico 4. Tomado de la encuesta anual para empresas que realizan informes de sostenibilidad, elaborado por el CREO, 2013

Pero este crecimiento en la implementación de prácticas de RSE debe de ir de la mano de un buen modelo como el GRI, esto debido a su configuración estratégica que permite a todos los usuarios de la información monitorear la institución, como afirma Marc de Sousa Shields:

*“Los 72 indicadores que propone la metodología de reporte del GRI (...) permitiendo a las empresas monitorear su desempeño socialmente responsable en el día a día y mejorar en estos aspectos. Las empresas que usan el GRI integran entonces verdaderamente a su sistema de gestión la cuestión de responsabilidad social y/o sustentabilidad; pueden tomar decisiones basándose en indicadores tangibles que han sido mundialmente reconocidos y reportar a sus partes interesadas resultados que son comparables con otra empresa que reporta con esta misma metodología”.*(2003)

Como se mencionó antes, este modelo es uno de los más utilizados por las empresas colombianas como referencia, tal y como puede verse en el siguiente gráfico emitido por el CREO para el año 2013.

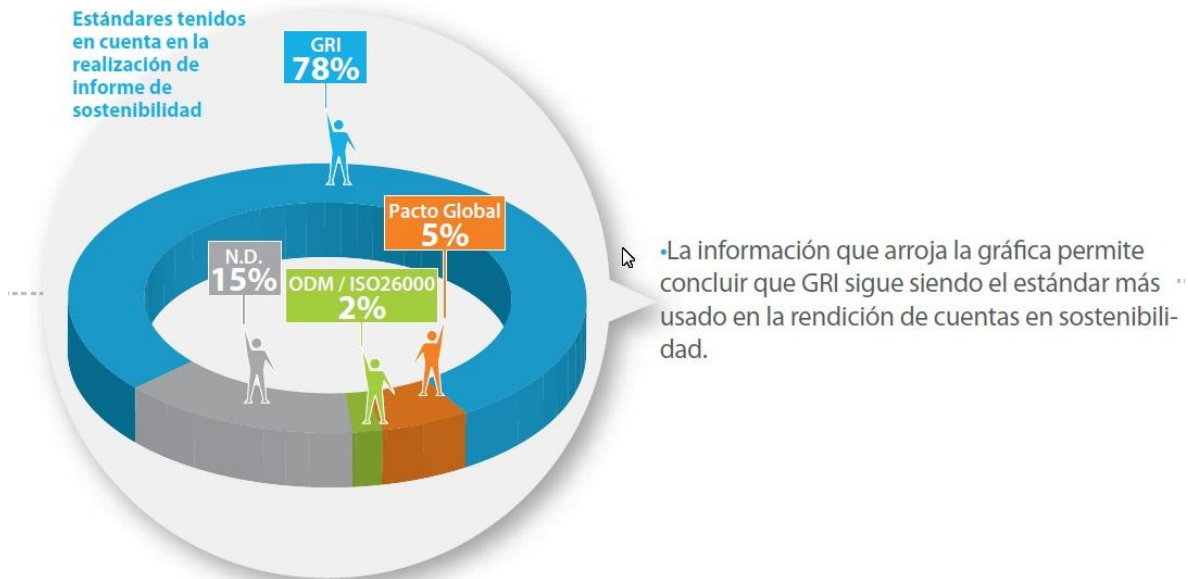


Gráfico 5. Tomado de la encuesta anual para empresas que realizan informes de sostenibilidad, elaborado por el CREO, 2013

## 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ASPECTO LABORAL

En la actualidad es claro que las grandes empresas a nivel mundial tienen poder en todas las esferas económicas y sociales de cada país en el cual tienen injerencia, dicho poder ha permeado incluso el poder político y gubernamental de los estados, y por tanto estos han pasado a ser actores secundarios en los procesos económicos y de decisión del país, a la vez que perdieron el factor de defensores de los derechos sociales y de la igualdad de derechos laborales. Cuando una organización multinacional invierte capital en un país, no solo lo hace en sus características logísticas, además, procura las condiciones que permitan el mayor desempeño de sus operaciones, en otras palabras, negocian con las esferas políticas, las características de contratación, tributo y normatividad de operación. Pérez Ventura (2013).

Es por esto que organizaciones no gubernamentales a nivel mundial, agremiaciones sindicales y defensoras de derechos humanos, desde hace décadas atrás, comenzaron a promover la necesidad de aplicar prácticas de RSE contenidas en los pactos ya convenidos por los estados, y trabajados profundamente por organismos como el GRI, con el fin de dar solución por lo menos en parte a la desigualdad en materia de salarios y costos laborales y la necesidad de crear sociedades más justas y equitativas.

Una de las iniciativas es promover la incorporación de empresas a mercados internacionales por medio de certificaciones que garanticen la implementación de políticas de RSE, promovidas por el GRI. Como se mostró en el apéndice anterior, en Colombia ya son varias

las empresas que le apuestan a esta oportunidad, aplicando dichas políticas en los aspectos de protección del medio ambiente, la sociedad y sus empleados; a estos últimos, cada vez se les brindan mayores beneficios laborales en las organizaciones, pero es de aclarar que solo en aquellas en donde los últimos adelantos en materia de teoría contable y de gestión son puestos a prueba; de tal modo que en estas son contempladas como personas con derechos laborales, que benefician y garantizan el bienestar futuro de la organización y por ende se les debe proveer de una motivación laboral, fomentarles la capacidad y el desarrollo de talentos profesionales. En relación con lo anterior Robbins Stephen (1999) afirma que “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.42).

En el caso de Colombia, debido a la sobre oferta de mano de obra y la falta de control por parte del Estado, las empresas tienden a violar incluso los derechos contemplados en la legislación, es por esto que los temas sobre RSE y sus aspectos laborales no son de gran acogida por los sectores económicos del país en los que los trabajadores son considerados solo un gasto más, en especial por las pequeñas empresas que al igual que en los años noventa ven en la RSE una pérdida de dinero.

Es por esto que las primeras empresas en ser llamadas a aplicar de manera eficiente características de RSE en sus procesos, son las del sector público o estatal por dos razones fundamentales, la primera de ellas es el hecho de que pertenecen de manera directa al estado colombiano y como se ha evidenciado en el transcurso del trabajo, este ha firmado pactos sobre aplicación de RSE; la segunda razón encuentra fundamento en la consigna propia de dichas empresas, es decir las empresas públicas son de la sociedad y sus misiones están orientadas a la consecución de bienestar de la sociedad en general. Ahora bien, en ausencia de investigaciones que demuestren qué porcentaje de las organizaciones estatales ponen en práctica modelos de RSE y más aún en el aspecto laboral, se tiende a pensar que el Estado procura que todas sus organizaciones, o por lo menos en su gran mayoría estén orientadas al bienestar del trabajador, que en última instancia es el núcleo de la sociedad.

Ahora es necesario aclarar que la RSE comprende tres dimensiones, la económica, la ambiental y la social, esta última compuesta por varias partes, Derechos Humanos, Sociedad, Responsabilidad Sobre Productos, y Prácticas Laborales y Trabajo Digno, que es la subcategoría que este trabajo busca evaluar en los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, con una mirada desde los principios generales y aceptados por el GRI.

Con respecto a las políticas que debe cumplir una organización en materia de prácticas laborales y trabajo digno para ser considerada Socialmente Responsable, sin importar el

sector económico al que pertenece, ni la composición de su capital (público o privado), son por lo menos en los siguientes aspectos:

- A. Empleabilidad
- B. La remuneración y el grado de beneficios
- C. Capacitación y desarrollo profesional
- D. Prevención de riesgos
- E. Discriminación laboral.
- F. El trato laboral
- G. Protección a la maternidad
- H. Participación de los empleados en la toma de decisiones
- I. Relación con los Proveedores
- J. Reclamaciones laborales
- K. Las características físicas que poseen los espacios laborales

El GRI, considera solo los primeros diez aspectos como relevantes al momento de evaluar una organización como socialmente responsable; el aspecto número once es considerado importante por el Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC).

A continuación se explicará cada uno de estos aspectos, teniendo en cuenta lo establecido en el GRI.

#### **A. Política de Empleabilidad**

Esta política se refiere a las prácticas que tienen las empresas sobre estabilidad de la nómina durante cualquier periodo, lo que quiere decir, sin importar si la organización está o no en temporada alta para sus productos o servicios. Además de esto es claro que la planta de una empresa no solo puede variar con razón de la producción o las ventas, ésta también lo puede hacer por motivos de nuevas políticas, cambio de administración o implementación de nuevas tecnologías que hacen necesaria menos mano de obra (Departamento de Estudios, 2005).

Como muchas de estas situaciones obligan a la empresa a despedir personal, su RSE en materia de empleabilidad se mide desde la implementación de prácticas que eviten los despidos, reubicación del personal al interior de la misma, pago de costos mayores a los exigidos por la ley a los trabajadores despedidos, como medidas de solvencia que sirvan a estos, también creación de áreas encargadas de ayudar a conseguir nuevos empleos a dichos trabajadores, e incluso manteniendo algunos beneficios por unos meses más después del despido como lo es el seguro de salud.

La políticas en materia de RSE como lo es la Empleabilidad no puede ser cuestionada por movimientos en la nómina, que obedecen a motivos justos como lo es, las faltas graves a la empresa que motivan despidos o a renuncias de las personas por cambios de domicilios, ciudad o trabajo.

### **B. Política de Remuneración y Beneficios**

Esta política se refiere a la intencionalidad de la empresa por pagar salarios por encima de los reconocidos como estándar en el mercado, sumado a eso, los beneficios se miden en relación a lo percibido por los empleados en materia de bonos, comisiones por cumplimiento de metas corporativas, entre otras (Departamento de Estudios, 2005).

Este tipo de política, cuando se aplica en las empresas, no solo beneficia a los empleados de la misma, sino también a la organización, pues de esta manera mejora su imagen corporativa frente a la sociedad que la rodea, y como plusvalía tendrá todos los profesionales interesados en lograr trabajar con ella, lo que les permitirá poder requerir grandes estándares de calidad de parte de estos.

Estas características de remuneración por encima de los estándares y sus beneficios, ya sean colectivos o individuales, pretende fomentar en los trabajadores de la organización una noción de compromiso y pertenencia hacia la empresa, lo que se podría definir como un “gana- gana”, pues si a la organización le va bien, al trabajador también; es por esta razón que las políticas de RSE en materia Laboral no son de aplicación individual, o no se cumplirían el total de los objetivos propuestos por la administración, de este modo, por ejemplo, se esperaría que esta política de Remuneración y Beneficios esté ligada con políticas de capacitación y las posibilidades de crecimiento profesional al interior de la organización.

### **C. Política de Capacitación y Desarrollo Profesional**

En la actualidad es muy común encontrar la implementación de esta política, por lo menos de manera básica; pues para las organizaciones actuales, y debido a la velocidad con que se dan los cambios tecnológicos, es innegable la necesidad de capacitación del personal.

En este sentido, esta política se refiere a la preocupación por parte de la organización por capacitar a sus empleados, pero no solo se trata de permitir la capacitación desde la necesidad de la empresa, también es evaluada desde las facilidades que da la misma para que sus empleados se profesionalicen en los campos que estos consideren de su interés; esta política pretende no solo mejorar sus procesos productivos, administrativos y de apoyo, sino además contribuir al crecimiento profesional de sus empleados, con el fin de contar cada vez más con personal que conoce el funcionamiento de la empresa y que se

encuentra capacitado para ocupar cargos superiores; lo que se ve reflejado en motivación por parte de los trabajadores, al sentir un apoyo en materia de horarios, salarios y capacitaciones, que permiten su crecimiento no solo como persona, sino como profesional.

Por tanto, los costos asociados a los tiempos que la empresa otorga para que sus trabajadores salgan y estudien, los de las capacitaciones y sus áreas y los de salarios en forma de beneficio para educación, deben ser vistos no como gastos o despilfarro de dinero, sino por el contrario, como una inversión tanto para la empresa como para la sociedad.

#### **D. Prevención de Riesgos**

En Colombia aún existe una gran desventaja en este aspecto, pues las empresas, sobre todo las pequeñas ven el pago de riesgos profesionales como un gasto innecesario y que se puede evitar, incluso en ocasiones “amenazando” al trabajador con perder el puesto si denuncia o presenta alguna queja.

Sin embargo no es un común denominador en las medianas y grandes organizaciones, éstas demuestran gran interés no solo en pagar los gastos de ARP y el uso de elementos de seguridad industrial, como guantes, tapabocas, botas, delantales, entre otros, pues son conecedoras de las responsabilidades en materia de sanciones a las que se pueden arriesgar por no cumplir con dicho mandato laboral.

Así como se ha mencionado en el transcurso de este trabajo, las Políticas y Prácticas de RSE, no pueden medirse desde el tópico del cumplimiento legal, lo que en otras palabras es decir que una empresa no se considerará Socialmente Responsable por que cumpla debidamente con el pago de la ARP para sus trabajadores, sin embargo, el hecho de hacerlo demuestra unos pequeños cambios en la mentalidad de los gerentes y administradores; las Políticas en materia de Riesgos, se refieren a todas aquellas prácticas por parte de la empresa, encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores al interior de las mismas, en aspectos como la salud tanto mental como física (Departamento de Estudios, 2005).

Entre las prácticas más comunes se encuentra la implementación de señales y avisos de precaución, de obligatoriedad de normas por sectores de la empresa, de adecuación de áreas para prácticas de pausas activas, de crear grupos internos de brigadistas y dotarlos de todos los medios necesarios para atender emergencias, creación de áreas de descanso para antes y después de entrar a laborar, áreas de fumadores, disponibilidad de psicólogo al interior de la organización, salas médicas y de primeros auxilios, entre otras.

Una de las razones fundamentales que impulsa la implementación de este tipo de prácticas en las organizaciones, es el hacer sentir a los trabajadores más seguros, motivándolos a ser

más efectivos y comprometidos con la calidad de su trabajo; de igual manera la empresa se blinda frente a responsabilidades penales o civiles por accidentes laborales.

### **E. Política sobre Discriminación**

En relación con esta política, se puede decir que intenta generar protección e inclusión en la vida laboral a las personas que padecen una discapacidad física, en algunos casos mentales, mujeres lactantes, o personas de color de piel diferente al común denominador de las personas de la empresa, con diferente credo, género u orientación sexual.

Esta política se debe evaluar desde las prácticas de selección de personas que realiza la organización, ya que éstas tienden a disfrazar la discriminación, llamándola criterios de selección de personal y se basan en características de área o proceso para fundamentar dichos criterios.

Lo que se espera de una organización que pretenda tener un reconocimiento en RSE, por parte de los entes no gubernamentales mencionados en el transcurso del trabajo, es que implemente niveles de selección, como número mínimo de mujeres por área, contratación de personal con discapacidades físicas en áreas en los que son útiles para la empresa, manifestar por escrito y de manera visible su intencionalidad en pro de la No Discriminación en términos de orientación sexual, crear manuales de comportamiento y resolución de problemas de discriminación, demostrar que en la empresa los cargos y promociones se logran por medio de méritos y de formación educativa.

Este tipo de prácticas van encaminadas al mejoramiento de la vida laboral de la empresa, los trabajadores sienten que son tratados con respeto, que frente a sus superiores, la única diferencia es el cargo y el crecimiento de la imagen corporativa como empresa que se preocupa por su sociedad.

### **F. Políticas sobre Trato Laboral**

Esta política se podría decir es más o menos una combinación de las políticas de Discriminación y Protección a la Maternidad, pues, como su nombre indica, invita a las organizaciones a demostrar por medio de prácticas, que el trato que se brinda por parte de los altos cargos administrativos al personal en general, es uno que dignifica al trabajador, y lo hace sentir parte importante y vital de la empresa.

En Colombia es común encontrar las empresas en las que el dueño, trata de manera displicente a los trabajadores, pues piensa que estos tienen la necesidad de trabajar para poder sustentarse y que él por otro lado, debe ser objeto de veneración, pues es gracias a su



caridad que estos comen; por suerte, este pensamiento retrógrado es cada vez menos frecuente, las personas han empezado a ver el trabajador como sujeto de intercambio de necesidades; de igual manera el Estado por medio del Ministerio de Protección Social, se encuentra atento a las denuncias frente a este tipo de situaciones.

La creación de manuales de reacción y conductas frente a situaciones de acoso tanto laboral como sexual, la recolección de encuestas sobre la forma en que se sienten tratados los trabajadores, la implementación y comunicación de prácticas de trato respetuoso entre trabajadores y la posible sanción, son prácticas que están encaminadas a cumplir con la política que trata este punto (Rojas Muñoz, 2010).

### **G. Políticas sobre Protección a la maternidad**

Las prácticas de que trata esta política, son referentes a la protección que las organizaciones brindan a sus trabajadoras, cuando éstas se encuentran en estado de gravidez o de lactancia, hay que recordar que no son los días de incapacidad por maternidad dispuestos por la Ley, por el contrario son ventajas para ellas y sus bebés; entre las más destacadas prácticas sobre protección a la mujer en estado de embarazo o de lactancia son:

- Trabajo desde sus casas, por medio de sistemas electrónicos y telefónicos
- Jornadas de trabajo más cortas
- Adecuaciones de las áreas de trabajo, en busca de mejorar la calidad del mismo y disminuir las molestias para las futuras madres
- La reubicación del puesto laboral dentro de la organización, para áreas más cómodas y seguras
- Incapacidades más tempranas y con independencia de consideración médica
- Pago especial de lugares y gastos como salas de maternidad, entre otros
- Subsidios diferentes de los contemplados en la ley, con el fin se colaborar con la carga económica.

Aun en la actualidad, es común escuchar de empresas en las que las mujeres son despedidas en cuanto se filtra la información a la administración sobre el estado de embarazo, pues éstas, consideran que una trabajadora embarazada, es una carga económica que solo representa pérdida de dinero; el objetivo de esta política es cambiar ese tipo de mentalidad, crear conciencia de la importancia que representa que una trabajadora se sienta protegida y apoyada por la organización para la cual labora; este tipo de política fomenta el amor propio por la entidad, fideliza al trabajador, aumenta la productividad y mejora la imagen corporativa de la misma; a la vez que reduce las posibilidades de sanciones por parte del estado a dichas empresas.

### **H. Política sobre Participación de los Empleados en la Toma de Decisiones**

Las políticas encaminadas a cumplir con este aspecto de la RSE en el ámbito laboral, están pensadas desde el ideal de una comunicación permanente, fluida y fraternal entre la administración de las organizaciones y los empleados o agremiaciones, de esta manera debe ser de carácter interno y procurar promover la igualdad sin discriminación, haciendo sentir a los trabajadores que son, no solo parte activa de la producción o su área de responsabilidad, sino de toda la empresa, pues uno de los fundamentos de la misma, es pensar que nadie sabe más sobre la empresa, que las personas que la conforman; partiendo de este principio se podría esperar la participación de trabajadores o representantes de los mismos para la discusión de si se deben implementar políticas o cambios dentro de la organización, e incluso de si se debe producir algo o no.

Esta política no puede estar aislada de las demás políticas ya mencionadas, pues necesita que el personal de verdad se sienta respetado e incluido en la organización, de lo contrario estas medidas son tomadas con desconfianza y no se recibe la cooperación requerida.

Algunas medidas en este aspecto son: la implementación de manuales de comunicación o conductos regulares, la elección de representantes ante la administración, la instalación de buzones de sugerencias para trabajadores, la instauración de reuniones para informar del progreso y los futuros cambios para la organización, el otorgamiento de premios por contribución al desarrollo de la empresa por medio de concursos de ideas, entre otros.

### **I. Política sobre las Características Físicas que Poseen los Espacios Laborales**

Los espacios laborales de manera literal no se encuentran en los protocolos que establece el GRI, pero sí de manera somera son tenidos en cuenta; y para este trabajo se ha decidido contener como un sub punto, debido a la realidad de Colombia en materia laboral y de las condiciones físicas que estos lugares poseen.

En Colombia es común encontrar oficinas que no superan los veinticinco metros cuadrados, con un trabajador u oficinista por metro cuadrado. Estas condiciones son importantes pues, deterioran no solo la salud mental de los trabajadores, sino además su salud física.

Las recomendaciones que se encuentran en los Tratados sobre RSE, apuntan a lograr lugares de trabajo más cómodos, que cuenten con ventilación en lo posible natural, espacios amplios y limpios, con dispensadores de agua o bebidas disponibles para los trabajadores y sustentada por la empresa, lugares de alimentación subsidiada por la misma organización, entre otros.

Visto de esta manera, todas las políticas en materia de RSE en su aspecto laboral mencionadas ya, se esperan encontrar implementadas al interior de los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí.



### **3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ASPECTO LABORAL EN LOS ORGANISMOS DE TRÁNSITO DE MEDELLÍN, BELLO, ENVIGADO E ITAGÜÍ**

Para entrar a determinar el grado de aplicación de estándares de RSE en el aspecto laboral de los organismos de tránsito antes mencionados, es importante conocer primero algo de información que dé cuenta de cómo ellos se encuentran constituidos; la siguiente información se extrajo de las páginas web de cada una de las antes mencionadas instituciones, así como de la contraloría y la alcaldía de sus correspondientes municipios.

Las secretaría de tránsito y transporte en general, tienen la misión de realizar los trámites para todos los vehículos, elaboración de matrículas de los mismos, expedición de licencias de conducción para los ciudadanos de su municipio, ejercer controles, velar por el estricto cumplimiento de las normas de tránsito y el porte de la documentación respectiva de los conductores, mantener la señalización de las vías del municipio así como los semáforos para garantizar la movilidad tanto vehicular como peatonal de cada municipio (Código de Tránsito de Colombia).

#### **3.1. SECRETARÍA DE TRÁNSITO DE MEDELLÍN**

La Secretaría de Tránsito y Transporte de Medellín, viene prestando sus operaciones desde la década de los setenta, ampliando sus labores a medida que la ciudad lo ha necesitado, creando nuevas dependencias desde entonces, así hasta llegar al día de hoy, en donde es conocida por el nombre de Secretaria de Movilidad de Medellín, se encuentra ubicada en el área de Medellín conocida como Caribe.

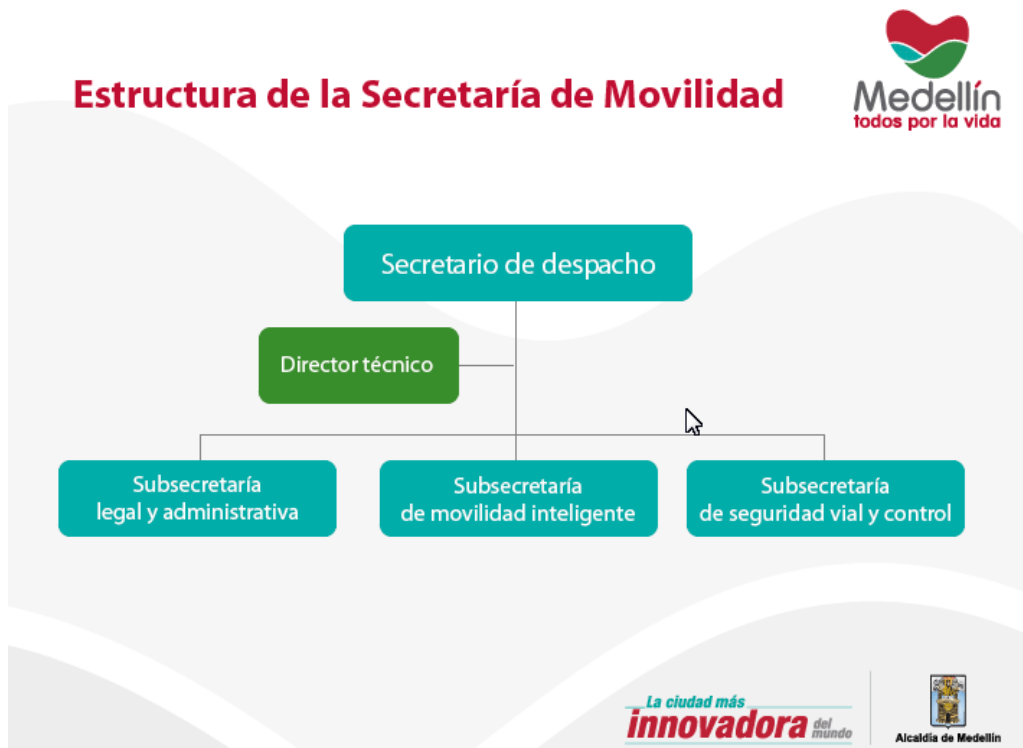


Gráfico 6. Tomado de <http://www.medellin.gov.co/transito/institucional.html>.

Como se observa, el organigrama que suministra la Secretaria de Movilidad de Medellín, no suministra información que permita determinar las áreas en que se encuentra dividida la organización y mucho menos el flujo de los procesos propios de su hacer.

Sus labores como Secretaria de Tránsito y Transporte del municipio de Medellín se encuentran concesionadas bajo el convenio No. 5400000C003 celebrado con UNE, quien ejerce las operaciones desde el año 2009 y hasta la fecha mantiene la ampliación de dicha concesión, CONTRALORIA (2012, pág.8).

Lo anterior es importante para esta investigación desde el punto de vista de la contratación del personal y sobre todo de las características del mismo; como se ha mencionado antes, las organizaciones estatales tienen el deber de contribuir con el crecimiento del bienestar de los empleados a su cargo, más cuando un país como Colombia ha firmado pactos internacionales que procuran el amparo de los trabajadores por medio de políticas de RSE.

### 3.1.1. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD TRÁNSITO DE MEDELLIN

Al analizar la respuesta al derecho de petición, del 17 de septiembre de 2014, se podía apreciar que en este afirmaban que la Secretaría de Tránsito y Transporte de Medellín se encontraba desarrollando actividades de RSE con la comunidad de Medellín afectadas por

la implementación del sistema integrado de transporte de la ciudad, por medio de la implementación de seis mesas de trabajo con los motociclistas, taxistas, transportadores no autorizados, concesionarios y carga; esto con el fin de mitigar los impactos en la comunidad antes mencionada; sin embargo, pero nunca se hizo referencia a las practicas relacionadas con sus empleados; es evidente que esta institución no tiene claro los conceptos de RSE ni su aplicabilidad, aun confunden parte de su objetivo misional-social propio de su carácter estatal, con los aspectos a evaluar por modelos de RSE. Pese a esto, fue posible establecer cómo la Secretaria de Tránsito de Medellín realiza algunos avances en materia de mejoramiento del bienestar de sus trabajadores, pero sin esto ser RSE y si un inicio de buenas prácticas, entre éstas podemos destacar la implementación de ascensores que mejoran la movilidad del personal con movilidad reducida, la instalación de una capilla y la adecuación de una piscina para uso de sus empleados, así como un comité de brigadistas compuesto por trabajadores, pero como se mencionó antes no se logró determinar si el tiempo empleado para capacitación corresponde tiempo laboral o del empleado.

También se encontró un plan para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la Secretaría por ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000); sin embargo no determina la forma en que este se implementará.



<b>NOMBRE PROYECTO DE INVERSIÓN</b>	Mejoramiento del clima Organizacional en la Secretaria de la Movilidad
<b>OBJETIVO DEL PROYECTO</b>	Promover un clima laboral interno, que permita a todos los servidores adscritos a la Secretaría de Transportes y Tránsito conocer, reconocer y actualizarse acerca de los diferentes proyectos liderados al interior de la Secretaría, a través de la implementación de estrategias corporativas afines con el objetivo misional de la Secretaría y la política de calidad del Municipio de Medellín, que permitan la interrelación eficaz con las diferentes áreas, a partir de un proyecto de Fortalecimiento Institucional que impacte a los servidores públicos y a su vez, se vea reflejado en el eficiente servicio prestado por la Secretaría de Transportes y Tránsito a los ciudadanos de Medellín.
<b>LINEA DEL PLAN DE DESARROLLO</b>	Línea 5: Legitimidad e Institucionalidad para la Vida y la Equidad
<b>COMPONENTE PLAN DE DESARROLLO</b>	Buen Gobierno y Transparencia.
<b>PROGRAMA PLAN DE DESARROLLO</b>	Programa Renovación organizacional al servicio de la ciudadanía
<b>PRESUPUESTO 2013</b>	\$ 150.000.000
<b>VIGENCIA DE EJECUCIÓN</b>	Año 2013
<b>DEPENDENCIA RESPONSABLE</b>	Subsecretaría Legal y Administrativa Martin Adolfo Arango Franco



Secretaría de Movilidad  
Carrera 64 C No. 72 – 58 Barrio Caribe  
Línea de Atención a la Ciudadanía 015000515400  
www.medellin.gov.co/transito



Gráfico 7. Tomado de <http://www.medellin.gov.co/transito/institucional.html>.

### 3.2. SECRETARÍA DE TRÁNSITO DE BELLO

Esta Secretaría al igual que la de Medellín, empezó operaciones en los años setenta y también se encuentra concesionada en su área operativa a la empresa denominada Tránsito Moderno de Bello (TMB), que se encuentra ubicada en el Barrio Niquia. Pero a diferencia de la Secretaría de Medellín, ésta en su página web no suministra información acerca de la forma en que se encuentra conformada o sus operaciones o actividades en pro de los trabajadores o la comunidad.

#### 3.2.1. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD TRÁNSITO DE BELLO

Una vez se contó con la respuesta escrita (derecho de petición) por parte del Tránsito de Bello, se pudo constatar, que esta institución también carecía de conocimientos en relación con la RSE, pues en su respuesta, solicitaban aclarar a que hacía referencia la RSE, en entrevista con personal de la institución, se determinó que sus empleados solo tenían beneficios relacionados en el código laboral colombiano; y por tanto concluyendo que ellos no emitían ese tipo de informes.

### 3.3. SECRETARIA DE TRÁNSITO DE ITAGÜÍ

Se encuentra ubicado en el Barrio la Capilla de Itagüí, y también se encuentra concesionada mediante contrato No. 250 OAJ-06 de noviembre de 2006, a la empresa SETI.

Esta Secretaría tiene distribuidas sus áreas labores de manera vertical, pero se encuentra en la implementación de procesos de gestión, lo que es un buen indicador en términos de mejoramiento de la calidad organizacional.

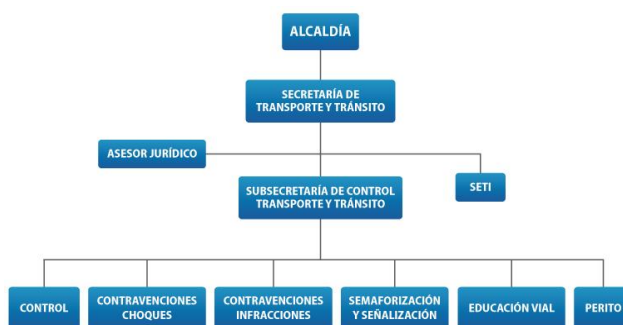


Gráfico 8. Tomado de <http://www.transitoitagui.gov.co/>.

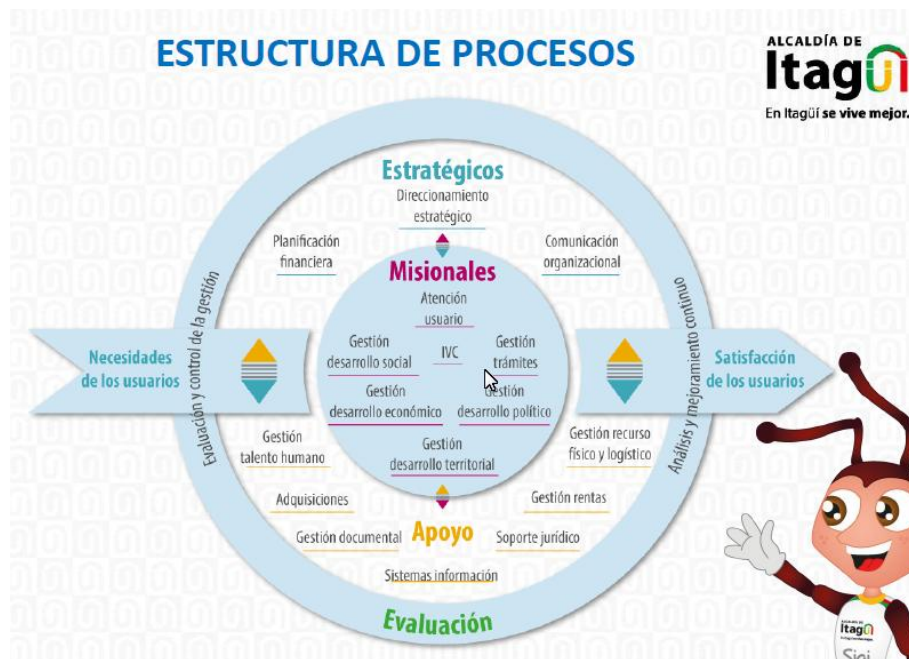


Gráfico 9. Tomado de <http://www.transitoitagui.gov.co/>.

### 3.3.1. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD TRÁNSITO DE ITAGÜÍ

Esta Secretaría tampoco suministró el informe de sostenibilidad solicitado por ninguno de los medios antes mencionados (llamada, visita personal, derecho de petición), al igual que no permitió la realización de ningún tipo de encuesta a sus empleados. Por tal motivo, no es posible determinar si esta organización tiene en su interior implementadas Prácticas de RSE, pues con la poca información que se puede obtener por medio de la web, no es suficiente para hacer un verdadero análisis.

### 3.4. SECRETARÍA DE TRÁNSITO DE ENVIGADO

La Secretaría de Tránsito y Transporte de Envigado se encuentra ubicada en la Avenida las Vegas. A diferencia de las ya mencionadas secretarías de tránsito, ésta no se encuentra concesionada, por tanto todas sus operaciones, así como los empleados se encuentran bajo la responsabilidad de la misma; no suministra en su página web, ni en la de la Alcaldía de Envigado o la Gobernación información que permita analizar y comprender cómo se encuentra compuesta, ni cómo se encuentran organizada para el logro de sus objetivos.

#### 3.4.1. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD TRÁNSITO DE ENVIGADO



Al parecer, al igual que con todas las anteriores Secretarías de Tránsito el manejo de todo tipo de información que lleve el rótulo de “informe” es entendido como algo de carácter financiero, por lo cual existe completa reserva; sin embargo, esta Secretaría brindó una especie de “entrevista” con el personal encargado del talento humano, estas personas aunque ajenas por completo a los estándares comprendidos en el GRI que tratan sobre los aspectos de la RSE laboral, desarrollan mejoras básicas sus políticas laborales en comparación con los otros organismos de tránsito estudiados; al igual que las otras instituciones no autorizaron la grabación de la conversación, pero sí explicaron algunos de los aspectos laborales que los diferencian de las otras Secretarías de Tránsito, entre éstas están:

- Los trabajadores poseen bonificaciones por logros alcanzados.
- Se contrata personal con discapacidades físicas.
- No hacen distinción entre hombres y mujeres al momento de contratar.
- Procuran lograr una buena estabilidad laboral de sus empleados.
- Existen comités que permiten el diálogo abierto entre empleados generales y la parte administrativa.
- Existen convenios con la Universidad de Envigado para el continuo crecimiento profesional de sus empleados y el de sus familias.
- El rango salarial de sus empleados está por encima de lo pagado en otras instituciones de la zona.
- Poseen un grupo de profesionales trabajando en talento humano con el fin de mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Los anteriores beneficios laborales están determinados por el Decreto No 214 de 09 de julio, emitido por la alcaldía municipal de Envigado; esta Secretaría tampoco suministró los informes de sostenibilidad solicitados, pues no los realizan debido a que no tienen implementado un modelo de RSE dentro de su Institución, sin embargo es de destacar que practican aspectos en sus políticas que van encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados a diferencia de los demás organismos de Tránsito estudiados.

Para tener un mejor panorama de los resultados encontrados, a continuación estos se relacionan en un cuadro comparativo.

<b>SECRETARÍA DE TRÁNSITO</b>	<b>EMITE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD</b>	<b>IMPLEMENTA ALGUNA PRÁCTICA DE RSE</b>	<b>NOVEDADES</b>
MEDELLÍN	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ascensores para el personal con movilidad reducida.</li> <li>• Instalación de una capilla.</li> <li>• Adecuación de una piscina para uso de sus empleados.</li> <li>• Comité de brigadistas compuesto por trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confunden la RSE con el objetivo social estatal de su entidad.</li> </ul>
BELLO	NO	NO ES POSIBLE ESTABLECER ESTAS PRÁCTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desconoce el objetivo de la RSE.</li> </ul>
ENVIGADO	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificaciones laborales.</li> <li>• Contratación de personal con discapacidades físicas.</li> <li>• Igualdad de género.</li> <li>• Estabilidad laboral.</li> <li>• Convenios con la Universidad de Envigado.</li> <li>• El rango salarial de sus empleados está por encima de lo pagado en otras instituciones de la zona.</li> <li>• Profesionales de Talento Humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconocen los objetivos de la RSE y como está conformada.</li> </ul>
ITAGÜÍ	NO	NO ES POSIBLE ESTABLECER ESTAS PRÁCTICAS	

Gráfico 10. Elaboración Propia.

## CONCLUSIONES

Debido a la poca información obtenida, ya que no fue posible acceder a los informes de sostenibilidad o de gestión (informes sobre la aplicación de estándares de RSE) de los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, no es posible concluir de manera definitiva si estos aplican políticas de RSE en el aspecto laboral como lo contempla el GRI, al igual que no se logró un análisis de las variables contempladas por esta Guía. Lo que se generó después de realizar la investigación fueron nuevas incógnitas.

También es necesario destacar la poca disposición que tienen las personas encargadas de las áreas administrativas para conceder algo de tiempo de sus empleados para lograr realizar las entrevistas a estos y así, poder verificar la práctica de aspectos laborales que hacen parte de la RSE, al igual que para suministrar la información sobre los informes de sostenibilidad, pues ésta fue solicitada incluso haciendo uso del derecho de petición con el fin de lograr un respuesta que precisara en primera instancia si estos organismos de tránsito generaban o no informes de RSE y una vez con estos, analizar las variables del aspecto laboral.

Por otra parte, y siendo coherentes con el principio de responsabilidad que tienen las organizaciones estatales y que se enmarco al inicio de esta investigación, y donde se exponía la obligación que estas organizaciones tienen para con la ciudadanía en general y principalmente con sus empleados, de mejorar su calidad de vida; es preocupante saber que de los cuatro organismos de tránsito que fueron objeto de estudio, tres firmaron convenios de concesión que permite a empresas privadas realizar las labores propias de cada ente, a la vez que tiene a cargo sus propios empleados, fragmentando la responsabilidad de estas para con sus empleados, y haciendo más difícil el determinar la entidad encargada de implantar prácticas de RSE.

También se puede concluir de manera somera que los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí, poseen conocimientos muy básicos y equivocados sobre lo que son los informes de sostenibilidad, los cuales son confundidos con informes sobre planeación estratégica y financiera; esto basado en lo que se encontró al momento de solicitar la información por medio telefónico, en donde, el salto entre diferentes funcionarios que desconocían lo solicitado, fue la constante; además, la información contenida en las páginas web de dichos organismos da testimonio de cómo, las políticas de crecimiento en cobertura, ampliación de espacios para la atención a clientes, las despedidas de fin de año, son confundidas con prácticas de RSE; de igual manera por medio de las páginas web institucionales de cada uno de estos organismos, se pudo constatar que esto hace público aspectos como la contratación de personas con movilidad reducida, las capacitaciones que reciben sus empleados en el transcurso del año, entre otros, dando pinceladas muy pequeñas hacia la consecución de bienestar de sus empleados; esto también podría considerarse como un avance en materia de Responsabilidad Social Empresarial de

manera “rudimentaria”, lo que indica la necesidad de los organismos de tránsito de Medellín, Bello, Envigado e Itagüí por consolidar dichas prácticas y enmarcarlas por medio de una Guía como el GRI, para lograr dar cumplimiento a una verdadera RSE.

Por otra parte, se puede concluir de igual manera que el Estado colombiano, no está cumpliendo con sus compromisos internacionales en materia de RSE, pues como se pudo ver en los informes citados sobre entidades colombianas que emitían informes de RSE, el porcentaje de empresas estatales o con capital estatal es muy bajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Baltera, P y Díaz, E. (2005). Cuaderno de Investigación N° 25. Responsabilidad Social Empresarial: Alcances y potencialidades en materia laboral. Chile. (págs. 107).
- Cancillería del Trabajo y el Bienestar de Galicia, España. Glosario de Términos Sobre Responsabilidad Social Empresarial. Consultado en: [http://rse.xunta.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21&Itemid=20&lang=es](http://rse.xunta.es/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=20&lang=es)
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2001). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, 18.7. Recuperado de [sitio de internet. http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001\\_0366es01.pdf](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf).
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2001). Libro Verde. (paginas 35).
- Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (en concreto las ocho convenios principales de la OIT)
- Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios de Chile. (2005). Responsabilidad social empresarial, alcances, alcances y potencialidades en materia laboral. Santiago de Chile. (págs. 166).
- Gallo, M. (2004). La empresa familiar y sus responsabilidades sociales. 17 (2), (págs. 135-147).
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE. (2011). Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. (paginas 199).
- Glosario de términos Responsabilidad Social Empresarial, Novartis. Consultado en: <http://rsc.dircom.org/Glosario-temas-RSC/glosario-de-terminos-habituales-en-materia-de-rsc.html>.
- INCONTEC INTERNACIONAL. (2008). Guía Técnica Colombiana. (paginas 40).
- Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC). (2010). La responsabilidad social empresarial y sus impactos en las relaciones laborales. (págs. 32).
- Ministerio para Asuntos Exteriores. (2012). La empresa socialmente responsable en la cooperación al desarrollo. Bogotá. (págs. 57).
- Organización de Naciones Unidas, Pacto Mundial. (1999). Consultado en: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>
- Rojas Muñoz (2010). Responsabilidad social empresarial: su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Cali. (págs. 52).
- Vaca Acosta (2002). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: REVISIÓN TEÓRICA. (pág. 2).

- <http://www.expoknews.com/por-que-el-gri-y-los-reportes-de-sustentabilidad>  
/consultado 26 noviembre de 2014.
- <http://www.medellin.gov.co/movilidad/>  
/ consultado 01 de noviembre de 2014.
- <http://www.transitobello.com/>  
/ consultado 21 de noviembre de 2014.
- <http://www.transitoitagui.gov.co/>  
/ consultado a mediados de noviembre de 2014.
- <http://www.envigado.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/NSecretariaTransporte.aspx>  
/ consultado a mediados de noviembre de 2014.