

Pinzón-Barrero, Adela Johanna

Working Paper

El rol de la función de la responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible en Colombia: Estudios de caso

ILO Working Paper, No. 47

Provided in Cooperation with:

International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Pinzón-Barrero, Adela Johanna (2022) : El rol de la función de la responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible en Colombia: Estudios de caso, ILO Working Paper, No. 47, ISBN 978-92-2-036374-4, International Labour Organization (ILO), Geneva

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265585>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

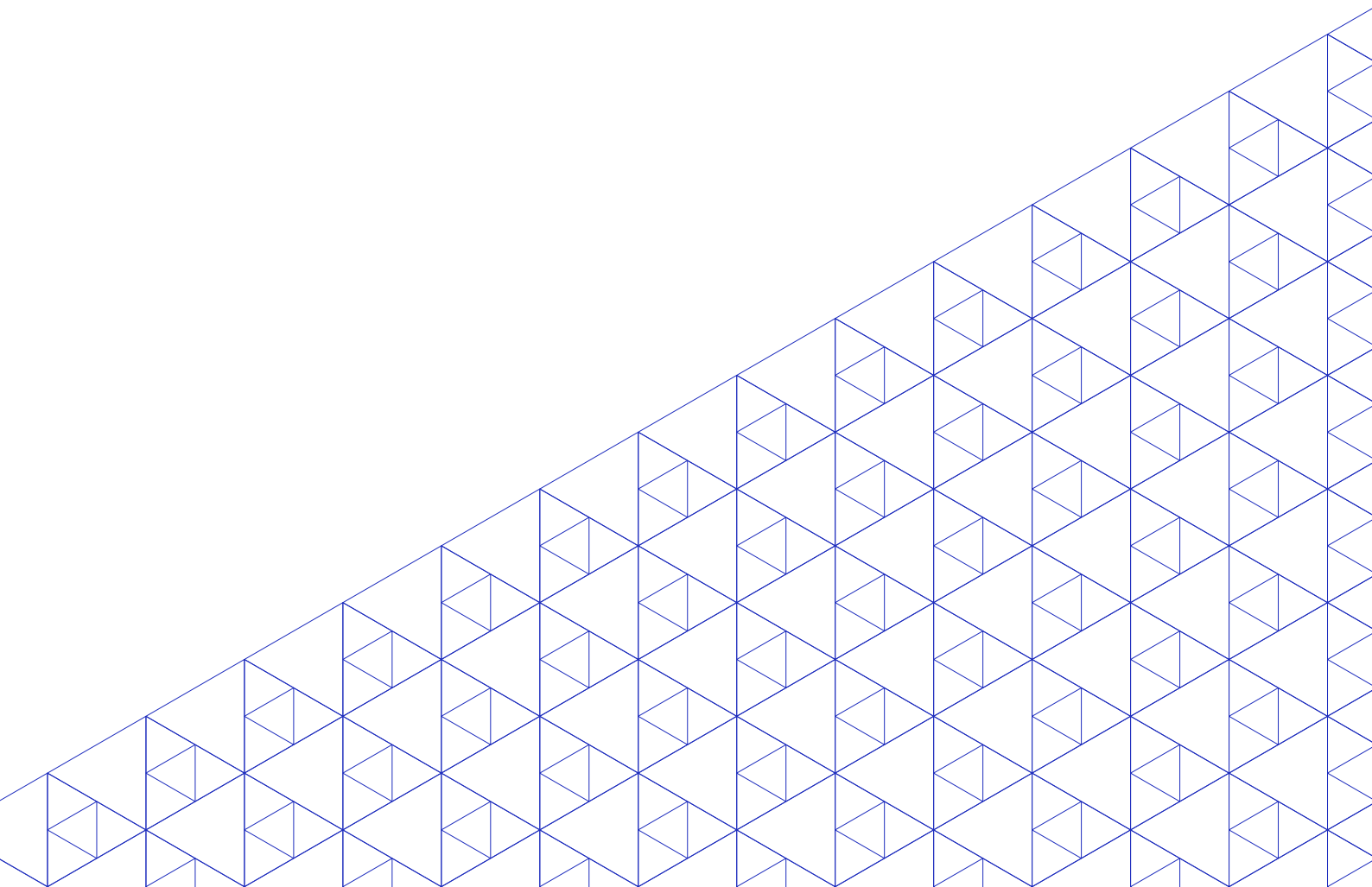


<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>



► El rol de la función de la responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible en Colombia: estudios de caso

Autor / Adela Johanna Pinzón-Barrero





La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia de atribución 3.0 para organizaciones intergubernamentales de *Creative Commons* (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, incluso con fines comerciales, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. No está permitido utilizar el emblema de la OIT en relación con la obra del usuario.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220363737 (print)
ISBN: 9789220363744 (web-pdf)
ISBN: 9789220363751 (epub)
ISBN: 9789220363768 (mobi)
ISBN: 9789220363775 (html)
ISSN: 2708-3446

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a RESEARCH@ilo.org, rogovsky@ilo.org.

Autorización para la publicación: Richard Marc SAMANS, director de departamento, RESEARCH

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

Forma de cita propuesta:

Pinzón-Barrero, A. 2022. *El rol de la función de la responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible en Colombia: estudios de caso*, Documento de trabajo de la OIT 47 (Ginebra, OIT).

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como agencia de las Naciones Unidas, y en su propósito de promover los derechos laborales, oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en asuntos relacionados con el trabajo, en su Declaración Centenaria reconoce la importancia de las empresas en el logro de su agenda centrada en las personas y el logro de la agenda de sostenibilidad mundial. En este sentido, la OIT está interesada en conocer cómo se desarrolla la Responsabilidad Social empresarial en las empresas a nivel mundial, sin embargo se encuentra poca documentación sobre empresas de economías emergentes, como es el caso de Colombia. Es por esto que el departamento de investigaciones de la OIT, en asocio con la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, comisionaron un estudio de país que permita identificar cómo se desarrollan estas temáticas en el contexto empresarial colombiano.

El presente documento muestra los resultados de la investigación del estudio de caso de dos organizaciones colombianas, Cityparking S.A.S. y Ecopetrol S.A., sobre la función de responsabilidad social y sostenibilidad en las empresas. Para llevar a cabo este estudio se realizaron entrevistas, así como revisiones de documentos y se efectuaron encuestas anónimas a trabajadores, con el fin de obtener la información necesaria para responder a tres temas centrales:

- La función de la RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales.
- La función de la RSE en un marco de desarrollo sostenible y la capacidad de respuesta de la empresa a su entorno y sus grupos de interés.
- La participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE en un marco de desarrollo sostenible.

Si bien las dos empresas estudiadas son diametralmente diferentes entre sí, podemos identificar que aunque existen elementos de responsabilidad social que se implementan ya que la ley lo exige, la mayoría de los elementos implementados surgen de la propia convicción de las directivas y trabajadores. Así mismo se identifican diferencias en cuanto al nivel de profesionalización, involucramiento de los trabajadores y otros actores de la cadena de valor.

Sobre los autores

Adela Johanna Pinzón-Barrero Ingeniera industrial con una maestría Gestión ambiental y energética en las organizaciones (España) y un Máster en Ingeniería de excelencia empresarial (Reino Unido). Experiencia en consultoría, investigación y gestión de proyectos. Co-fundadora del capítulo Colombia de la Red de Gerencia Humanista y entrenadora certificada SCORE.

Índice

Resumen	01
Sobre los autores	01
Introducción	04
<hr/>	
▶ 1 Ambiente externo para los negocios	06
<hr/>	
▶ 2 Buenas prácticas y lecciones de Responsabilidad Social Corporativa en un marco de Desarrollo Sostenible (RSC/DS) en empresas colombianas	08
2.1 Cityparking: Compromiso social con las personas	08
2.1.1 La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales.	09
2.1.2. La función de RSE / DS y la capacidad de respuesta de la empresa ante su entorno y sus grupos de interés.	10
2.1.3. La participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE /DS	13
2.2 Ecopetrol: compromiso social con el país	14
2.2.1. La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales	15
2.2.2. La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y la capacidad de respuesta de la empresa a su entorno y sus grupos de interés	17
2.2.3. El involucramiento de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE /DS	19
<hr/>	
▶ 3 Discusión y conclusiones y recomendaciones	20
<hr/>	
Referencias	21

Lista de gráficos

Gráfico 1. Cadena de valor de petróleo y gas	14
Gráfico 2. Empresas del Grupo Ecopetrol y participación accionaria de Ecopetrol.	15

Introducción

Algunos autores consideran que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es tan antigua como la misma actividad productiva y comercial, como es el caso de Serrano *et al.* (2014), quienes señalan que a medida que se desarrollaba la actividad empresarial se generaban externalidades negativas hacia el medio ambiente y el ámbito social, que los economistas neoclásicos identificaban y advertían como consecuencia de los postulados del libre mercado *laissez-faire*. Asimismo, estos autores muestran la evolución y la trascendencia a otras áreas del pensamiento sobre este tema, pasando por la filantropía, contribución social, generación de valor, y la ciudadanía corporativa, esta última partiendo de la visión que, como persona jurídica, la empresa tiene una responsabilidad ante el resto de la sociedad (Sierra 2008, citado en Serrano *et al.* 2014).

En línea con lo anterior y en coherencia con su naturaleza y propósitos, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 1977 la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, con el objetivo de fomentar el aporte positivo que las empresas multinacionales pueden realizar al progreso económico y social. Esta declaración reconoce a las empresas multinacionales como actores importantes que contribuyen al bienestar social, así como la consecución de prácticas de trabajo decente. En ella se recogen unos «principios en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales» (OIT 2017:3). Por tanto, se puede decir que esta declaración sienta las bases de la responsabilidad social empresarial, en cuanto al reconocimiento del impacto que las empresas pueden tener en la sociedad y la responsabilidad que esto conlleva.

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

Ese mismo año, se firmó la Declaración del Milenio en el que los países firmantes se comprometían a alcanzar los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que incluían aspectos de sostenibilidad ambiental y social. Posteriormente, en 2015 se aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que definía los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) enfocados a la sostenibilidad social y ambiental, a los cuales los países se comprometieron a lograr (Fondo ODS 2018).

Asimismo, la OIT, como agencia de las Naciones Unidas, y en su propósito de promover los derechos laborales y las oportunidades de trabajo decente, así como de mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en asuntos relacionados con el trabajo, reconoce en su Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo la importancia de las empresas sostenibles en el logro de su agenda centrada en las personas y el logro de la agenda de sostenibilidad mundial (OIT 2019).

A este respecto, la OIT está desarrollando una investigación global sobre cómo se desarrollan la RSE en el marco de desarrollo sostenible en las empresas de todo el mundo, con el fin de verificar los modelos teóricos, donde existe poca documentación sobre las empresas de las economías emergentes, como es el caso de Colombia. Es por esto que el Departamento de Investigaciones de la OIT, y su Oficina Regional para América Latina y el Caribe, comisionaron un estudio de país para Colombia que permita conocer el rol de la responsabilidad social dentro de las organizaciones, la capacidad de respuesta de la empresa ante su entorno y sus grupos de interés en relación con sus políticas de responsabilidad social y ambiental, y determinar el nivel de participación de los trabajadores y sus representantes en estos procesos.

El presente documento muestra los resultados de la investigación del estudio de caso de dos organizaciones colombianas, Cityparking S.A.S. y Ecopetrol S.A., sobre el rol de la función de responsabilidad social y sostenibilidad en las empresas. Para llevar a cabo este estudio se realizaron entrevistas, así como revisiones de documentos y se efectuaron encuestas anónimas a trabajadores, con el fin de obtener la información necesaria para responder a tres temas centrales:

- La función de la RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales.
- La función de la RSE en un marco de desarrollo sostenible y la capacidad de respuesta de la empresa a su entorno y sus grupos de interés.
- La participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE en un marco de desarrollo sostenible.

► 1 Ambiente externo para los negocios

Para comprender el contexto y el entorno de los negocios en Colombia, es necesario conocer la composición del sector empresarial. Según Portafolio (2021b), en mayo de 2021 había 469 099 empresas activas en las cinco principales ciudades del país, a pesar de que, en mayo de 2020, se registró el mayor número de empresas en quiebra, 33 545 empresas en estas cinco ciudades. Una de las causas de este fenómeno es la pandemia de COVID-19, como lo menciona un artículo del Blog Banco de la República (2021), donde se muestra que, en junio de 2020, desaparecieron 148 157 empresas en el país, lo que representa el mayor nivel de destrucción de firmas en Colombia en los últimos 20 años. Así mismo, indica el impacto negativo en el nivel de empleo, ya que en el último año de análisis (2020) desaparecieron 757 754 empleos.

En cuanto al tamaño de las empresas en Colombia, según las estadísticas de la Cámara de Comercio de Bogotá (2021), el 89% (651 339) son microempresas; el 8% son pequeñas; el 2% son medianas y solo el 1% (5243) son grandes, de las cuales 94 son extranjeras. Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo (2021), en el último trimestre registrado (mayo-julio) de 2021, la población ocupada era de 20 665 876 personas en el país, de las cuales el 37,9% están afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales, que permite identificar el nivel de formalidad del empleo. Esta es otra característica del entorno empresarial en Colombia y hace referencia a fenómenos como el subempleo y la informalidad.

Por otra parte, en cuanto a la RSE en Colombia, Ibarra Padilla (2014) en su artículo, hace un repaso de los antecedentes de la RSE en Colombia, en el que señala que sus inicios remontan a principios del siglo XX con la creación de la Fundación Social (organización solidaria del sector financiero, hoy constituida como grupo empresarial) y posteriormente por el nacimiento de distintas asociaciones de empresarios, que fomentaron la cooperación y apoyo social. También destaca el papel de la Iglesia católica y los grupos sindicales colombianos como principales actores sociales (Gutiérrez, Avella y Villar 2006, citado por Ibarra Padilla 2014). Así mismo, Ibarra Padilla (2014), relaciona las diferentes iniciativas desarrolladas en el país para promover la RSE, como el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES) en 1993, el Comité Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (CCRSE) en 2004 y la Guía Técnica Colombiana GTC 180 sobre responsabilidad social en 2008.

Es preciso señalar, en relación con lo anterior, que Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919, y ha ratificado más de 61 convenios internacionales del trabajo, lo que ha incidido en el desarrollo de políticas públicas y normativas relacionadas con trabajo decente, los derechos de los trabajadores y la justicia social (OIT s.f.). De ahí que el derecho de libre asociación esté contemplado como uno de los derechos básicos de los trabajadores, incluido tanto en la Constitución Política de 1991 como en el Código Sustantivo del Trabajo de 1951 (IEI 2015, 19).

Los sindicatos ya existían en Colombia antes de su adhesión a la OIT. Según el Instituto de Estudios Interculturales (IEI) (2015), el primer sindicato que se creó fue el Sindicato de Topógrafos de Bogotá, seguido por el Sindicato de Artesanos del municipio de Sonsón en 1909, y en 1910 la Sociedad de Artesanos de Cartagena, la Unión Nacional de Industrias de Cundinamarca y la Sociedad de Artesanos de Gremios Unidos de Cúcuta. Actualmente, hay una gran variedad de sindicatos registrados, de diferentes tipos: de gremio, de empresa, de industria y de oficios varios, y tanto de carácter privado como estatal. Según el último censo sindical disponible, con fecha de diciembre de 2017, en Colombia había 5523 sindicatos con 1 028 764 afiliados, de los cuales el 73% de los sindicatos son privados y el 27% son estatales (ENS 2018).

Desde el punto de vista medioambiental, existe una amplia normativa vinculante y obligatoria sobre el cuidado de la sostenibilidad ambiental. En principio la Constitución Política de Colombia define los derechos y deberes en materia de cuidado y salvaguarda de los recursos naturales. Uno de los principales instrumentos de protección del medio ambiente son las licencias ambientales, que se establecieron en la Ley 99 de 1993, también conocida como la Ley General Ambiental de Colombia, y se reglamentaron mediante el

Decreto 2041 de 2014. En ella se establece que, de acuerdo con lo establecido en el art. 8 de dicho decreto, ningún proyecto, obra o actividad que requiera licencia ambiental, podrá ser iniciado sin antes contar con la aprobación de la licencia otorgada por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) (Decreto 2041 de 2014). Otra de las normas principales en este ámbito es el Decreto 1076 de 2015, en el que se compilan las principales normativas del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, que se aplican en todo el territorio nacional, tanto a personas naturales como jurídicas, y buscan salvaguardar los recursos naturales (Decreto Único Reglamentario 1076 de 2015).

Los autores Acevedo-Guerrero, Zárate-Rueda y Garzón-Ruiz (2013) en un análisis sobre el estatus jurídico de la RSE en Colombia también identifican la existencia de una tendencia prevalecerá que prevalezcan los instrumentos de *soft law*, es decir regulaciones voluntarias, mediante normas internacionales, guías técnicas e iniciativas voluntarias como el Pacto Mundial (Global Compact) a las cuales los empresarios tienen la facultad de adherirse. En la actualidad, en Colombia hay 442 empresas adheridas y activas en el Pacto Global (UN Global Compact s.f.). Mientras que el enfoque de *hard law* o elementos normativos de carácter obligatorio se basa en la Constitución Política de Colombia de 1991, en lo que respecta a la función social de las empresas, la implementación de la RSE no se ha hecho obligatoria, a pesar de la existencia de varios proyectos de ley que buscaban promover la RSE como elemento obligatorio en el funcionamiento de las empresas, pero que no fueron aprobados, manteniendo el carácter de voluntario de la RSE.

Relacionado a lo anterior cabe destacar un aspecto en el ámbito del turismo, y es la obligatoriedad del cumplimiento de normas nacionales de sostenibilidad definidas por el Ministerio de Industria y Comercio para todos los prestadores de servicios turísticos a nivel nacional, mediante las Normas Técnicas Sectoriales como requisito para su funcionamiento y existencia (MINCIT s.f.).

En este orden de ideas, es importante señalar que recientemente, en 2018, se aprobó la Ley 1901 de 2018, también conocida como la Ley BIC, que crea las Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), que se definen como compañías que “[...] además del beneficio e interés de sus accionistas, actuarán en procura del interés de la colectividad y del medio ambiente”, mediante la cual las empresas de forma voluntaria se acogen a esta forma jurídica y se comprometen a cumplir lo requerido, como la integración su objeto social de las actividades de bienestar social que fomenten y la presentación y publicación periódica de un reporte de gestión sobre las actividades de impacto social que puede ser objeto de auditoría. Este reporte se realiza con base en la ISO 26000, estándar internacional de responsabilidad social. Desde dicha ley se han creado más de 704 empresas como sociedades BIC, y es de resaltar que en 2020, se constituyeron cerca de 300 durante la pandemia, marcando una cifra récord al incrementar un 682% las cifras registradas en 2019 (Confecámaras 2021).

En relación con la percepción de los empresarios sobre la RSE, Melamed *et al.* (2017) realizaron un estudio con un grupo de empresarios de pymes de la Red Iberoamericana de Responsabilidad Social Empresarial para Pymes (RIRSEP) de donde se identifica que los empresarios de pymes ven la RSE como una “...opción de resarcimiento social y no como parte de la gestión integral de la empresa...”. Para los autores, esto se relaciona con la evolución de la RSE en Colombia, es decir, la RSE en Colombia es poco coercitiva y prevalece la RSE voluntaria.

Como se ha mencionado anteriormente, la RSE ha estado presente en el ámbito empresarial colombiano desde mediados del siglo XX mediante la incorporación de *hard law*, como es el caso del reconocimiento de derechos laborales, aspectos salariales, jornada laboral, protección del medio ambiente y contribuciones sociales, entre otros. Pero también existen elementos de *soft law* que buscan fomentar en las empresas la implementación de la Responsabilidad Social como parte de su operación y estrategia.

Teniendo más definido el panorama empresarial en Colombia y el rol de la RSE, es importante conocer de primera mano de las empresas colombianas su opinión sobre la RSE y su función en las empresas. En este artículo se han desarrollado dos casos empresariales colombianos.

► 2 Buenas prácticas y lecciones de Responsabilidad Social Corporativa en un marco de Desarrollo Sostenible (RSC/DS) en empresas colombianas

A continuación, se presentan los dos casos empresariales realizados en el marco de la investigación en Colombia.

2.1 Cityparking: Compromiso social con las personas

City Parking S.A.S. es una compañía privada colombiana fundada en 1999, que se ha propuesto desarrollar y ofrecer soluciones urbanas y de movilidad. Actualmente está presente en 13 ciudades del país y municipios de Colombia y cuenta con 147 estacionamientos en los cuales se distribuyen 23 882 espacios de estacionamiento para automóviles, 5535 espacios para motos y 6329 para bicicletas (City Parking s.f). Estos espacios de estacionamiento funcionan mediante contratos que se establecen entre City Parking y sus clientes, que pertenecen tanto del sector público como al sector privado. Su mercado más representativo es el de parqueadero público (28% de sus estacionamientos) y centros empresariales (23% de los estacionamientos) y los principales tipos de contrato son de concesión y arriendo.

Actualmente cuenta con más de 701 trabajadores, distribuidos entre las diferentes zonas de operación en el país, de los cuales 468 son hombres (67%) y 233 son mujeres (33%), que realizan labores tanto administrativas como operativas. Es importante destacar que gracias al esfuerzo de la empresa y a la activación económica pospandemia, se han recuperado los niveles de empleo que había antes de la pandemia. También es importante destacar el impacto positivo que está teniendo el objetivo de equidad de género, en cuanto a la proporción de hombres y mujeres en la empresa, ya que antes de pandemia la proporción era de un 70% hombres y un 30% mujeres.

La empresa entiende que su labor, más allá de ofrecer un espacio de estacionamiento, es prestar un servicio indispensable para la comunidad y por ello su proyección y diseño de servicios va de la mano de las necesidades de movilidad en las ciudades y poblaciones donde opera, así como de la proyección de movilidad del gobierno local. Por ello, la compañía busca ofrecer soluciones integrales e innovadoras, lo que se puede apreciar en la oferta de puestos de estacionamiento para bicicletas, patinetas eléctricas, motos y puntos de recarga para vehículos eléctricos. Recientemente, la empresa ha venido incursionando no solo en movilidad sino en los servicios urbanos que pueden tener origen o fin en el parqueadero, son los llamados "Hub de movilidad". En ellos se pueden encontrar cajeros automáticos (ATM), pruebas de detección de la COVID-19, servicio de mensajería, entre otros servicios que resultan de gran utilidad a los usuarios, ya que en un solo punto pueden encontrar varios servicios al mismo tiempo que estaciona su vehículo en un lugar seguro.

A juicio del el Presidente y fundador, Eduardo Bayón, la Responsabilidad Social ha estado presente en la empresa desde su creación. En el sentido de que desde sus inicios el propósito de la empresa fue generar empleo formal, ser transparente en cuanto al pago de impuestos y cuidar medio ambiente, aspectos que no estaban culturalmente permeados en el ambiente empresarial de la época. Unos aspectos en los que coincidieron las demás personas entrevistadas y consultadas en la encuesta, y que siguen siendo la base de la organización.

Sin embargo, este propósito no ha sido estático, sino que ha ido evolucionando a medida que la organización crecía y se fortalecía. La visión de la empresa es contribuir a la revitalización de una movilidad urbana sostenible mediante la innovación, la reducción de la huella de carbono y el impacto positivo en la vida de los trabajadores. Es una empresa líder y pionera en la promoción de la movilidad en bicicleta, para lo cual ha dispuesto un gran número de aparcamientos y estaciones de alquiler de bicicletas, a precios convenientes para el cliente.

Esta evolución de los propósitos también ha tenido repercusión en la forma en que se ha implementado la RSE en la empresa. Si bien el sentido de responsabilidad social siempre ha estado presente, desde el año 2013 se fortaleció a raíz de la incursión de un socio extranjero, que impulsó la formalización de la RSE. Además, con la creación del área de gestión humana, que permitió formalizar la gestión de los trabajadores y la implementación de acciones en su beneficio, y recientemente con la incorporación de la actual gerente administrativa y de la asesoría de gerencia, quienes tienen formación y experiencia en sostenibilidad, se fortalece este enfoque y se avanza hacia la profesionalización.

En relación con los 3 temas centrales de la investigación, se pudo observar lo siguiente:

2.1.1 La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales.

Teniendo en cuenta la definición de Gond, et. al. (2021), según la cual se considera la RSE en un marco de desarrollo sostenible como las “interacciones corporativas con la sociedad y el medio ambiente a través de las consideraciones de múltiples grupos de interés”, en Cityparking esto se pone de manifiesto a través de la identificación de estas relaciones mediante la definición de acciones que benefician a la comunidad, a los ciudadanos y al medio ambiente. Ya desde su lema “al servicio de la movilidad urbana” se puede identificar un compromiso con la sociedad a partir de su propósito, al que los teóricos de RSE se refieren con el concepto de “ciudadanía corporativa”, mencionado por Sierra (2008), citado por Pabón Serrano *et. al.* (2014), bajo el cual las empresas tienen una responsabilidad con la ciudadanía, más allá de su operación, incluso teniendo un rol de impacto en la comunidad alineado con las políticas públicas. Esto se refleja en Cityparking en cuanto a su deseo y compromiso de contribuir a la movilidad cero emisiones, impulsando el uso de vehículos como la bicicleta y los vehículos eléctricos.

En Cityparking, el compromiso con la responsabilidad social está tan implantado en la organización, que está explícitamente planteado en su definición estratégica, ya que en los objetivos a largo plazo de la empresa se establece el propósito de contribuir a la movilidad limpia de bajo impacto, así como impactar positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y promover la equidad de género y la inclusión laboral.

En cuanto a la manera en que se ha configurado la función de la responsabilidad social/sostenibilidad en Cityparking, se observa que las bases o principios bajo los cuales se define su RSE se establecen a nivel estratégico y de gestión de la empresa, sin que necesariamente obedezcan a alguna norma nacional o internacional específica, sino obedeciendo a la visión de los socios, la junta directiva y, recientemente, aceptando las recomendaciones de la asesoría de gestión.

En la investigación de la relación entre la cultura organizacional de la empresa y la función de RSE se pudo establecer que la responsabilidad social es parte integral de la cultura. Como se mencionó anteriormente, desde el nacimiento de la empresa la responsabilidad social está inmersa en el ADN de la misma, tal como lo mencionan tanto los directivos como los trabajadores, no solo en las entrevistas sino también en las encuestas, donde manifiestan que la RSE no es solo una cuestión de imagen, sino que es un compromiso que se vive de forma permanente. Esto lo perciben a través de las diferentes iniciativas que en materia social y ambiental se llevan a cabo en la empresa hacia el exterior, pero también hacia el interior de la

empresa mediante programas dirigidos a aumentar el bienestar de los trabajadores y sus familias, como se detallará más adelante.

Es así como las acciones realizadas por la empresa en materia de responsabilidad social le han valido el reconocimiento por parte de diferentes entidades, tales como el certificado de Responsabilidad Social con el nivel “Enfoque sostenido y mejora continua” otorgado por Fenalco Solidario, entidad enfocada en promover la responsabilidad social y relacionada con la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), una organización gremial del sector comercio y servicios. Además, la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Secretaría de Movilidad, le otorgó a Cityparking el Sello de Calidad Oro por su cicloparqueadero, en el que se destaca el número de espacios de parqueo para bicicletas y los servicios anexos como el préstamo de candados de seguridad, pólizas, casilleros, entre otros.

Del mismo modo, a nivel internacional también ha recibido reconocimientos por sus acciones, como el otorgado por la ONU y la Alianza Internacional de la Discapacidad (IDA, por sus siglas en inglés) en 2018 por sus buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, que realiza en conjunto con la Fundación Ideal. Además, por su gestión de huella de carbono y su compensación, la empresa fue portada de una revista internacional en 2012, en la que resaltaron el programa de plantación de árboles como programa institucional.

Como se ha mencionado anteriormente en la sección de entorno empresarial, la pandemia de COVID-19 tuvo efectos negativos en las empresas, y esto no fue una excepción para City Parking. Al declararse cuarentenas obligatorias y restricciones de movilidad en el país, esto provocó que la operación se ralentizara y se tuviera que suspender contratos, a pesar de los esfuerzos de la empresa para negociar los contratos con los clientes y no afectar la estabilidad laboral de sus trabajadores. Esto supuso para la empresa un gran desafío por seguir operando y también un dilema, ya que repercutía en los ingresos de la empresa y por tanto en su capacidad para cubrir los gastos de nómina y de personal. De ahí que se generara un diálogo interno para acordar con los trabajadores, de acuerdo con el contexto, la estrategia de disminuir la jornada laboral y por tanto el salario percibido, así como la posibilidad de trabajar de forma remota, en los casos en que las funciones lo permitían. Gracias a estas acciones, se logró mantener a más del 80% de la plantilla. En la actualidad, se han normalizado las condiciones salariales, de asistencia y de jornada laboral, proceso que inició de forma gradual a partir de finales de 2020.

En cuanto a los demás programas de RSE, la empresa decidió no suspenderlos, aunque se estableció que no habría ni crecimiento ni aumento de inversión mientras hubiera una reducción de ingresos. Por otra parte, en vista que las plazas destinadas a parqueo no se utilizaban lo suficiente para generar ingresos, se implementó una estrategia de diversificación de la oferta de servicios relacionados con la movilidad, en los estacionamientos, con soluciones como por ejemplo puntos de pruebas de detección de la COVID-19, cocinas ocultas en restaurantes con servicio de entrega a domicilio, entre otros.

Según una investigación de la Gond, et. al. (2021), a nivel macro existen tres tendencias que fomentan la implementación de la RSE en las organizaciones privadas. Al analizar el caso de Cityparking se puede inferir que es en parte la regulación la tendencia que enmarca el caso de esta empresa, ya que, como se ha indicado anteriormente hay algunos componentes de la RSE que están establecidos en la legislación del país, aunque no incluyen una normativa nacional o internacional en particular, y además se suma la profesionalización, ya que hacen parte de una comunidad como Fenalco Solidario y cuentan con la participación de profesionales en el área.

2.1.2. La función de RSE / DS y la capacidad de respuesta de la empresa ante su entorno y sus grupos de interés.

En cuanto al nivel macro, según las conversaciones se pudo identificar que la responsabilidad social corporativa que se ha adoptado en esta empresa obedece fundamentalmente a la voluntad y al propósito de sus fundadores y socios. Al indagar sobre las fuerzas que impulsaron la implementación de la RSE, se

identifica que no hay un actor externo que haya influido en la decisión de enfocarse en la sostenibilidad. En Colombia no es obligatorio implementar la RSE, sin embargo, existe una regulación obligatoria para algunos aspectos relacionados con la RSE, como las prácticas laborales, la seguridad social y las condiciones mínimas de trabajo decente. No obstante, Cityparking ha puesto en marcha acciones y principios que van más allá de lo exigido por la ley, dejando claro su propósito voluntario de conducir la empresa dentro de un marco de responsabilidad social y ambiental corporativa.

Desde el punto de vista medioambiental, Cityparking identifica sus stakeholders o grupos de interés y reconoce sus necesidades e impactos generados por la empresa. Consecuentemente, desarrolla acciones y estrategias para cada uno de ellos. Entre los stakeholders más importantes en el ámbito social se encuentran los trabajadores. En este frente, la empresa cuenta con una política de puertas abiertas que permite una comunicación abierta entre trabajadores y los líderes del área, a través de un intercambio de sugerencias o propuestas de proyecto. Destacan además los diferentes programas de bienestar que no solo cubren a sus trabajadores, sino también a sus familias. Uno de los ejemplos de esto, es la pandemia de COVID-19, situación en la que se decretaron cuarentenas obligatorias y debido al impacto que tuvo en la economía, la empresa, en asociación con la Caja de Compensación Familiar, entregó 300 mercados a los trabajadores. Otros ejemplos son las celebraciones de días especiales para familia, las alianzas con otras empresas para brindar beneficios exclusivos a sus trabajadores, el día libre en el cumpleaños de una persona y apoyos económicos como seguro funerario y seguro de vida.

Una de las acciones que se destacan dentro del marco de la responsabilidad social en la empresa, y por la cual la empresa ha recibido reconocimientos, es el programa de inclusión de empleados con discapacidades cognitivas o físicas. Esto se logra gracias a la colaboración permanente con la Fundación Ideal mediante el aporte de recursos, capacitación y contratación para los beneficiarios de la fundación que da origen al programa Cityncluyo. El programa consiste en la contratación de personas con esta condición como empleados de la empresa, para ello se realizaron charlas de sensibilización en los estacionamientos con las personas que serían sus compañeros de trabajo, se dispusieron y adecuaron los sitios de trabajo con rampas de accesibilidad y se les asignaron cargos y funciones. Durante las entrevistas, los responsables destacaron las habilidades de estos trabajadores y su excelente rendimiento y profesionalidad, además mencionaron el reconocimiento de los clientes a la labor inclusiva de la empresa. Actualmente, la compañía cuenta con 16 personas procedentes de este programa en su plantilla.

Igualmente, en esta misma área destacan los programas de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta los riesgos a los que están expuestos no solo los trabajadores, sino también los clientes y usuarios. Esta área es una de las más reforzadas en el contexto de pandemia, debido a los estrictos controles impuestos por el Gobierno en materia de bioseguridad, pero también por la creencia de la empresa en la prevención como elemento fundamental para la eliminación de la actual pandemia.

Por otra parte, los clientes y usuarios como otros de sus stakeholders se han involucrado en la responsabilidad social como beneficiarios de las iniciativas de la empresa y en algunos casos como partícipes de las mismas. Es el caso de la recolección de tapones de plástico para la Fundación sanar niños con cáncer, iniciativa en la que Cityparking dispone de un espacio en el estacionamiento donde están ubicados los contenedores para la recogida de estos objetos y ofrece la entrega de los mismos a la Fundación; aquí los clientes, usuarios y empleados del estacionamiento colaboran con la Fundación a través de los espacios de Cityparking. Otro ejemplo es el apoyo a la Fundación Cakike, una organización que promueve proyectos artísticos para niños de comunidades vulnerables. A este respecto, Cityparking contribuye no solo a través de la ubicación de urnas donde los clientes pueden hacer una aportación económica voluntaria, sino también con la promoción de iniciativas como la donación de instrumentos musicales para los niños, niñas y adolescentes beneficiarios, y la facilitación de espacios para que los beneficiarios de la Fundación puedan demostrar su talento.

La política de reducir en lugar de compensar destaca en el área medioambiental, la cual tiene como objetivo reducir los impactos ambientales en cuanto a la racionalización del uso de energía eléctrica, cambio a iluminación LED, reducción de los viajes corporativos, disminución del consumo de papel y fomento de la

movilidad limpia. Esto se ha concretado para que los empleados a través de incentivos a los empleados de la empresa para que prefieran medios de transporte limpios como la bicicleta, como por ejemplo la financiación para la adquisición de bicicletas eléctricas y mecánicas (se han financiado 4 bicicletas para trabajadores), a través de un convenio con Muvo, una empresa que presta en comodato bicicletas eléctricas, y el préstamo de bicicletas mecánicas ofrecido por Cityparking. Como resultado, hasta la fecha más del 30% de los empleados utilizan la bicicleta y solo el 2% usan carro particular. Todas estas acciones han contribuido a una reducción del 10% de su huella de carbono en 2020, con respecto a la del año 2019.

La compañía realiza además una medición y gestión periódica de su huella de carbono, tarea que lleva a cabo en forma conjunta con la empresa CO2Cero. con la compañía CO2Cero. Como parte de esta acción, se han plantado más de 20 000 m² de bosque en el municipio de Puerto Gaitán, en el corazón geográfico de Colombia, para compensación. El objetivo es plantar al menos un árbol por cada puesto de estacionamiento lo que permitirá capturar 1350 toneladas de CO₂ en 10 años. Teniendo en cuenta que para el año 2020 la huella de carbono se había estimado en 230 toneladas de CO₂, esta meta de compensación representa una aspiración desafiante para la empresa que la toma como referente para definir sus estrategias a largo plazo.

En cuanto a la participación de los stakeholders, se observa que hay un mayor grado de implicación de los mismos a nivel interno, como los socios, los trabajadores y sus familias, y en cierta medida los clientes, es decir los propietarios de edificios, universidades, centros comerciales y otros establecimientos, con los que se establecen acciones conjuntas como la adaptación de los establecimientos en cuanto a accesibilidad, la iluminación de bajo impacto ambiental y los protocolos de bioseguridad. Otros actores relevantes en el entorno de la empresa son las comunidades locales donde operan los estacionamientos. Es destacable, a este respecto la política de integración en la comunidad, que consiste en la vinculación y participación de la empresa con asociaciones o gremios locales donde opera, para alinearse con los proyectos y políticas locales. Un ejemplo de ello es la colaboración con la Fundación Cerros de Bogotá, promotora de campañas y acciones relacionadas con la protección de la flora y la fauna de los cerros orientales de Bogotá.

De esta forma, los clientes y usuarios de los parqueaderos se ven favorecidos por las políticas sobre RSE de la empresa ya que reciben un buen servicio, se les ofrece un lugar acogedor y sus instalaciones permiten de hacer uso de un espacio público de parqueo con criterios de sostenibilidad, además de contar con la inclusión laboral y el apoyo a otras iniciativas sociales, como las mencionadas anteriormente.

Un aspecto importante en el análisis de la función de responsabilidad social en la empresa es su flexibilidad en la integración o adaptación de sus prácticas ante la diversidad cultural existente. debido a su operatividad en distintas ciudades y pueblos del país. En efecto, existen diferencias de costumbres, clima e idiosincrasia entre los diferentes territorios del país, por ejemplo, la adecuación de los uniformes al clima local y los ajustes de horarios.

En las entrevistas destacó el impacto social que Cityparking había generado con sus políticas de contratación en las regiones, ya que en algunas de ellas la contratación informal era culturalmente aceptada, es decir sin las cotizaciones legales a pensión, salud y demás contribuciones parafiscales que se exigen en la contratación formal. Los resultados de las entrevistas revelan que en estas regiones la rotación es muy baja y se observa una mayor fidelidad e involucramiento de los empleados.

Cumpliendo con su propósito respecto a la movilidad urbana, Cityparking se ha convertido en un aliado de las iniciativas de mejora de la movilidad promovidas por las alcaldías locales y gobiernos municipales como el día sin carro, la promoción y facilitación de la movilidad en bicicleta. Asimismo, ha realizado una serie de intervenciones como la instalación de elevadores eléctricos para parqueo, que duplican la capacidad de carga, la habilitación de parqueo para bicicletas, bicicletas eléctricas, patinetas eléctricas y e-scooter, así como la instalación de puntos de recarga eléctrica para diferentes tipos de vehículos.

Como se puede apreciar, Cityparking es una empresa vanguardista e innovadora en diferentes aspectos relacionados con la movilidad y servicios conexos. En ella, la RSE está presente desde su fundación y se

fortalece con la llegada de nuevos socios internacionales, dándole mayor impulso, importancia y profesionalización; y en ella es visible y notorio el interés y preocupación de la empresa por favorecer la estabilidad laboral, el desarrollo de sus empleados mediante oportunidades de crecimiento al interior de la empresa y el apoyo a su formación. En relación con esto último, se destaca el caso de dos de los entrevistados que manifestaron haber ingresado con educación básica y la empresa los incentivó a continuar sus estudios, lo que les permitió obtener un título profesional y ascender dentro de la empresa. Por último, en cuanto a la capacidad de respuesta ante su entorno, se observa una empresa que tiene identificadas sus grupos de interés y genera contenidos para su conocimiento, además de diseñar medidas en beneficio de las mismas, con un gran énfasis en sus principales stakeholders.

2.1.3. La participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE /DS

Antes de nada, es importante conocer la estructura organizacional de Cityparking. Se caracteriza por una estructura vertical tradicional, en la que las políticas y decisiones se definen en los niveles más altos y se despliegan a los niveles subordinados. Aunque se han dado casos en los que los trabajadores han llevado a cabo algunas propuestas en materia de responsabilidad social, lo más habitual es que la alta dirección sea la que defina las acciones a realizar y se genere un proceso de comunicación interna para que los trabajadores puedan conocer y poner en práctica las estrategias establecidas.

También es importante señalar que Cityparking no cuenta con sindicatos, ni sus trabajadores están afiliados a alguna organización sindical del sector, y no porque se les impida hacerlo, sino porque, como han revelado las entrevistas, no han tenido la necesidad ya que el nivel de bienestar en los trabajadores es alto. Esta afirmación puede entenderse teniendo en cuenta lo descrito anteriormente sobre las acciones desarrolladas por la empresa en materia de bienestar y desarrollo del talento humano. De todas formas, existen algunos trabajadores que se distinguen por ejercer una posición de liderazgo entre sus compañeros y que pueden ejercer de portavoces.

Ante todo esto, surge la interrogante sobre cómo logran el compromiso de los trabajadores frente a la función de responsabilidad social en la empresa. Se pudo constatar que la mayoría de las acciones y programas de RSE están incorporados en la actividad diaria como por ejemplo, los apoyos a las fundaciones mencionadas anteriormente, el apoyo y compañerismo demostrado hacia los trabajadores que hacen parte del programa Cityncluyo, la implementación de programas de reciclaje y racionalización de uso de recursos, el uso por parte de los trabajadores de medios de transporte limpios, el cuidado de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la prestación del servicio en el que interactúan con clientes y usuarios. Pero también se logra a través de su participación en actividades como la siembra de árboles y actividades sociales que organiza la empresa.

El despliegue estratégico es otra forma de lograr la participación y el compromiso de los trabajadores; es decir, la responsabilidad social es explícita en la definición estratégica de la empresa a través de la visión y los objetivos a largo plazo, que a su vez se despliegan como indicadores en los diferentes niveles y procesos de la organización. De esta manera logran que no se quede en un mero discurso o en buenas intenciones, sino que se materialice y forme parte del trabajo cotidiano a la vez que se convierte en una medida de rendimiento.

Los empleados tienen la posibilidad de hacer propuestas en relación con la responsabilidad social a través de los comités de área o directamente a su director. No se trata de una instancia establecida con el único objetivo de contribuir a la responsabilidad social, sino de revisar el funcionamiento del área, incluida la RSE. Además, estos temas pueden ser tratados en el Comité de Comunicación, donde los trabajadores pueden proponer ideas o proyectos de diversa índole. No hay que olvidar que las políticas se definen desde el nivel estratégico y se despliegan hacia abajo, si bien, en algún momento, ha habido iniciativas propias de los trabajadores en lo que concierne a programas de Responsabilidad Social.

El nivel de profesionalización de la función de responsabilidad social en la empresa ha ido en aumento. La responsabilidad social surgió del interés de los fundadores, sin contar con un área o profesional especializado en la materia. Sucesivamente se creó la Gerencia de Gestión Humana, gracias a la cual se pudieron formalizar de mejor manera los procesos de atracción, retención y desarrollo de los trabajadores, y reforzar las acciones encaminadas al bienestar de personal. Recientemente se incorporó a Cityparking el Gerente Administrativo, quien cuenta con formación y experiencia en responsabilidad social, con el objetivo de fortalecer esta área en Cityparking. Actualmente también está presente un Asesor de Gestión, que orienta a la organización en estos temas.

En síntesis, se observa una organización con un enfoque de estructuración de arriba hacia abajo (*top-down*), que como lo describe Gond, et. al. (2021), es la corriente en la que la alta dirección influencia y define la función de responsabilidad social y se despliega a los diferentes niveles de la organización. Se observa, asimismo, que las condiciones básicas para la reacción positiva de los trabajadores a las políticas e iniciativas en materia de responsabilidad social son: las condiciones de trabajo, cultura organizacional, el liderazgo ejercido. Se puede inferir que existen condiciones básicas del entorno que permiten y facilitan la apropiación de las iniciativas de RSE por parte de los trabajadores.

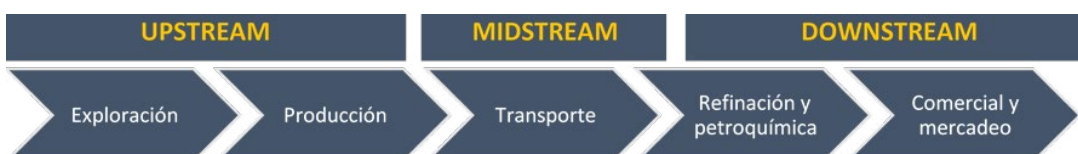
2.2 Ecopetrol: compromiso social con el país

Esta organización de economía mixta en el sector de petróleo y gas, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, tiene sus orígenes en el año 1951, cuando nace la Empresa Colombiana de Petróleos como empresa industrial y comercial del Estado, encargada de “administrar el recurso hidrocarburífero de la nación”. Más adelante, con el descubrimiento de pozos y el manejo directo de las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, se incrementó su operación e importancia para la nación (Ecopetrol 2014).

En 2003 se constituyó como sociedad pública por acciones y se convirtió en Ecopetrol S.A., mediante el Decreto 1760 de 2003. Más tarde, mediante la Ley 118 de 2006, se autorizó la emisión de acciones para ser colocadas en el mercado y sean adquiridas por personas naturales o jurídicas, siempre y cuando al menos el 80% de las acciones sean de propiedad de la Nación. Esto supuso un cambio en la naturaleza jurídica de la empresa, que pasó de ser pública a mixta. Actualmente, esta empresa tiene participación en las bolsas de valores de Colombia y de Nueva York, y cabe resaltar que el 88,5% de las acciones son propiedad de la República de Colombia.

En cuanto a sus operaciones, Ecopetrol participa en toda la cadena de valor del sector de Hidrocarburos en Colombia, *upstream* (exploración y explotación de petróleo y gas), *midstream* (transporte y logística de hidrocarburos) y *downstream* (aprovechamiento del petróleo y gas a través de su procesamiento y transformación en productos comerciales) (ver Gráfico 1). A nivel nacional, tiene operaciones tanto *onshore* (en la tierra) como *offshore* (en el mar), con 9770 empleados directos distribuidos en más de 90 bases de trabajo a finales de 2020. También notificó la generación de empleo indirecto para 34 284 trabajadores contratistas a finales de 2020.

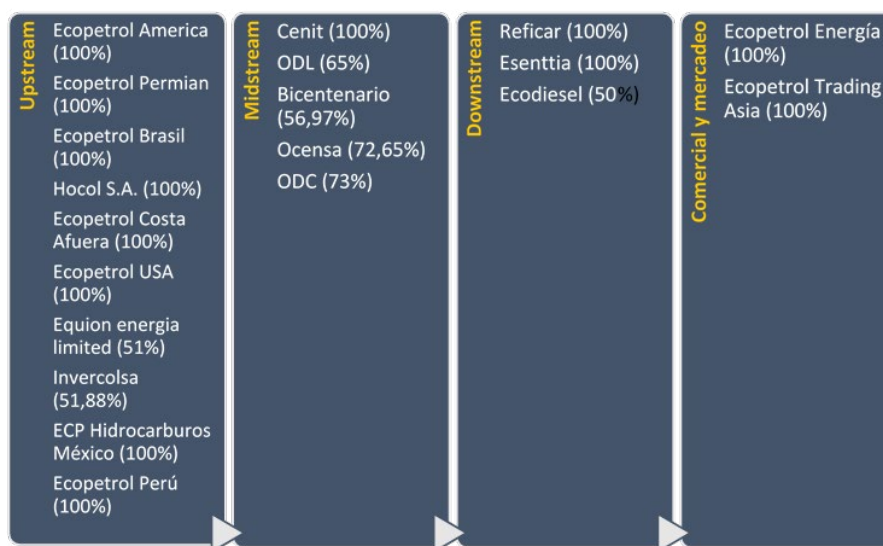
► Gráfico 1. Cadena de valor de petróleo y gas



Actualmente, Ecopetrol es un grupo empresarial que incluye 20 empresas que operan en los diferentes eslabones de la cadena de valor del sector del petróleo y gas, como se muestra en el Gráfico 2. Sin embargo, Ecopetrol adquirió recientemente una participación accionaria del 51,4% en ISA, empresa generadora

de energía eléctrica en Colombia, como una forma de materializar uno de los objetivos estratégicos de la empresa relacionados con la transición energética hacia la descarbonización (Ecopetrol2021b).

► **Gráfico 2. Empresas del Grupo Ecopetrol y participación accionaria de Ecopetrol.**



En el año 2020, a pesar de la situación generada por la pandemia del COVID-19, Ecopetrol destaca los siguientes resultados: i) respecto de las áreas exploratorias, accedió a 5,51 millones de hectáreas distribuidas en las diferentes filiales y zonas de interés exploratorio en Colombia, Brasil, Estados Unidos de América y México, y ii) alcanzó una producción de 697 kbpd (equivalente a miles de barriles por día de petróleo) de crudo y gas, unos volúmenes de transporte de 1017 kbdc (miles de barriles por día calendario) y cargas de refinación de 319,8 kbdc.

Estos resultados, si bien experimentaron un descenso con respecto a años anteriores, no afectaron los resultados financieros, ya que al cierre de 2020 reportó una utilidad operacional de COP 7 Billones y una utilidad neta de COP 1,68 billones (Ecopetrol 2021). Estos resultados han llevado a los expertos a destacar su estabilidad y a posicionarla como una de las empresas más rentables de Latinoamérica (Portafolio 2021a) y la más grande de Colombia, según la Superintendencia de sociedades (2021).

A continuación, se describe lo observado en Ecopetrol con respecto a las áreas de interés de este estudio.

2.2.1. La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y su rol en las organizaciones empresariales

Se puede decir que la función de responsabilidad social está integrada en Ecopetrol desde su marco estratégico, ya que está inmersa en la visión y misión de la empresa, así como en sus objetivos estratégicos y operacionales. Este compromiso fue evidente en las entrevistas, ya que se ha identificado este aspecto como un indicador vital de la gestión. La responsabilidad de la función de sostenibilidad no es competencia de una única persona o área, si bien en la estructura organizacional existe la Vicepresidencia de Desarrollo Sostenible, en todas las áreas de la empresa existe un compromiso con la sostenibilidad, que se dirige desde las directrices estratégicas de la empresa.

Como bien lo ha mencionado la Gerente de Responsabilidad Corporativa, Carolina Ocampo, en Ecopetrol no se habla de responsabilidad social sino de sostenibilidad, e incluso de responsabilidad corporativa de la

empresa, ya que entienden que el enfoque y la visión de la empresa van más allá, y que el compromiso de Ecopetrol es con el país. Es por ello por lo que las estrategias y objetivos que se plantean son de carácter macro, como contribuir a la descarbonización del país y a la transición energética hacia energías limpias.

Como parte de su pensamiento estratégico, Ecopetrol ha desarrollado una estrategia denominada SOSTECnibilidad, como uno de los cuatro pilares de la estrategia corporativa de Ecopetrol, ubicando la sostenibilidad y la tecnología en el corazón de la estrategia del negocio y su desempeño en el largo plazo. Esta estrategia consiste en apoyarse en la tecnología como un catalizador clave para acelerar y alcanzar oportunamente los cambios necesarios ante retos sociales, ambientales y de gobernanza, lo que le ha permitido desarrollar soluciones innovadoras a los retos actuales y futuros. De esta forma, la SOSTECnibilidad está en el centro de la forma como funciona Ecopetrol ya que permite identificar interrelaciones entre elementos, lo que facilita generar eficiencias y economías de escala en las metas comunes, contribuyendo activamente al desempeño de la compañía. En el desarrollo de esta estrategia se han realizado ejercicios de reflexión empresarial en escenarios participativos de los cuales surgieron iniciativas como la articulación con ecosistemas de ciencia, tecnología e innovación que enriquecen los procesos de la empresa y permiten obtener mejores resultados.

De esta manera, la empresa basa su estrategia en la creación de valor, para lo cual se realizó un análisis de materialidad, entendida como el análisis que permite identificar los elementos que tienen un impacto significativo (positivo o negativo) en la capacidad de generar valor en el corto, mediano y largo plazo para los grupos de interés. La compañía analiza y gestiona su materialidad entendiendo que responde a tendencias y dinámicas globales y locales y por ende es un proceso de cambios constantes. Por esta razón es revisada de forma continua con el surgimiento de nuevos riesgos y tendencias, y con las expectativas cambiantes de los grupos de interés. El ejercicio llevado a cabo en 2020, en el que se partió del entendimiento de tendencias ESG (medioambiental, social y gobierno corporativo) y el análisis de percepciones y expectativas de los grupos de interés, dio como resultado 28 elementos de cumplimiento normativo, eficiencia de procesos, gestión ambiental, equidad, derechos humanos, ética, prácticas laborales, entre otros, que Ecopetrol se propone fortalecer. Es importante resaltar que estos 28 elementos están fuertemente alineados con los principios culturales de Ecopetrol: “primero la vida, éticos siempre, apasionados con la excelencia, escuchamos con respeto y hablamos con claridad, hacemos posible lo imposible, somos un solo equipo”. Para ello, los categoriza en elementos de cumplimiento (exigencias de la normatividad actual), diferenciados (elementos que hacen que Ecopetrol se distinga de las compañías con participación estatal en Colombia y el mundo), sobresalientes (mejores prácticas de la industria) y excepcionales (en los cuales Ecopetrol busca destacarse y ser reconocida en el mundo por la generación de mejores prácticas). Como resultado, se identificaron doce (43%) elementos de cumplimiento y dieciséis en las otras tres categorías, lo que muestra las acciones desarrolladas por Ecopetrol con el afán de mejora y eficiencia, más allá de lo exigido por la normativa.

En relación con los profesionales encargados de esta función y sus roles, es importante señalar que no hay un único responsable de la sostenibilidad en Ecopetrol. Si bien existe una Vicepresidencia de Sostenibilidad, la función de desarrollo sostenible está presente en las diferentes áreas de la empresa, desde los campos de operación hasta los procesos backstage, ya que es parte integral de la operación, esto se ve reflejado el Tablero Balanceado de Gestión (TBG) de Ecopetrol, en el que la sostenibilidad se vuelve parte de las metas medibles año a año y que es tema central en sus órganos de gobierno corporativo. Sin embargo, es posible destacar algunos roles importantes como: el reporte y seguimiento de la gestión de sostenibilidad y responsabilidad corporativa; la gestión de las relaciones con las comunidades donde opera la empresa; la gestión de las relaciones con los sindicatos; la gestión de las relaciones con los pensionados y sus familias; la definición, implementación y seguimiento de la normativa interna en materia de desarrollo sostenible, y la gestión con proveedores y contratistas.

Es destacable que las políticas y estrategias de Ecopetrol surgen de un ejercicio de planificación estratégica interna, pero están fuertemente alineadas con el plan de gobierno nacional y las políticas públicas definidas en los diferentes mandatos. Y la sostenibilidad no es ajena a esta dinámica. A nivel de país existen compromisos y propósitos en este campo y se materializan a través de las diferentes entidades públicas

y de las políticas públicas. Es el caso de la apuesta del país por la descarbonización de la economía, en la que Ecopetrol tiene una implicación directa, por lo que la empresa también define sus estrategias encaminadas a este objetivo. Así que podría decirse que la sostenibilidad en Ecopetrol ha sido el resultado de la iniciativa de los directivos, de la normatividad, pero también de los territorios, a través del ejercicio de consultas y comunicación permanente con los diferentes grupos de interés.

Por su parte, de acuerdo con Juanita De la Hoz, Gerente de Prosperidad social, la sostenibilidad se ve reflejada en su eslogan “somos la energía que transforma Colombia”, que expresa el compromiso con el desarrollo local y los territorios donde opera, pues se entiende que la empresa es un actor más del territorio. Según esta funcionaria de la Vicepresidencia de Sostenibilidad, Ecopetrol ha jugado históricamente un rol de Estado en las regiones, a través de la inversión social que realiza. Sin embargo, en los últimos años, y aprovechando la estrecha relación que tiene con el gobierno, espera que el Estado fortalezca su presencia en las regiones, a través de su rol de interlocutor con las comunidades locales para la solución de bienes y servicios públicos.

En cuanto a la cultura organizativa, se puede decir que se trata de una empresa en la que la sostenibilidad es una parte fundamental, en parte por el alto grado de supervisión y regulación a la que está sometida, y en parte por el sistema de gobernanza de la empresa. De forma periódica se realizan sesiones de rendición de cuentas con las comunidades, accionistas y entidades estatales en las que muestran los resultados alcanzados en diferentes frentes, así como el avance de las acciones acordadas. Por ello, están muy atentos a la forma de acercarse a sus grupos de interés, no desde la retórica, sino desde la acción.

Es importante resaltar que el contexto de la pandemia de COVID-19, como se indicó al inicio, tuvo un impacto en la empresa, sin embargo, pese a las dificultades y la caída los precios del petróleo, la empresa decidió no afectar los programas de inversión social; por el contrario, comprendiendo la situación, aumentó la inversión a través de programas de ayuda humanitaria. Asimismo, teniendo en cuenta la responsabilidad con las regiones y los actores de la cadena de valor, como sus proveedores y contratistas, la premisa fue no afectar el empleo y promover el mantenimiento mínimo vital para la operación sin afectar los contratos.

En concordancia con los planteamientos para la incorporación de la función de responsabilidad social en un marco de desarrollo sostenible en las organizaciones, mencionados por Gond, et. al. (2021), en Ecopetrol la regulación es visible, no solo desde la extensa normativa nacional de obligatorio cumplimiento para la actividad de Ecopetrol, sino también desde los estándares internacionales adoptados por la empresa, índices y reportes utilizados por diferentes grupos de interés para evaluar la gestión de la compañía en sus asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, como la adhesión al Pacto Global, la Global Reporting Initiative – GRI, el Dow Jones Sustainability Index, la Sustainability Accounting Standards Board (SASB), los Stakeholder Capitalism Metrics (SCM), el Foro Económico Mundial (WEF), y el Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). De acuerdo con la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, estos estándares además de ser utilizados como herramienta para la adecuada gestión empresarial, la adhesión a estos instrumentos se hace con los objetivos de ser transparentes en la divulgación de la información, ser comparables y competitivos con las mejores empresas del sector y a nivel global, alinear la gestión empresarial en temas no financieros con las expectativas de los instrumentos y los grupos de interés que los utilizan, para continuar generando valor en el largo plazo y fortaleciendo la agenda de sostenibilidad de la compañía. Esto demuestra el nivel de profesionalización y compromiso que tiene la empresa en este ámbito, que es otra de las tendencias que se observan en la incorporación de la RSE en las organizaciones.

2.2.2. La función de RSE en un marco de desarrollo sostenible y la capacidad de respuesta de la empresa a su entorno y sus grupos de interés

También es importante tener en cuenta algunas particularidades de su funcionamiento, como el sistema especial de pensión que operó hasta 2003, mediante el cual los trabajadores que cumplían con los requisitos para pensionarse eran acogidos por el sistema pensional de Ecopetrol. Este sistema está a cargo de la empresa, que a través de los Patrimonios Pensionales Autónomos de Ecopetrol, cubre el pago de pensiones

y bonificaciones de los pensionados. Por lo tanto, unos de los stakeholders más importantes en la gestión de Ecopetrol son los pensionados y sus familias. En este sentido, conviene destacar los programas que benefician a esta población, como el modelo de salud, educación y los programas de bienestar dirigidos al núcleo familiar.

Otro aspecto a considerar con respecto a la labor de Ecopetrol es su trabajo con las comunidades. Por un lado, de acuerdo con la ley, debido al gran impacto ambiental y social que genera su actividad, la empresa debe implementar procesos de consulta previa en los sitios de intervención, así como identificar sus impactos y definir planes de manejo ambiental, que incluyan el aspecto socioeconómico. Por otro lado, debido a que la operación se realiza en territorios de difícil acceso, o donde hay presencia de grupos armados, o bien donde la presencia del Estado no es muy fuerte, Ecopetrol tiene un rol importante en estos territorios mediante la inversión social en la construcción de carreteras, colegios, servicios de salud, vías de acceso, generación de empleo, entre otros, lo que de alguna para el Estado es hacer presencia a través de una empresa.

En materia de diálogo y relación con la comunidad, destaca la implementación por parte de Ecopetrol de oficinas de participación ciudadana en diferentes puntos del país donde tiene presencia, como un canal más de comunicación donde los grupos de interés pueden manifestar sus inquietudes, expectativas, sugerencias o quejas. Estos espacios son un ejemplo de la SOSTECnibilidad, ya que debido al volumen de comunicaciones recibidas, se han implementado soluciones tecnológicas basadas en el software Work Flow y en la extracción de datos, que permiten analizar y dar respuesta a cada una de las peticiones, quejas o reclamos recibidos. Esto se suma a otros espacios como los de relación que la empresa genera para acercarse a sus grupos de interés.

Por su parte, los trabajadores directos de la empresa son actores vitales para Ecopetrol, no solo por su responsabilidad en la operación, sino también como receptores y beneficiarios de programas de bienestar, beneficios económicos extralegales ligados al desempeño y como resultado de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, que aplica al 78% del total de los trabajadores. Algunos de los beneficios más destacados son el modelo de salud, la cobertura por parte de la empresa de la educación de los trabajadores y sus hijos hasta el nivel profesional. Es importante anotar que se respeta el derecho de libre asociación, lo que se evidencia con el hecho de que coexistan 20 organizaciones sindicales a las que están afiliados el 50% de los trabajadores. Estas organizaciones son tanto sindicatos de industria como sindicatos de empresa.

Los contratistas, a su vez, son otros grupos de interés importantes para la empresa, por lo que esta los hace partícipes de sus programas de seguridad y salud en el trabajo, de los programas de gestión medioambiental, de sostenibilidad y de gestión de calidad, ya que estos tienen una influencia directa en la producción. Como proveedores también se les involucra en los programas de desarrollo de los mismos que tiene la empresa para mejorar la gestión interna y aumentar de la competitividad.

Teniendo en cuenta los impactos que la empresa genera en los territorios, no solo desde el punto de vista ambiental, sino también social, existe una política de contratación de mano de obra local. Además, se han realizado programas piloto para profesionales con experiencia de 0 a 3 años, que buscan desarrollar las competencias y la experiencia de los trabajadores que les permita optar a una posterior vinculación a la empresa. También se está implementando la política pública de primer empleo, que procura contratar talento joven, no calificado y sin experiencia.

No se puede dejar de lado el tema de la seguridad en el contexto de las operaciones de Ecopetrol, ya que la infraestructura de transporte es objeto de ataques por parte de grupos armados o estructuras criminales que sustraen ilegalmente el combustible, generando impactos negativos al medio ambiente y a la comunidad circundante. Lo mismo sucede con los vehículos de la empresa que son robados en algunas zonas con alta problemática social, como la zona del Catatumbo, en el departamento de Norte de Santander. Los trabajadores y contratistas también tienen un riesgo asociado a estas actividades delictivas externas, por lo que se elaboran medidas dentro del Plan de Seguridad para reducir estos eventos y proteger a los trabajadores.

2.2.3. El involucramiento de los trabajadores y sus representantes en los procesos de RSE /DS

Dado que Ecopetrol cuenta con una fuerte presencia de organizaciones sindicales, que se consideran un grupo de interés prioritario, se ha establecido un área encargada de las relaciones sindicales, que es responsable de mantener una estrecha comunicación con los líderes sindicales y de facilitar los espacios necesarios para ello. En cuanto al rol de los sindicatos en la función de responsabilidad social en un marco de desarrollo sostenible se pudo determinar que estos participan activamente en la definición de políticas y acciones relacionadas con la RSE y no solo como beneficiarios; y además, gracias a su posición de liderazgo, se han convertido en aliados de la empresa para divulgar e implementar las iniciativas y programas en esta materia.

Existen diferentes espacios en los cuales los trabajadores pueden expresar sus opiniones y contribuir al diseño de políticas y programas de RSE en la empresa, tales como comités, asambleas y reuniones de área. Asimismo, los sindicatos, por su cuenta, también facilitan estos espacios a sus afiliados, de manera que se consigue una mayor comunicación en torno a la responsabilidad social y corporativa de Ecopetrol, generando así propuestas y preguntas que conducen a la mejora constante de esta función.

En Ecopetrol se evidencia un alto nivel de profesionalización de la función de responsabilidad social en un marco de desarrollo sostenible, ya que sus responsables tienen formación profesional en el área, tienen experiencia y pertenecen a redes de conocimiento que aportan al tema. Esto mismo sucede con la empresa, ya que hace parte de comunidades de práctica que permiten el intercambio de experiencias y prácticas con otras empresas.

Esto también se evidencia en la Junta Directiva, ya que con la incorporación de profesionales con formación en temas ambientales y de derechos humanos en la Junta, las políticas e interés de la empresa por la responsabilidad social en un marco de desarrollo sostenible tienen mayor relevancia en las decisiones estratégicas y en el análisis de desempeño global de la empresa.

► 3 Discusión y conclusiones y recomendaciones

En base a lo observado en Cityparking y Ecopetrol se pudo constatar que, a pesar de que en Colombia no es obligatorio implementar políticas o normas de RSE (a excepción de algunas actividades), estas dos empresas decidieron hacer de la responsabilidad social parte de su cultura y de sus actividades cotidianas, una con mayor regulación en materia ambiental y social que la otra, pero ambas con el objetivo de contribuir a la sociedad. En el caso de Ecopetrol, si bien tiene una obligación con la sociedad, dada su naturaleza y campo de acción, con un mayor peso en la regulación sobre el cuidado medioambiental y social, habría podido limitarse al cumplimiento normativo pero decidió ir más allá y avanzar hacia la profesionalización y la implementación de altos estándares globales, convirtiéndose incluso en un referente mundial en la materia. Por su parte Cityparking abrazó la responsabilidad social dentro de su ADN sin estar obligado a ello, sino por el convencimiento de los socios sobre el papel de la empresa en la sociedad.

Como afirman Matten y Crane (2005), y Scherer y Palazzo (2011), citados por la Gond, et. al. (2021), la ciudadanía corporativa se refiere al proceso en el que actores privados asumen el rol del gobierno mediante la prestación de servicios tradicionalmente ofrecidos por el gobierno. Es decir, cuando la empresa privada tiene en su propósito ir más allá de su objeto social y comercial, y empieza a tener una relevancia tal entre los grupos de interés que prácticamente asumen el papel del estado. Esto se observa en las dos empresas en mayor o menor medida. En el caso de Ecopetrol es muy evidente pues en el trabajo con las comunidades han surgido compromisos como la construcción o reparación de vías de acceso, construcción de colegios y solución de problemáticas locales en territorios donde la presencia del gobierno es escasa. En Cityparking no es tan evidente como en Ecopetrol, en el sentido de que la empresa tiene una aspiración y un propósito relacionado con la contribución a la movilidad limpia en las poblaciones donde opera, para lo cual implementa programas de alquiler de bicicletas eléctricas, y financiación de bicicletas para sus trabajadores.

Desde el punto de vista teórico, en la investigación bibliográfica realizada por la Gond, et. al. (2021), se mencionan diferentes tendencias en la profesionalización de la función de la RSE. En Ecopetrol hay una fuerte tendencia a la regulación y profesionalización, mientras que en Cityparking hay una mayor inclinación hacia la profesionalización. Cada una de ellas presenta niveles de madurez diferentes, teniendo en cuenta que Ecopetrol tiene más trayectoria en el mercado que Cityparking.

En relación con la forma de desarrollar la RSE se observa que mientras en Cityparking el enfoque es top-down o descendiente, en Ecopetrol se ve un enfoque bottom-up o ascendente. En esta última, la participación de los trabajadores es parte integral de la cultura de la empresa y se aprovecha esta condición para fortalecer la RSE en un marco de desarrollo sostenible en la empresa.

En cuanto a las interacciones entre los trabajadores y RSE se puede decir que, de acuerdo con Gond, et. al. (2021), Cityparking se caracteriza por un modelo de compromiso relacional, que se basa en la colaboración de los trabajadores en la implementación de iniciativas y programas de RSE, mientras que Ecopetrol presenta un modelo de desarrollo, cuyo objetivo es que los trabajadores adquieran competencias que les permitan mejorar como individuos.

Como se pudo observar en los casos anteriormente descritos no existe una única forma de entender la función de responsabilidad social de las empresas en Colombia, dado el contexto empresarial tan variable; Aunque existen unos mínimos, en cuanto a las prácticas laborales y algunos requisitos ambientales y legales. En el caso de Cityparking, el interés principal se centra en sus trabajadores y en el papel de la empresa en lo que respecta a la movilidad urbana, mientras que en Ecopetrol podría decirse que está más relacionado con el desarrollo del país y de las comunidades locales y con la regulación ambiental.

Referencias

Acevedo-Guerrero, J. A., Ruth Zárate-Rueda y Willian F. Garzón-Ruiz. 2013. Estatus jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia. En *Dikaion*, 22(2), págs. 303-332.

Banco de la Republica. 2021. *Tasas históricas de creación y destrucción de empresas en Colombia*. 8 julio de 2021. <https://www.banrep.gov.co/es/blog/tasas-historicas-creacion-y-destruccion-empresas-colombia>

Cámara de Comercio de Bogotá. 2021. *Soluciones Integrales de Información empresarial*. <https://www.ccb.org.co/Fortaleza-su-empresa/Soluciones-integrales-de-informacion-empresarial>

Confecámaras. 2021. *Sociedades BIC: empresas que apuestan por la sostenibilidad en Colombia*. 7 de octubre de 2021. <https://www.confecamaras.org.co/noticias/800-sociedades-bic-empresas-que-apuestan-por-la-sostenibilidad-en-colombia>

Decreto 2041 de 2014. Por el cual se reglamenta el Título VIII de la Ley 99 de 1993 sobre licencias ambientales. 15 de octubre de 2014. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1389917>

Decreto Único Reglamentario 1076 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible. 26 de mayo de 2015. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62511>

Ecopetrol. 2014. *Nuestra historia*. <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/NuestraEmpresa/QuienesSomos/NuestraHistoria>

———. 2021a. *Reporte integrado de gestión sostenible 2020*. <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/InformesGestionSostenibilidad/Informesdegestion>

———. 2021b. *Ecopetrol informa que firmó el Contrato Interadministrativo con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante el cual adquiere el 51.4% de la participación accionaria de ISA*. <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/Noticias>

ENS (Escuela Nacional Sindical). 2018. *Sislab Sistema de información laboral y sindical. Reporte a diciembre de 2017*. Sistema de información laboral y sindical. Octubre de 2018. <https://www.ens.org.co/sin-categoria/5676/>

FILCO (Fuente de Información Laboral de Colombia). 2021. *¿Qué es FILCO?*. Colombia: Ministerio del Trabajo de Colombia. <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/quienesSomos.jsf>

Fondo ODS (Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible). 2018. «De los ODM a los ODS». *Sustainable Development Goals Fund*. 26 de abril de 2018. <https://www.sdgsfund.org/es/de-los-odm-los-ods>

Font Playán, I., Patricia Gudiño Pérez, César Medina Salgado y Arturo Sánchez Martínez 2010. Responsabilidad social empresarial en América Latina: Un panorama general. *Administración y Organizaciones*, 12(24), 57-73.

Foro Económico Mundial. s.f. *The UN global compact - 1999. Historia*. <https://widgets.weforum.org/history/1999.html>

Gond, J-P., Shin, H., Augustine, G., Tirapani, A., & Mosonyi, S. (2021). *How Corporate Social Responsibility (Csr) / Sustainable Development (Sd) Functions Impact The Workplace: A Review Of The Literature*. Recuperado de <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/publications/how-corporate-social-responsibility-csr-sustainable-development-s>

Gutiérrez, R., Luis Felipe Avella y Rodrigo Villar. 2006. Aportes y desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Bogotá: Corona.

Ibarra Padilla, A. M. 2014. Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano/Principles of corporate social responsibility in the colombian law. *Revista de Derecho*, (41), 51–82. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/5443>

IEI (Instituto de Estudios Interculturales). 2015. *Escuela para el Liderazgo Sindical: Historia de los movimientos sindicales y la gestión sindical*. Módulo 2. Santiago de Cali: Pontificia Universidad Javeriana de Cali (PUJ). https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/m2_sindicatos_s1_l1_23_web.pdf

Melamed-Varela, E., Ana B. Blanco-Ariza, Rodrigo J. Miranda-Redondo y Carlos Esperanza Pineda. 2017. Normalización de la responsabilidad social empresarial: un análisis desde su obligatoriedad y voluntariedad. *Revista Espacios*, 38(51):19.

Ministerio de Comercio Industria y Turismo (s.f.). *¿Qué es el Registro Nacional de Turismo?*. <https://www.mincit.gov.co/minturismo/analisis-sectorial-y-promocion/registro-nacional-de-turismo/%C2%BFque-es-el-registro-nacional-de-turismo>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2010. La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE). ILO Helpdesk Factsheet No. 1. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142694/lang-es/index.htm

———. 2017. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: OIT. Marzo de 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

———. 2019. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT. Junio de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

———. s.f. *La OIT en Colombia*. https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/WCMS_444601/lang-es/index.htm

Pabón Serrano, Y. F., Ofelia Gómez Niño, Andrés García Gómez y Óscar A. Mera Ramírez. 2014. Evolución de la responsabilidad social empresarial y la experiencia en el sector financiero. *Revista Temas*, 3(8), 249-260

Portafolio. 2021a. Ecopetrol se salva de la crisis de las petroleras de América Latina. 1 de marzo de 2021. <https://www.portafolio.co/internacional/petroleo-el-ocaso-de-las-grandes-empresas-petroleras-de-america-latina-549620>

———. 2021b. Sectores en los que más se han destruido empresas durante la pandemia. *Portafolio*. 10 de julio de 2021. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/sectores-en-los-que-mas-se-han-destruido-empresas-en-colombia-durante-la-pandemia-553867>

Superintendencia de sociedades. 2021. *Supersociedades presenta el informe de las 1000 empresas más grandes del país*. 10 de junio de 2021. <https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Paginas/2021/Supersociedades-presenta-informe-1000-empresas-mas-grandes-del-pais.aspx>

UN Global Compact. s.f. *See who's involved*. https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=39&search%5Breporting_status%5D%5B%5D=active&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc

► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Contact details

Research Department (RESEARCH)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland
T +41 22 799 6530
research@ilo.org
www.ilo.org/research



ISBN 9789220363737



9 789220 363737