

El desarrollo sostenible en empresas colombianas: Un estudio con base en la promoción y protección de los derechos humanos

FECHA DE RECEPCIÓN: 20 de agosto de 2015
FECHA DE APROBACIÓN: 10 de noviembre de 2015
Pp. 7-44

Por
*Andrés Basilio García Sánchez**

Resumen

El mundo empresarial ha visto grandes transformaciones durante los últimos años, la gerencia moderna implica concebir nuevos métodos, planes, políticas y estrategias con el objetivo de difundir nuevas dinámicas en el modo como se deben administrar las empresas del siglo XXI. Frente a estos nuevos paradigmas resulta fundamental comprender que los seres humanos deben desarrollar un sistema económico coherente con la sostenibilidad, buscando proactivamente un progreso económico al impactar positivamente en las sociedades y en las condiciones ambientales. Teniendo en cuenta esta premisa, se puede realizar una investigación adecuada para el análisis de los derechos humanos como un componente esencial dentro del desarrollo sostenible en empresas colombianas, no sólo como instrumento para garantizar la promoción y la defensa de los mismos, sino como una fuente de múltiples ventajas competitivas. El presente artículo de investigación se estructura a partir del estudio exhaustivo de los modelos empresariales más importantes de Colombia, de ellos se extraen las variables que miden efectivamente la inserción de los derechos humanos dentro de los negocios y se realiza el respectivo análisis de su incidencia en el desarrollo sostenible.

Palabras clave

Derechos humanos, desarrollo sostenible, sostenibilidad, gestión empresarial, responsabilidad social empresarial.

* Estudiante de séptimo semestre de Lenguas Modernas de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad EAN.

Sustainable development in Colombian companies: a study based on the promotion and protection of human rights

Abstract

The business world has seen great changes in recent years, modern management involves conceiving new methods, plans, policies, and strategies with the aim of disseminating new dynamics about the way companies should be managed in the 21st century. Faced with these new paradigms, it is essential to understand that humans must develop an economic system that is coherent with sustainability, proactively seeking for economic progress when impacting societies and environmental conditions in a positive way. Given this premise, we can make a proper research for the analysis of human rights as an essential component in the sustainable development of Colombian companies, not only as an instrument to ensure their promotion and defense, but as a source of multiple competitive advantages. This research report is structured based on an exhaustive study of the most important business models in Colombia, from which the variables that effectively measure the inclusion of human rights within business are extracted, and the analysis of its impact in sustainable development is performed.

Key words

Human rights, sustainable development, sustainability, corporate management, corporate social responsibility.

Le développement durable dans les entreprises colombiennes: une étude basée sur la promotion et la protection des droits de l'homme

Résumé

Le monde entrepreneurial colombien a connu de grandes transformations ces dernières années. La gestion des entreprises modernes implique de concevoir de nouvelles méthodes, politiques et stratégies dont l'objectif est la création de nouvelles dynamiques dans la façon dont les entreprises du XXIe siècle doivent être administrées. Face à ces nouveaux paradigmes les êtres humains doivent développer un système économique cohérent, durable, capable d'avoir un impact positif sur les sociétés et leur environnement. Prenant en compte ce constat initial, nous réaliserons une investigation portant sur l'analyse des droits de l'homme comme composant essentiel du développement durable des entreprises colombiennes devant garantir la promotion et la défense de ces droits fondamentaux représentant une source intarissable d'avantages compétitifs. Ce rapport de recherche est structuré à partir de l'étude exhaustive des plus importants modèles entrepreneuriaux colombiens à partir desquels sont extraits les paramètres mesurant la prise en compte des droits de l'homme dans les affaires et leur incidence sur le développement durable.

Mots clés

Droits de l'homme, Développement durable, Gestion entrepreneuriale, Responsabilité sociale et entrepreneuriale.

O desenvolvimento sustentável nas empresas colombianas um estudo com base na promoção e proteção dos direitos humanos

Resumo

O mundo empresarial viu grandes transformações durante os últimos anos, a gerência moderna implica conceber novos métodos, planos, políticas e estratégias com o objetivo de difundir novas dinâmicas no modo como se devem administrar as empresas do século XXI. Devido a estes novos paradigmas resulta fundamental compreender que os seres humanos devem desenvolver um sistema econômico coerente com a sustentabilidade, procurando proativamente um progresso econômico ao impactar positivamente nas sociedades e nas condições ambientais. Tendo em conta esta premissa, se pode realizar uma pesquisa científica adequada para a análise dos direitos humanos como um componente essencial dentro do desenvolvimento sustentável nas empresas colombianas, não somente como instrumento para garantir a promoção e defesa dos mesmos, senão como uma fonte de múltiplas vantagens competitivas. O presente informe de pesquisa científica se estrutura a partir do estudo exaustivo dos modelos empresariais mais importantes da Colômbia, deles se extraem as variáveis que medem efetivamente a inserção dos direitos humanos dentro dos negócios e se realiza a respectiva análise de sua incidência no desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave

Direitos humanos, desenvolvimento sustentável, sustentabilidade, gestão empresarial, responsabilidade social empresarial.

1. Introducción

Son muy pocas las empresas colombianas que logran comprometerse particularmente con la protección y promoción de los derechos humanos, este componente, que forma parte del desarrollo social-económico y social-ambiental, resulta complejo de gestionar y comprender. A partir de la línea de investigación que el autor ha desarrollado en sostenibilidad y valor compartido, los derechos humanos surgen como una nueva variable para visualizar el panorama completo en su contribución a las políticas de responsabilidad social corporativa y, en definitiva, en el aporte a la creación de políticas apropiadas de derechos humanos que permitan verificar avances y establecer planes de acción en el corto, mediano y largo plazo.

Bajo la hipótesis de que el desarrollo sostenible sólo es posible mediante un marco hacia la promoción y protección de los derechos humanos, el presente artículo busca evidenciar los pasos, las metodologías y los instrumentos de las grandes empresas colombianas que, adheridas al respeto de las normas nacionales e internacionales, suponen una forma efectiva para el logro máximo de la sostenibilidad empresarial. Así mismo, se busca que la investigación sea un referente para la comprensión total del vínculo entre empresa y derechos humanos, así como un instrumento que guíe al empresario hacia la actuación de las organizaciones en materia de derechos humanos, por tal motivo se presenta un contexto histórico y un marco teórico bastante estructurado que sirven como base para su entendimiento.

2. Sostenibilidad y desarrollo sostenible

2.1 Contexto histórico

A finales de los años ochenta, el concepto de la sostenibilidad fue escuchado por primera vez en el entorno empresarial; en ese tiempo, la idea de cimentar las bases para que las empresas fueran más sostenibles empezó a tomar fuerza y poco a poco ha permeado en la mente de los empresarios, aunque estos no adoptaron el término con prontitud y tampoco lo aplicaron estratégicamente en las empresas. Sin embargo, John Elkington, considerado el padre del desarrollo sostenible, creó en el año 1987 la compañía SustainAbility mediante la cual se dedicó a perfeccionar el concepto con el objetivo de transformar la forma de hacer negocios, de manera que esta se hiciera considerando la responsabilidad con el ambiente, la sociedad y la economía.

Así mismo, mediante la revisión de la literatura correspondiente, es importante mencionar que el concepto también tomó fuerza a partir de la primera conferencia mundial sobre el medio ambiente realizada en Estocolmo en 1972. Siendo esta la primera reunión en donde se reflexionó acerca del rol de las empresas y su papel trascendental en el deterioro del medio ambiente, la creación de programas, organismos, conferencias y otros eventos comenzó a desarrollarse de manera periódica. A continuación se enumeran los acontecimientos más importantes mencionados por Garzón & Ibarra (2014):

- El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en 1972.
- La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en 1976.
- El Congreso de Viena para la protección de la capa de ozono en 1985.
- En 1992 se desarrolló la Conferencia de las Naciones Unidas acerca del Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD) allí se firman los acuerdos de la declaración de Río.
- En el año 2000 se logra se incorporan las primeras empresas al pacto mundial de la ONU.
- En el 2001 se publica el Libro Verde, el cual que contiene los lineamientos para la sostenibilidad y la responsabilidad social de las empresas.

- En el 2002 se realiza la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible.
- En el año 2007 se realizó el diálogo social sobre responsabilidad social empresarial.
- En el año 2009 se reúne la cumbre G20.

Como se puede observar, el concepto de sostenibilidad y el desarrollo sostenible se dió en un principio a partir de estándares que regulaban las actividades empresariales; posteriormente, en los años ochenta, las empresas empiezan a gestionar de forma más dinámica, puesto que deciden aprovechar esas regulaciones para mejorar aspectos tales como la marca, el gobierno corporativo y la comunicación estratégica. Finalmente, en los años noventa las empresas comenzaron una dinámica mucho más proactiva con relación a la sostenibilidad y no sólo adoptaron estándares de calidad, sino que entendieron que podían beneficiarse ampliamente.

2.2 Definición del concepto

La historia ha demostrado que los seres humanos, y por ende las empresas, nos hemos envuelto en un sistema económico que no es sostenible. Los criterios de este sistema tales como la explotación ilimitada de recursos y mano de obra, la máxima producción, el consumo y el apoderamiento de los recursos, están acabando con nuestro planeta limitado, incapaz de tolerar tales abusos. Por tal motivo, se han creado nuevas ideas acordes con una explotación adecuada de los recursos, que permitan a las empresas planificar e implementar nuevas estrategias para mejorar las condiciones precarias del medio ambiente, crear una calidad de vida elevada y promover la igualdad para todas las personas.

En 1987, la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo estableció lo que sería la definición más perdurable del desarrollo sostenible: “el desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”. Esta definición sugiere que exista una relación armoniosa entre ecosistema y crecimiento económico, así mismo sugiere la importancia de concebir actividades sostenibles que intuitivamente se puedan sostener en el futuro.

El principio medioambiental supone que los ecosistemas tienen una capacidad limitada o regenerativa; la tierra, el agua, el aire y la biodiversidad estarían comprometidos si no se dejan de lado las acciones irresponsables. Debido a sus actividades económicas, “las corporaciones han explotado los recursos naturales y a la sociedad al dirigir su enfoque hacia el consumo, utilizando como medios a la manufactura y la distribución, creando nuevas necesidades y nuevos formatos de todo, volviendo obsoleto lo funcional” (Dupleich, 2012, p. 2).

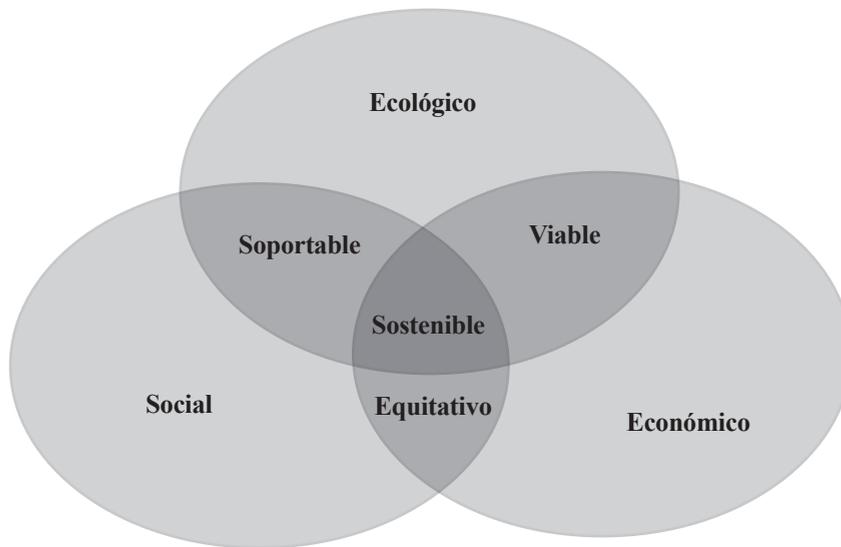
El concepto de sostenibilidad integra un conglomerado diverso de necesidades en las cuales se debe buscar el desarrollo de la humanidad a largo plazo. Por eso las empresas deben, en un nivel estratégico y práctico, crear valor para lograr un planeta mucho más sostenible, donde sus operaciones sean eficientes, sus políticas o acciones protejan el medio ambiente y puedan obtener beneficios o ganancias en el largo plazo.

Para Bradley y Parrish (2005) citado por (Castrillón, 2014) la sostenibilidad se fortalece cuando:

Las empresas se centran en el desarrollo de una fórmula de rentabilidad a escala humana que, mediante la conexión con todos los grupos de interés (*Stakeholders*) y el medio natural, operan en sintonía con el progreso social y en armonía con los límites planetarios centrándose en retornos razonables y beneficios, en lugar de un crecimiento constante. Necesariamente tienen una orientación múltiple (ambiental, social, de gobernabilidad y financiera) (p. 58).

Normalmente, esta conexión entre desarrollo ambiental, social y económico es denominado por empresas y gobiernos como la triple línea sostenible o de resultados, de modo que las empresas deben ser responsables de estos tres aspectos (Figura 1).

Figura 1. La triple línea sostenible.



Fuente. Cáceres, (2014)

El concepto de la triple línea de resultados (TPR) fue desarrollado en 1994 por John Elkington, quien resaltaba el hecho de que las empresas tienen la capacidad de crear o destruir valor en múltiples dimensiones. “La TPR busca ayudar a los empresarios a pensar en cómo hacer sus corporaciones más sostenibles en el contexto de los emergentes retos económicos” (Elkington, 2011). Esto significa que las organizaciones deben gestionar programas conjuntos o acciones dirigidas a las dimensiones social, ambiental y económica.

Así mismo, tal como menciona (Epstein, 2009):

Para que la sostenibilidad sea de larga duración y útil, tiene que ser representativa e integrada en las actividades corporativas del día-a-día y del desempeño corporativo. Si es vista solamente como un intento para ofrecer relaciones públicas efectivas, no crea valor de largo plazo y puede aún ser destructora de valor. La integración de la sostenibilidad dentro de las decisiones de negocios, la identificación, medición y presentación de reportes de los impactos presentes y futuros de productos, servicios y procesos, constituyen la clave (p. 7).

Se requiere de un gran cambio en el cual los líderes estén dispuestos a transformar la cultura y los viejos métodos para gestionar las empresas. Los nuevos modelos de gerencia se deben adaptar a las nuevas necesidades con el fin de alcanzar ese propósito en común que la sociedad pide. Es claro, que estos desafíos se tornan difíciles cuando se habla en términos de implementación, pero la estrategia de la sostenibilidad no sólo involucra aspectos como la innovación o el aumento de las utilidades. Para la sostenibilidad es lograr que la organización obtenga excelentes desempeños en todas sus dimensiones operacionales, por tal motivo es difícil concebir que esta estrategia se aplique rápidamente como se podrían aplicar otras estrategias gerenciales.

Sin embargo, la agenda de la sostenibilidad pide urgentemente entrar en los procesos de toma de decisiones de los líderes empresariales, ya no hay más tiempo de espera. El calentamiento global, la contaminación y el deterioro de las fuentes de agua potable, la pérdida de la biodiversidad, el abuso a los derechos humanos, la corrupción, entre muchos otros problemas hacen que sea indispensable actuar hoy, adoptando una visión holística y general de las necesidades de nuestro planeta, de tal forma que las empresas logren integrar la sostenibilidad como una necesidad más para adoptar las medidas que mejoren efectivamente el desempeño corporativo como el desempeño social y ambiental.

Tabla 1. Características de un desarrollo sostenible.

No.	Campo	Acciones
1	Económico	Asunción de código de buen gobierno.
		Transparencia y cumplimiento de la legislación.
		Identificar y gestionar riesgos del negocio.
		Identificar y gestionar riesgos del proceso.
		Identificar y gestionar riesgos del sector.
2	Medioambiental	Gestión del ambiente
		Desarrollo de eco-eficiencia.
		Desarrollo de la información medio ambiental.
3	Social	Filantropía y prestación de acciones sociales para el desarrollo del país y colectivo.
		Información de los resultados en gestión humana a nivel individual y de equipo.
		Información de los resultados en el campo social.

Fuente. Tomado de Castrillón (2014), elaborado por Barcellos (2010) y Muñoz (2013).

Cuando las empresas establecen prácticas respetuosas con el medio ambiente, estrategias para avanzar hacia un mundo más sostenible con riquezas a escala humana, cuando vinculan apropiadamente a todos los grupos de interés, optimizan su cartera de competencias mediante tecnologías sostenibles y competitivas, mejoran cualitativamente los espacios de trabajo y de las condiciones humanas, cuando gestionan las redes funcionales para abarcar la totalidad de su red socio-ecológica y crean modelos integrales para preservar las necesidades de las generaciones futuras, se puede afirmar que son organizaciones que buscan proactivamente el desarrollo sostenible.

Ahora bien, es fundamental mencionar que, dentro de la esencia de este trabajo de investigación, la sostenibilidad orientada hacia el progreso social (socio-ambiental y socio-económico) brinda las pautas para que el desarrollo empresarial se evidencie de una manera mucho más impactante. Este progreso social está estrechamente vinculado con la adopción de mecanismos y herramientas relativas a los negocios y la protección de los derechos humanos para estimular la evolución empresarial hacia entornos de mercados más sostenibles. Los derechos humanos crean las condiciones para ambientes más propensos a la naturaleza del ser humano y a la instauración de negocios más estables.

3. Derechos humanos y sostenibilidad empresarial

Aparentemente, existe una creencia generalizada que el vínculo entre los derechos humanos y la sostenibilidad no tiene una conexión cercana, sin embargo, al analizar al ser humano de forma integral, se encuentra que la sostenibilidad tiene sus bases en la responsabilidad y el bienestar del individuo y el de las generaciones en sus dimensiones sociales, ambientales y económicas. En realidad, estas dos aproximaciones permiten hablar de un desarrollo más sostenible, porque se tiene al ser humano en el centro de la discusión y posibilita la creación de medidas que consideren todos los sistemas y dimensiones que rodean la vida de las personas, así como menciona Asthriesslav “precisamente la sostenibilidad, al ser inherentemente sistémica

permite una visión más completa del ser Humano y es imprescindible para su logro avanzar en la consecución de los diversos Derechos Humanos, ya que éstos son la base para la construcción de un tejido social cohesionado a largo plazo” (Rocuts, 2015).

Además, a lo largo de la última década, se ha visto que la expansión y aumento de las actividades empresariales, así como las complejidades a las que estas se enfrentan cuando relacionan sus contextos de operación con el respeto de los derechos humanos, ha provocado que este tema tenga una importancia más relevante a nivel internacional. Sumando a lo anterior que las organizaciones sociales, los organismos internacionales, los gobiernos y los medios de comunicación han conservado un alto protagonismo.

Según Prandi (2009), no sólo es esencial que las empresas incluyan los derechos humanos en la gestión empresarial para asegurar la sostenibilidad, sino que a partir de la gestión de estos se crearán generaciones de líderes y empresarios conscientes, quienes considerarán los derechos humanos como propios y por ende, como eje central de la gerencia responsable.

No obstante, conviene, primero que todo, realizar un pequeño repaso del concepto de los derechos humanos y analizar sus tres generaciones (enfoque periódico), para luego advertir cómo estos se convierten en requisitos básicos de un desarrollo sostenible que permite la construcción de estrategias empresariales coherentes con las necesidades que aquejan nuestro planeta. Para esto, se tiene en cuenta el informe elaborado por Cuevas (1998):

En principio están los **Derechos de Primera Generación**, los derechos democráticos, civiles y políticos (de opinión, reunión, asociación...) para todos, sin limitaciones de origen étnico o de género. Son los más antiguos en su desarrollo normativo y corresponden al individuo frente al Estado o frente a cualquier autoridad, es decir a las libertades fundamentales, los derechos civiles y políticos.

Tienen tres características fundamentales:

- Imponen al Estado el deber de respetarlos siempre. Sólo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la constitución de cada país. Implican respeto y no impedimento.
- Si titular es, en los derechos civiles, todo ser humano, en los derechos políticos es todo ciudadano.
- Su reclamo corresponde al propio individuo.

Ejemplos:

Derechos y libertades fundamentales

- Toda persona tiene los derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica.
- Los hombres y mujeres poseen los mismos derechos.

Derechos civiles y políticos

- Todo ser humano tiene derechos al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- Todos somos iguales ante la ley, esto es, a todos debe aplicarse de igual manera.
- Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado (Cuevas, 1998).

Posteriormente, llegaron los **Derechos de Segunda Generación** en la Declaración Universal de 1948 y son reconocidos como los derechos económicos, sociales y culturales. Estos procuran mejorar las condiciones de vida de las personas a partir del desarrollo de los seres y humanos y su colectividad en temas de bienestar económico, acceso al trabajo, a la educación y a la cultura.

Tienen cuatro características fundamentales:

- La responsabilidad del Estado es más grande e impone un deber hacer positivo con relación a la satisfacción de necesidades y la prestación de servicios.

- Su titular es el individuo en comunidad, que se asocia para su defensa.
- Su reclamo es mediato indirecto porque está condicionado por las posibilidades económicas del país.
- Son legítimas aspiraciones de la sociedad.

Ejemplos:

- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- La educación primaria será obligatoria y gratuita.
- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.

Finalmente, están los **Derechos de Tercera Generación**, surgieron en la década de los sesenta y son aquellos calificados como derechos de solidaridad “porque tienden a preservar la integridad del ente colectivo” (Vercher, 1998) citado por (Vilches et al., 2014). Se hace referencia a tres tipos de bienes que se pueden englobar en la paz, el desarrollo y el medio ambiente.

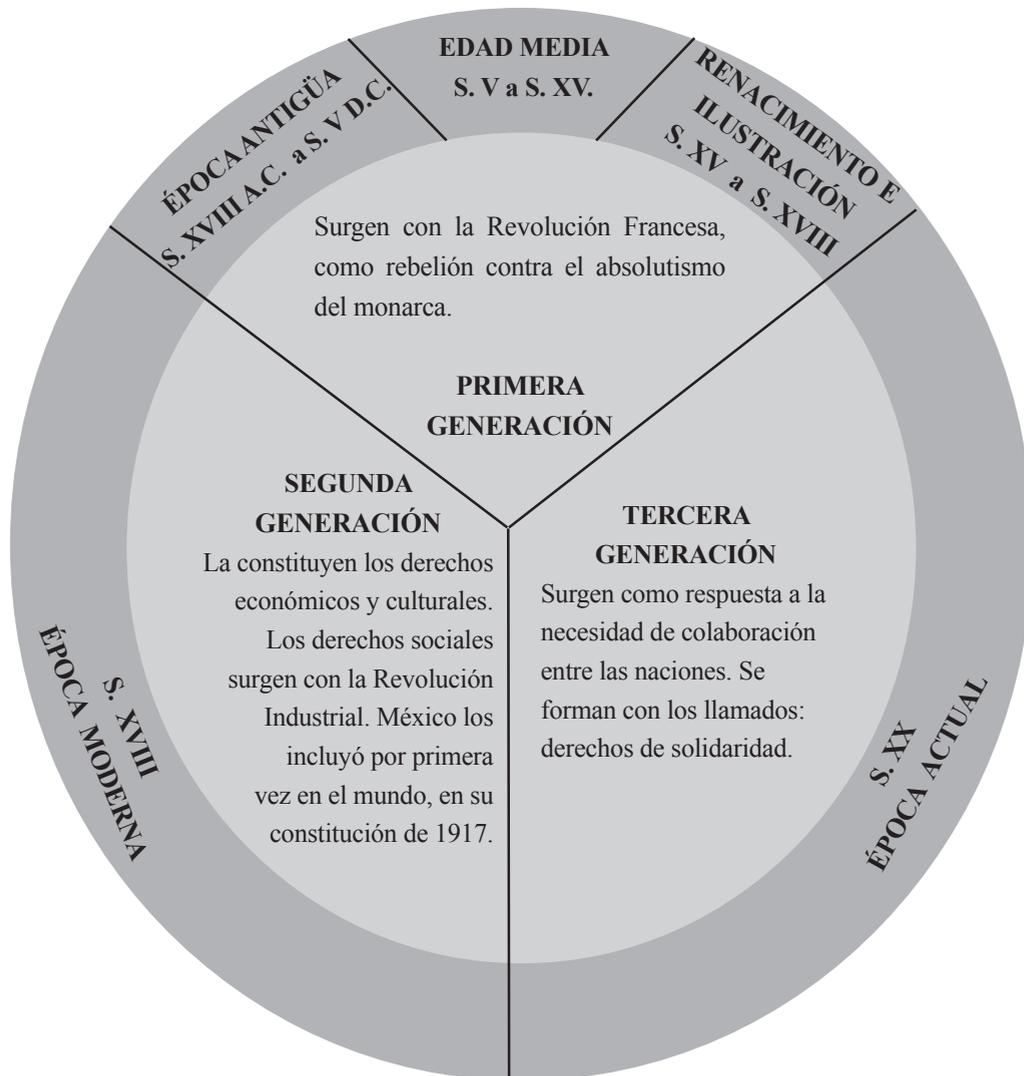
Tienen tres características fundamentales:

- Pertenecen a grupos imprecisos de personas que tiene un interés colectivo en común.
- Requieren para su cumplimiento de prestaciones positivas o negativas.
- Su titular es el estado, pero también pueden ser reclamados ante el propio estado y ante otro estado.

Ejemplos:

- Derecho a la paz.
- Derecho al desarrollo que permita una vida digna.
- Derecho a la autodeterminación.
- Derecho a la cooperación internacional y regional.

Figura 2. Generaciones de los derechos humanos



Fuente. Cuevas, 1998.

Relacionar estos derechos con la sostenibilidad o el desarrollo sostenible constituye una tarea difícil para los estados y las empresas. Sin embargo, el proceso de reconocer los derechos humanos puede considerarse como uno de los planes más efectivos para el logro de la sostenibilidad empresarial, puesto

que se consideran todos los elementos para la superación de los conflictos y establece el único criterio para que las empresas tengan un verdadero éxito en el largo plazo.

Para ello, es importante mencionar la propuesta que realiza (Prandi, 2009) en la cual se exige a las empresas que busquen el máximo beneficio sin quebrantar los valores fundamentales en el desarrollo de sus actividades operacionales. El primero corresponde a la innovación y su correlación con la promoción de los derechos humanos, en lo que respecta a las relaciones con los grupos de interés, los procesos y la información. El segundo aspecto corresponde a la incorporación de los derechos humanos como un elemento primordial para la gestión empresarial. Cuando se incorporan los Derechos Humanos a la gestión de la empresa no sólo se incide en aspectos mínimos de estos derechos, sino que todo su conjunto, tal como ya se ha visto (derechos de primera, segunda y tercera generación), se ven afectados.

Las organizaciones tienen la capacidad de impactar positivamente o negativamente en un amplio conjunto de los derechos humanos, por ejemplo, es el caso de una empresa que influye negativamente en el derecho a la alimentación de las comunidades donde opera por no establecer una política ambiental que proteja las fuentes hídricas o las fuentes de donde se nutren tales comunidades. Esta empresa también puede afectar los derechos civiles y políticos de los ciudadanos al reflejarse dentro de su cadena de producción prácticas abusivas que conllevan al maltrato, la persecución o la intimidación. Así mismo, la empresa puede apoyar la explotación infantil si no remunera apropiadamente con salarios dignos el trabajo de los padres y puede, finalmente, fortalecer un conflicto armado al facilitar el comercio de recursos naturales para que ellos compren el armamento necesario Prandi (2009).

Figura 3. Áreas de influencia de la empresa en los derechos humanos



1) Empleados y consumidores

2) Socios comerciales:

proveedores, cadena de suministro y empresas subcontratadas (con especial atención a mujeres, menores y minorías).

3) Comunidad local:

(con especial atención a pueblos indígenas, minorías, mujeres y menores).

4) Sociedad global:

(con especial atención a generaciones futuras)

Fuente. Prandi, 2009.

Como se puede apreciar en el esquema anterior, la empresa tiene un área de influencia bastante considerable donde todos los grupos de interés juegan un rol esencial. Vale la pena recordar que estos grupos de interés “toman una posición tanto de influenciar como ser influenciado por las actividades organizacionales” (Kolk and Pinske, 2006) citado por Epstein (2009). Por lo tanto, es de suma importancia que al administrar la sostenibilidad, los grupos de interés tengan un valor inminente, ya que estos tienen una posición preeminente en el círculo de influencia de la empresa, en la cual amenazan con potenciar o debilitar los beneficios de estas, tales como la retención de los empleados, la motivación, la innovación, la búsqueda fácil de nuevos talentos y clientes, la reputación y en general la imagen de la marca.

La alta dirección debe dirigir su atención hacia otros actores relevantes y que, en definitiva, son capaces de impactar las decisiones corporativas debido a su poder. “La identificación de tales actores debe tener en cuenta que la empresa no se sitúa en el centro de las relaciones, sino que es un actor más en la sociedad y en la red de relaciones que se establece a escala local y global” (Prandi, 2009, p. 58) Entonces, para avanzar proactivamente hacia un desarrollo sostenible más apropiado a las exigencias de los grupos de interés, se tiene que adoptar una mirada diferente del entorno empresarial, identificar los valores que estos sugieren para diferenciarse en el mercado y crear amplias ventajas competitivas y construir gradualmente estrategias que fortalezcan la responsabilidad con los derechos humanos.

4. El rol de la empresa colombiana frente a los Derechos Humanos

4.1 Contexto nacional

En el libro Blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia (2012) realizado por la Fundación Ideas para la Paz y la Embajada Británica en Bogotá, se resalta que, en términos de operación empresarial, Colombia tiene un entorno complejo donde se presentan los siguientes factores:

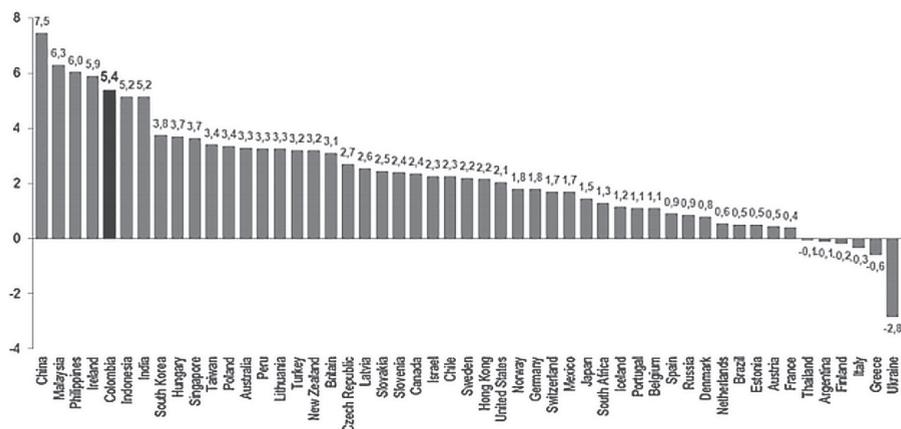
- **Presencia de actores armados al margen de la ley.** El conflicto armado colombiano se ha transformado por sus dinámicas, pero aun así, el entorno de conflicto y confrontación de las fuerzas estatales y actores armados al margen de la ley continúa poniendo en riesgo los DDHH y DIH de la sociedad civil.
- **Economías ilegales.** El narcotráfico continúa siendo la principal economía ilegal. También se encuentran actividades como la extorsión, la minería ilegal y el contrabando de gasolina. En estas se encuentran empresas legalmente constituidas pero gestionadas por actores al margen de la ley.
- **Débil institucionalidad o frágil gobernabilidad.** Este factor se expresa, por un lado, en la facilidad que tienen los actores armados al margen de la ley de infiltrarse en las instituciones estatales, lo que promueve la corrupción y el manejo interesado del dinero; por otro lado, se evidencia en la incapacidad del gobierno para llegar a diferentes zonas del país y en su incompetencia de ejercer funciones políticas en las mismas.

Sin embargo, actualmente se evidencia que el país ha fortalecido ampliamente su economía, se puede afirmar que a nivel regional Colombia presenta un fuerte sector empresarial, lo que provoca inversión extranjera y grandes esperanzas tanto para el gobierno como la comunidad en general; por tal motivo es de suma importancia el rol que asuman las empresas frente a su responsabilidad para atenuar los problemas y suplir las necesidades locales.

En el último informe publicado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Colombia confirma su liderazgo a nivel regional con un crecimiento del 4,3% durante el segundo trimestre del año 2014. En palabras del Ministerio:

Colombia se consolida no sólo como líder regional, sino como uno de los países con mayor crecimiento durante el primer semestre de 2014. Según la muestra de países que sigue la revista *The Economist*, Colombia se ubica en el quinto lugar (Figura 4) de crecimiento durante este periodo del año. De esta manera, las perspectivas de crecimiento para el 2014 continúan en línea con lo esperado, lo que, de acuerdo con los pronósticos del FMI, nos llevaría a presentar una tasa de crecimiento más alta que la de los países de la OCDE (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2014).

Figura 4. Crecimiento anual del PIB a primer semestre de 2014. Muestra de países *The Economist*



Fuente. DGPM-MHCP, *The Economist*. Tomado de Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2014).

Por otro lado, resulta esencial mencionar el impacto que tiene aplicar el Derecho Internacional Humanitario (DIH) en el contexto colombiano, este conjunto de normas busca mitigar los efectos de los conflictos armados en o entre los Estados. Principalmente, el objetivo es proteger a las personas que no participan en la guerra mediante un acuerdo que mantenga el equilibrio entre los intereses militares y la necesidad de proteger los derechos humanos (Cruz Roja Internacional, 2004).

Las empresas que operan bajo un escenario conflictivo como el de Colombia deben acoger apropiadamente el DIH para evitar violar directa o indirectamente las normas o leyes que protegen de los derechos humanos, así mismo deben comprender que son actores fundamentales aunque no hagan parte del conflicto, el sector privado tiene la tarea de establecer políticas de responsabilidad, no sólo por la creciente presión social, sino porque se convierte en una variable estratégica para lograr ventajas competitivas.

Debido al contexto nacional que se presentó previamente, los principales retos de las empresas colombianas para lograr un desarrollo sostenible efectivo radica en concentrar los esfuerzos hacia la comprensión de la compleja naturaleza de los derechos humanos ya que, como mencionan Vargas & Penagos (2014), de ahí surge la incorporación de estos en la planeación estratégica con el objetivo de contribuir a la dimensión interdependiente organizacional. A partir de este reconocimiento, se puede trabajar en las siguientes dimensiones (Figura 5).

Figura 5. Retos empresariales



Fuente: Elaboración propia del autor con base en Fundación Ideas para la Paz, 2012.

Por último, el contexto nacional implica reconocer el rol y los intereses perseguidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con relación al vínculo de la empresa con el campo de los derechos humanos. Esta organización ha trabajado arduamente para establecer un marco relacional entre los estados, las empresas y las comunidades para definir y delimitar sus funciones. En este sentido, desde el año 1998, mediante la creación de la Subcomisión de Derechos Humanos, se produjo una serie de documentos que en esencia son los principios rectores o los pilares fundamentales de las Naciones Unidas para las empresas (Fundación Ideas para la Paz, 2012) En estos principios se busca que las empresas tengan un marco de referencia para el respeto y la protección de los derechos, dando las pautas de comportamiento a empresas independientemente de las obligaciones o deberes con el Estado.

Figura 6. Resumen de los pilares fundamentales del Marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH

Pilares fundamentales		
1. Proteger	2. Respetar	3. Remediar
Garantizar la protección y el ejercicio de los DDHH a toda la población en su territorio. Tomar medidas de toda índole para prevenir y evitar cualquier vulneración a los DDHH y garantizar su ejercicio.	No vulnerar por acción y omisión el ejercicio y goce de los DDHH. Actuar con la debida diligencia para evitar la afectación a los DDHH, y así asegurar su respeto en su ámbito de operaciones.	Por parte de los Estados: investigar, juzgar y sancionar. Por parte de las empresas: facilitar el acceso a mecanismos de quejas y reclamos, facilitar acceso a la justicia, compensar y reparar.
		
Responsabilidad del Estado	Deber de las empresas	Deber común entre el Estado y las empresas en el límite de sus competencias

Fuente. Fundación Ideas para la Paz, (2012)

Así mismo, en respuesta a las necesidades de lograr la equidad y la sostenibilidad en el mundo, se ha optado por unir el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales, estos ideales se reúnen en el pacto global como una iniciativa universalmente aceptada para que las empresas se “comprometan a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción” (The global Compact, 2007). En estos diez principios, dos se refieren específicamente a temas de derechos humanos, estos son:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de abusos a los derechos humanos (Global Impact, 2008).

Ahora bien, en palabras de Tangarife (2008) es importante reconocer que:

Sobre los desarrollos de los principios 1 y 2, el Pacto Global señala que existe un estrecho vínculo entre el imperativo moral para actuar responsablemente y el hecho de que un buen balance en temas de derechos humanos permita mejorar los resultados de las empresas. Entre las razones para involucrarse en temas de derechos humanos se habla de la promoción de la Rule of Law (Estado de Derecho), el incremento de la productividad y la construcción de relaciones con comunidad, entre otros (p. 150).

Es de suma relevancia entender que el contexto colombiano se desarrolla bajo un marco político-temporal en el cual existen diferentes variables que complican el desarrollo dinámico y efectivo hacia la protección de los derechos humanos, sin embargo, si se tienen en cuenta que los instrumentos y los mecanismos para las prácticas responsables con relación a los derechos humanos establecen las bases para un futuro inclusivo y sostenible, resulta imperativo actuar bajo condiciones de respeto y garantía, así como el frente de acciones que no sean solo filantrópicas sino que determinen realmente un cambio de paradigma, un cambio proactivo en las formas como se gestionan las empresas del siglo XXI.

5. La responsabilidad social corporativa

Alineado con el concepto de sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa se entiende como una postura estratégica de las empresas en miras a la contribución activa y voluntaria al bienestar económico, social y ambiental. Es un modelo integrado al concepto de negocio que busca aprovechar las nuevas oportunidades del mercado para ser organizaciones más competitivas y con valor agregado. Esta postura se convierte hoy en día como un aspecto inherente de las empresas, frente al desarrollo sostenible ellas deben:

Integrar sus metas con el fin de crear una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social. Estas metas son interdependientes pero se refuerzan entre sí. El desarrollo sostenible es la ruta que expresa las más amplias expectativas de la sociedad. (Díaz, 2014, p. 1).

En definitiva, las empresas deben reconocer que operan en un entorno activo y que sus operaciones tienen consecuencias negativas o positivas, deben gestionar adecuadamente para tener un claro conocimiento de todo lo que rodea a la empresa, es decir en términos geográficos, reconocimiento de los actores interesados, el cumplimiento de normas, entre otras variables.

Ahora bien, con relación a los derechos humanos, se ha logrado cambiar el paradigma que desvinculaba a la empresa con respecto a su responsabilidad de proteger los derechos humanos, se pensaba que el único responsable era el gobierno, y que las empresas debían solamente limitarse al cumplimiento de la norma o las legislaciones nacionales. Sin embargo, debido al rol que cumplen las empresas en la economía global y en las cadenas globales de producción, se empezaron a crear mecanismos institucionales que obligan a las empresas hacer rendir cuentas por sus impactos en los derechos humanos en la responsabilidad de sus operaciones frente al deterioro del medio ambiente y el desarrollo de las comunidades.

Al respecto conviene advertir:

Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no sólo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Para la empresa, proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva. (Silva, 2011, p. 12).

6. El reconocimiento de los grupos de interés (*Stakeholders*)

La empresa sostenible es aquella que posee un enfoque *Stakeholder*, es decir aquella que orienta sus acciones a potenciar los activos intangibles hacia todos los grupos de interés con el objetivo de darle valor a la empresa y fortificar sus expectativas en el largo plazo. Los *Stakeholders* pueden ser definidos según Bourne (2013) como aquellas personas o grupos en quienes el éxito o el fracaso de las actividades corporativas puede generar algún tipo de impacto, o quienes pueden influir directamente en que se llegue a ellos.

Después de que las organizaciones toman conciencia de los diversos actores o públicos interesados es importante que se realice un mapa de expectativas e influencias de cada uno con el objetivo de establecer prioridades y jerarquías entre ellos, de modo que las empresas puedan coordinar efectivamente sus objetivos, estrategias y planes de acción.

Figura 7. ¿Quiénes son los grupos de interés?



Fuente. Díaz, (2014)

7. Los derechos humanos en organizaciones sostenibles: casos colombianos

El desarrollo sostenible constituye una nueva forma de acrecentar holísticamente las fortalezas del país, en este siglo se han implementado numerosas estrategias e instrumentos para poder asegurar la protección de los derechos humanos dirigidos a las empresas, cuando se abordan de una manera universal, indivisible e interdependiente se integran fácilmente en políticas encaminadas a ser organizaciones sostenibles, es decir el mejoramiento de las condiciones económicas, mientras se aporta al desarrollo social y ambiental.

Aunque son pocas las empresas que logran adoptar un comportamiento apropiado, estas sirven de base para reconocer que no sólo se constituye en una estrategia defensiva, sino que es un modo operacional competitivo y de crecimiento de la empresa del siglo XXI. Estos ciudadanos corporativos maximizan la protección, el respeto y la promoción de los derechos humanos como una nueva oportunidad para crear valor latente, han descubierto que las sociedades no deben estar desvinculadas y que por medio de la innovación social y el cumplimiento de las responsabilidades, como agentes económicos y de desarrollo del mundo, pueden lograr un impacto nunca antes visto.

Como marco general, para que las empresas cumplan con sus responsabilidades en el campo de los derechos humanos es fundamental que procedan con la debida diligencia, es decir, mediante el reconocimiento de sus responsabilidades, deben tomar las medidas necesarias para cumplir con la obligación de conocer, prevenir, mitigar y responder. Las empresas deben hacer todo a su alcance para evitar que se afecten los derechos humanos en el marco de sus operaciones (Fundación Ideas para la Paz, 2012). Para que la empresa actúe con la debida diligencia se sugieren a continuación los debidos pasos para comprometerse y proceder a la protección de los derechos humanos:

El primer paso, teniendo en cuenta el modelo propuesto por Vargas & Penagos (2014) es la identificación de los derechos que se consideran más importantes con el objetivo de apropiarlos en la planeación estratégica. En primera instancia se deben clasificar los derechos que, por mandato constitucional, deben ser los principales en ser

desarrollados y difundidos a lo largo de la organización, también se debe tener una respuesta efectiva de los instrumentos internacionales como guías o manuales de la buena gestión, y por último, aquellos derechos específicos relacionados con las operaciones y las áreas de trabajo dependiendo el contexto de cada organización (Tabla 2).

Tabla 2. Principales derechos humanos impactados por las organizaciones

Derecho	Consagración normativa nacional
Condiciones laborales	Artículos 48 y 53 C.N.
Seguridad ocupacional (Administración de riesgos asociados al trabajo)	Ley 9 de 1979 Ley 100 de 1993 Ley 52 de 1993 Ley 320 de 1995 Ley 1562 de 2012 Ley 378 de 1997
Salud y Bienestar (Calidad de vida)	Ley 1355 de 2009 Ley 1221 de 2008 Ley 1164 de 2007 modificada por la Ley 1438 de 2011
Dignidad y justicia en el trabajo	Artículos 12, 17, 25, 29 y 33 C.N. Ley 1010 de 2008
Libertad de asociación	Artículos 37, 38, 39, 55, 56, 57, C.N.
Igualdad (No discriminación)	Preámbulo artículos 13, 46,47,53,54 de la C.N. Ley 82 de 1968 Ley 931 de 2004
Equidad de género	Artículos 42,43 y 53 C.N. Ley 1468 de 2011 Ley 1495 de 2011
Derechos de los niños y adolescentes	Artículo 44,45,53 C.N. Ley 704 de 2011
Libertad	Artículos 18, 19, 20, 26 y 28 C.N.
Información y transparencia	Artículos 15, 21, 23,61, 74 y 53 de la C.N.
Desarrollo personal y educación	Artículos 16, 54, y 67 C.N.
Paz y Democracia	Artículos 2, 22, 40, 41, 67 y 95 de la C.N.
Familia	Artículos 5 y 12 C.N
Vivienda digna, recreación, deporte y aprovechamiento del tiempo libre	Artículos 51 C.N. Artículos 52 y 67 C.N. Ley 181 de 1995
Cultura	Artículos 7,8,63,67,70,71,72,333 de la C.N.
Ambiente sano y espacio público	Artículos 67, 79, 80, 81, 82, 95 y 333 de la C.N. Ley 1252 de 2008
Calidad de bienes y servicios	Artículos 78 y 333 de la C.N.

Fuente. Elaborado por Vergas y Penagos (2014).

7.1 La identificación de los derechos humanos en CHEC filial del Grupo-EPM

El grupo CHEC es una filial del Grupo-EPM encargada de proveer energía en los departamentos de Caldas y Risaralda es considerada como una de las empresas más sólidas y prósperas de Colombia, su proceso se ha caracterizado por acoger como propósito empresarial la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial como métodos alineados con la excelencia operativa, la alta competencia, la buena reputación y la transparencia. La alta gerencia reconoce que debe existir un cambio y un proceso de adaptación, por lo tanto la empresa es identificada como uno de los mejores ejemplos de transformación empresarial (CHEC EPM, 2014).

Con relación a la **identificación** de los derechos humanos, la empresa entiende que estos son un aspecto relevante para el logro de la sostenibilidad, por lo tanto han acogido directrices de tipo legal y voluntaria en materia de derechos humanos que impactan positivamente en el desarrollo de los grupos de interés y el bienestar en los territorios (CHEC EPM, 2014).

Figura 8. Proceso de reconocimiento de los derechos humanos en CHEC- EPM



Fuente. Elaboración propia del autor con base en CHEC EPM (2014).

El segundo paso corresponde a la **planeación** en el cual se definan los objetivos y las estrategias que permitirán concebir el tema de los derechos humanos en la dirección estratégica de la empresa, de manera que se puedan visualizar los resultados en corto, mediano y largo plazo.

7.2 La planeación estratégica en Argos

En el año 2014, la empresa adoptó una política de derechos humanos como marco general que demuestra el compromiso con la normatividad nacional e internacional, esto también demuestra que sus iniciativas están adheridas a las propuestas de cumplimiento del pacto global. Los derechos humanos hacen parte de la visión sostenible de Argos, su planeación estratégica está fuertemente vinculada con el “desarrollo de operaciones y relaciones comerciales respetuosas con el medio ambiente, con el reconocimiento de los derechos de sus grupos de interés y con la contribución al desarrollo de los países donde la empresa opera” (Argos, 2014, p. 84). En las estrategias corporativas se materializa el compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos:

- **Estrategias con el derecho a la vida, salud y seguridad**

Argos creó el proyecto “**yo prometo**” cuyo objetivo es implementar un sistema unificado de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional que integra las mejores prácticas de las regiones en Colombia, USA, Caribe y Centroamérica, sobre la base de los pilares de respeto, liderazgo y trascendencia y bajo la premisa “ni uno menos en nuestro equipo” (Argos, 2014).

- **Estrategias con relación a la equidad de género**

Argos promueve la equidad de género como elemento fundamental de la cultura organizacional. Coherente con ello, impulsa y practica la igualdad de oportunidades en el trabajo, fomenta la calidad de vida y el balance entre la vida personal y laboral con corresponsabilidad, rechaza cualquier tipo de discriminación o violencia y establece

mecanismos para la prevención y atención de cualquier forma de acoso. Todo lo anterior, en la búsqueda de la sostenibilidad de la empresa y el empleo (Argos, 2014).

- **Estrategias relacionadas con la formación**

Reconociendo la importancia que tiene la educación en la garantía de los derechos humanos y la construcción de capacidades. La empresa ha formado a sus colaboradores en línea con el conocimiento de los derechos humanos tales como el cuidado de la vida, la seguridad y la salud, la protección del medio ambiente, la prevención del fraude y las prácticas anticorrupción (Argos, 2014).

7.3 La sostenibilidad y los derechos humanos puestos en acción en Bavaria

Tabla 3. Plan de acción Bavaria

Objetivos	Acciones
Velar porque los principios de derechos humanos estén presentes.	Prácticas laborales y trabajo digno. Inserción de la política de DDHH en los contratos con los contratistas.
Identificar y gestionar riesgos relacionados con derechos humanos.	Entrenamiento y capacitación a empleados y contratistas de seguridad, en derechos humanos. Vinculación a iniciativas sectoriales para proeger los Derechos Humanos y prevenir riesgos
Contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.	Bienestar laboral. Acciones para el equilibrio entre vida personal y vida profesional.
Garantizar un ambiente seguro y sano a los trabajadores en sus sitios de trabajo.	Programas de salud ocupacional y seguridad industrial. Convocatorias incluyentes.
Promover la inclusión y la no discriminación.	Programas de equidad de género. Gestión de desempeño y desarrollo.

Fuente. Bavaria, (2013).

- Planes del primer objetivo: Bavaria es una empresa que garantiza a sus empleados un ambiente laboral caracterizado por la confianza, los espacios creados les permiten tener un alto sentido de pertenencia, su productividad depende del entorno basado en la equidad, el respeto y el desarrollo potencial del individuo. Teniendo en cuenta esta premisa, el primer plan de acción está encaminado al fomento y la promoción de la **libre asociación y las negociaciones colectivas**, es decir que procuran por los derechos, el respeto y el cumplimiento bajo la formalización de sindicatos. Estos grupos garantizan que los empleados tengan beneficios relacionados a un pacto colectivo en el cual se vincule la recreación, la educación, el transporte, la salud, la alimentación, la pensión y el desarrollo personal y familiar (Bavaria, 2013).

Las retribuciones justas y las pensiones juegan un papel muy importante en este objetivo, ya que la empresa siempre garantiza a todos sus colaboradores unos salarios justos, medidos por un sistema de compensación transparente y equitativo, basado en el desempeño individual.

- Planes del segundo objetivo: el respeto de los derechos humanos debe ir asociado con el entrenamiento y la capacitación de los colaboradores para disminuir el riesgo. Bavaria crea programas de acción permanentes con el objetivo de entrenar al personal de seguridad en materia de seguridad y protección, poniendo énfasis en el uso de armas, empleo de la fuerza, espacios y condiciones dignos de trabajo. Así mismo, mediante el control y la vigilancia que realizan terceros, Bavaria se compromete a ser **miembro activo de iniciativas sectoriales**, lo que busca ser un claro ejemplo en la presentación de condiciones mínimas para la preservación de los lineamientos laborales. Además, la empresa mejora las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo a su inclusión económica y social.
- Planes de acción del tercer objetivo: Reconociendo la importancia que el bienestar laboral hace parte del esquema de buenas prácticas laborales, Bavaria es una empresa que dirige sus acciones al mejoramiento de la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta todos sus ejes de preocupación. **El bienestar laboral** está fundamentado en tres grandes pilares: el

acercamiento, el reconocimiento y la participación. Estos aspectos se fortalecen mediante una comunicación efectiva, la confianza, la equidad y el reconocimiento. Bavaria cuenta con un plan **encaminado a fomentar el equilibrio entre vida personal y vida profesional** que incluye programas de administración del tiempo, programa de vacaciones, implementación de horarios flexibles, inclusión de las familias, creación de escuelas deportivas para los hijos, capacitación en temas no laborales, etc.

- Planes de acción del cuarto objetivo: se han establecido programas de salud ocupacional y seguridad industrial que velan por el bienestar de los colaboradores y el éxito de las operaciones empresariales, de modo que existen estudios de riesgos para la salud y la seguridad en todos los sitios, informes relaciones con los peligros a los que están expuestos, medidas para reducir los mismos, equipos de protección, salud para actuar en caso de emergencia y un esquema de lecciones aprendidas para evitar la repetición de incidentes.
- Planes del quinto objetivo: Bavaria procurar por establecer:

Un ambiente de trabajo libre de discriminaciones y de acoso físico o verbal relacionado con la raza, el género, la nacionalidad, la religión, la libertad de asociación, el idioma, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la opinión política y el origen social (Bavaria, 2013, p. 88).

Bavaria centra sus acciones en la **equidad de género** con el objetivo de incluir a la mujer en cargos directivos, en la promoción de cargos a nivel ejecutivo y en sistemas de contratación que brinde oportunidades para todo tipo de personas sin discriminar género.

- El siguiente paso es la **verificación** en el que se presente un informe de resultados, avances, retrocesos y desafíos encontrados en los diferentes planes de acción realizados desde su concepción. Aquí se mide el tipo de impacto que tuvo en los grupos de interés que miden su efectividad en la protección de los derechos humanos.

7.4 El sistema de verificación de Ecopetrol

A partir del año 2013, Ecopetrol estableció una directriz de derechos humanos mediante el departamento de gestión de relacionamiento con grupos de interés en la unidad de responsabilidad social empresarial. Esta directriz tiene como objetivo:

Establecer los lineamientos que orientan y regulan la gestión de Ecopetrol frente a los derechos humanos dirigidos a: asegurar la coherencia del desempeño empresarial con las normas nacionales e internacionales aplicables así como los estándares de autorregulación que ha adoptado en esta materia, y generar valor a la empresa y a la sociedad a través de la promoción de los derechos humanos (Ecopetrol, 2013, p.1).

Esta directriz es un formato en la cual se estipulan los objetivos y los planes de acción encaminados a la protección de los derechos humanos en la empresa, así mismo se cuenta con el punto de verificación la cual se realiza mediante la medición del indicador trimestral de cumplimiento del plan táctico de derechos humanos (Ecopetrol, 2014).

Tabla 4. Modelo de verificación y monitoreo del cumplimiento de la matriz y del plan táctico de derechos humanos en Ecopetrol

Se busca hacer seguimiento al avance en el cumplimiento de los compromisos establecidos en la directriz, a comunicar a los grupos de interés los principales logros y retos en su implementación y al mejoramiento continuo del desempeño empresarial.			
Revisión de implementación del plan táctico:	Informes de derechos humanos:	Reporte de gestión sostenible:	Evaluación de medidas:
La unidad de RSE debe hacer una revisión trimestral mediante un informe que reporte las áreas de ejecución. Se deben documentar los planes, las acciones preventivas y correctivas y se debe asegurar y verificar la eficacia de las mismas.	En el informe se identifican las temáticas más relevantes en función del relacionamiento con los grupos de interés afectados, áreas, negocios o terceros relacionados o implicados, zonas geográficas, resolución de conflictos, causas asociadas, así como las acciones y oportunidades de mejora.	Inclusión de indicadores clave en materia de derechos humanos en el reporte de sostenibilidad, de acuerdo con los estándares nacionales o internacionales adoptados.	Se debe realizar una autoevaluación de los resultados obtenidos donde todas las áreas participen.

Fuente. Elaboración propia del autor con base en Ecopetrol (2013).

Los anteriores casos colombianos son un claro ejemplo de modelos de negocio que operan bajo un marco de actuación y gestión de derechos humanos para el desarrollo sostenible. La actuación con la debida diligencia se convierte un elemento crítico para adoptar medidas de prevención y planes de acción encaminados a valorar los derechos humanos dentro de la actividad empresarial. Las empresas cuentan con una estrategia completa de responsabilidad social corporativa que promueve el desarrollo sostenible y responde activamente a la necesidades de los grupos de interés frente a la manera como estas están operando en los contextos dados.

El anterior proceso ejemplificado de **identificación, planificación, acción y verificación** se convierte en un modus operandi integral con el cual las empresas valoran efectivamente los impactos de sus actividades sobre los derechos humanos. En congruencia con la debida diligencia, las empresas pueden conocer su contexto, los elementos y los indicadores clave para apropiarse un plan y priorizar riesgos e impactos, además que les posibilita trabajar armoniosamente con toda su comunidad mediante buenas prácticas organizacionales.

8. Conclusiones

El presente proyecto de investigación pone de manifiesto la importancia de concebir los derechos humanos en el desarrollo sostenible de las organizaciones. A partir de un estudio exhaustivo de las variables económico-social y social-ambiental de la triple línea de resultados sostenible, se puede afirmar que la gestión de los derechos humanos fortalece activamente las competencias, el crecimiento y el desarrollo del individuo al interior y al exterior de la organización, de modo que se establezca un equilibrio entre vida personal, familiar y la producción, impactando directamente en la vida general de las personas.

Así mismo, mediante su gestión, la actividad empresarial sitúa a los derechos humanos como pilar fundamental en la toma de decisiones, los beneficios ya no se consiguen de cualquier manera, sino que se busca generar valor social y ambiental mientras el factor económico sigue creciendo. Es importante la premisa del respeto y la protección de los derechos humanos para el buen relacionamiento con los grupos de interés, para la inclusión efectiva en las dinámicas de la economía globalizada, es posible ajustarse a una economía más justa que permita el desarrollo equitativo de las sociedades y las personas.

También, es de suma relevancia reconocer que estos nuevos vínculos son una nueva forma para generar nuevas oportunidades para las empresas en materia de competitividad y valor agregado. Su impacto más profundo

radica en el desarrollo de las comunidades mediante prácticas responsables que sustenten la economía, el crecimiento constante de la sostenibilidad empresarial depende en gran medida de la postura de las empresas frente a la sociedad en su conjunto, la responsabilidad social empresarial impulsa la competitividad y mejora las condiciones de vida las personas.

Por último, para el desarrollo sostenible, se exige que los nuevos empresarios fortalezcan sus habilidades en liderazgo, capaces de retribuir proactivamente a los derechos humanos y a los problemas globales mediante estrategias únicas coordinadas con respuestas y acciones sostenibles. También es indispensable el reconocimiento de los actores estatales y organismos internacionales que ayudan a las empresas con el fortalecimiento de su modelo sostenible mediante políticas y estrategias de acompañamiento para la gestión de derechos humanos.

9. Referencias bibliográficas

Argos. (2014). *Argos*. Recuperado de <http://www.argos.co/sostenibilidad/seguridad-industrial-y-salud-ocupacional-SISO>

_____ (2014). *Reporte integrado 2014*. Medellín: Argos.

Bavaria. (2013). *Informe de sostenibilidad*. Bogotá: Bavaria.

Cáceres, N. D. (2014). *Ética empresarial y desarrollo sostenible*. Bogotá: Universidad EAN.

_____ (2014). *Sostenibilidad: contexto desde la responsabilidad social empresarial y la creación de valor compartido*. Bogotá: Universidad EAN.

_____ (2014). *Stakeholders: base de la sostenibilidad empresarial*. Bogotá: Universidad EAN.

Castrillón, M. A. (2014). Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*, 52-77.

CHEC EPM. (2014). *Informe de sostenibilidad 2014*. Pereira: CHEC EPM.

Cruz Roja Internacional. (2004). *¿Qué es el derecho internacional humanitario?* Bogotá: Cruz Roja Internacional.

Cuevas, M. A. (1998). *Las tres generaciones de los derechos humanos*. En CODHEM, *Derechos Humanos* (págs. 93-103). Toluca: CODHEM.

Dupleich, J. P. (2012). *Desarrollo sostenible para vivir bien*. La Paz: Universidad Católica Boliviana “ San Pablo”.

Ecopetrol. (2013). *Directriz de derechos humanos*. Bogotá: Ecopetrol.

- Ecopetrol. (2014). *Reporte integrado de gestión y sostenibilidad*. Bogotá: Ecopetrol.
- Elkington, J. (2011). ¿Qué es sostenibilidad? *Semana*, 10-14.
- Epstein, M. (2009). *Sostenibilidad empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fundación Ideas para la Paz. (2012). *Libro Blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia*. 2012: Fundación ideas para la paz y Embajada Británica en Colombia.
- Garzón Castrillon, M. A., & Ibarra Mares, A. (2014). Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial. (Spanish). *Journal Of Advanced Study Of Leadership / Revista De Estudios Avanzados De Liderazgo*, 1(3), 52-77.
- Global Impact. (2008). *United Nations Global Impact*. Recuperado de <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/>
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2014). *Hechos destacables PIB segundo trimestre 2014*. Bogotá: Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Prandi, M. (2009). Los Derechos Humanos en la empresa: ¿Qué son y para qué sirven? (Spanish). *Debates IESA*, 14(4), 56-58.
- Rocuts, A. (2015). *Portal Sostenibilidad*. Recuperado de http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall_01.php?numapartat=6&id=203
- Silva, R. I. (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Navarra: IESE.
- Tangarife, M. (2008). De la responsabilidad de la empresa y los derechos humanos. (Spanish). *Revista Colombiana De Derecho Internacional*, (13), 145-181.
- The Global Compact. (2007). *United Nations Global Compact*. Recuperado de <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>

Vergas Laverde, J., & Penagos Forero, M. (2014). *Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas*. Bogotá: Universidad EAN.

Vilches, A., Gil D., Toscano, J.C. y Macías, O. (2014). *Derechos humanos y Sostenibilidad*. Recuperado de <http://www.oei.es/decada/accion.php?accion=11>