

UNA REVISIÓN A LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE ENDESA EN COLOMBIA A LA LUZ DEL PACTO GLOBAL*

MARIANA LAUDICE BEJARANO RODRÍGUEZ** & ANDREA CATALINA SUÁREZ VARGAS***
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

YENNI VIVIANA DUQUE OROZCO
(ASESORA)

Resumen

El objetivo de este documento es analizar las prácticas de responsabilidad social (RS) a la luz de los ejes temáticos establecidos en el Pacto Global y teniendo en cuenta los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) que se relacionan. En este caso se hace un análisis de Endesa en Colombia, a partir de los informes de sostenibilidad. Para llevar a cabo este análisis, se hizo una revisión documental desde el año 2009 hasta 2011 identificando los resultados obtenidos en cada período y de esta manera realizar posibles comparaciones; la información se sistematizó en una matriz de análisis.

Palabras clave: Anticorrupción, Derechos humanos, Estándares laborales, GRI, Medio ambiente, Pacto Global.

A REVISION TO PRACTICES OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN ENDESA COLOMBIA IN THE LIGHT OF GLOBAL COMPACT

Abstract

The objective of this paper is to analyze each of the themes set out in the Global Compact, taking into account the different indicators of the GRI (Global Reporting Initiative), which will lead to the sustainability report different companies. In this case an analysis of Endesa in Colombia, in order to know in detail the communication management company does this through its sustainability reports and determine if what information does so at the parameters set by the GRI. To perform this analysis, we made a literature review from the year 2009-2011 to identify the results of each period and thus make possible comparisons.

Keywords: Anti-corruption, Human rights, Labor standards, GRI, Environment, Global compact.

Bejarano, M. & Suárez, A. (2014) Una revisión a las prácticas de responsabilidad social empresarial de Endesa en Colombia a la luz del Pacto Global. En: CRITERIOS, Revista de Estudiantes Facultad de Ciencias Económicas. Vol. IV N° 1.

* Artículo resultado de investigación formativa. Asesorado por la profesora del programa de Administración de Empresas Yenni Viviana Duque Orozco.

** Estudiante del programa de Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.

*** Estudiante del programa de Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada

1. Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) durante los años ha adquirido gran auge, a tal punto que las organizaciones en cabeza de la alta gerencia, son más conscientes de la importancia de implementar prácticas responsables en cada uno de sus procesos, las cuales están inmersas dentro de la planeación estratégica, con el fin de generar ventajas competitivas y de esta manera aumentar su posicionamiento en el mercado. Es por esto, que organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre otros, se han unido para incentivar el uso de prácticas que mitiguen los impactos que las empresas pueden generar a la sociedad en materia económica, social y ambiental (triple cuenta de resultados). Además de esto, es el mercado quien establece las condiciones o reglas de juego, donde las empresas dejan de ver la RSE como algo voluntario para convertirse en algo prácticamente obligatorio, si se quiere mantener en el mercado de forma competitiva.

Cuando la empresa decide implementar la RSE, debe tener en cuenta a cada uno de sus grupos de interés para evitar generar “acciones con daño” y contribuir de manera positiva al desarrollo sostenible del contexto en el cual opera la organización. Cada una de las prácticas que desarrolle la organización, debe estar plasmada y soportada en el informe de sostenibilidad con el fin de asegurar la transparencia y comunicación a sus grupos de interés. Todo lo anterior basado en las cuatro dimensiones estratégicas del Pacto Global: aspectos laborales, derechos humanos, anticorrupción y medio ambiente, que a su vez están soportados en los 40 indicadores que establece el *Global Reporting Initiative* (GRI).

El documento está organizado de la siguiente forma: primero se hace la revisión de la literatura donde se encuentra sustentado los orígenes de la RSE, las diferentes teorías, enfoques y perspectivas, para luego poder realizar un análisis crítico y de esta manera plasmar las conclusiones y recomendaciones de las prácticas que utiliza Endesa en Colombia respecto de su RSE.

2. Metodología

Para el desarrollo de este documento se llevó a cabo la revisión de literatura enfocada a los referentes

teóricos de la RSE y los modelos internacionales de aplicación. Adicionalmente, se desarrolló una matriz de análisis para identificar las prácticas que lleva a cabo Endesa en los cuatro ejes del Pacto y su correspondencia con los indicadores del GRI relacionados. Posteriormente, esta información fue tomada como referencia para realizar un análisis crítico, teniendo en cuenta los Informes de Sostenibilidad de los años 2009, 2010 y 2011. Adicionalmente, se extrajo información primaria (observación directa) con el fin de enriquecer el trabajo.

3. Orígenes de la RSE

Según Raufflet (2012) el concepto de RSE tiene sus orígenes en el mundo académico en 1953, cuando en el libro de Howard Bowen, *Social Responsibilities of the Businessman*, se plantea por primera vez el cuestionamiento sobre cuáles son las responsabilidades que los empresarios deben o no asumir con la sociedad. El posicionamiento de dicho concepto se debe principalmente a su capacidad de integrar diferentes teorías como se muestra a continuación.

3.1. Enfoques

3.1.1. Teorías instrumentales

Se enfocan en el estudio de actividades de RSE que permiten crear una mayor riqueza empresarial, su foco es alcanzar los objetivos económicos por sobre las actividades sociales. En el aporte de estas teorías se encuentran:

- *Milton Friedman (1972)*: desarrolla en concepto de filantropía haciendo referencia a donaciones y asistencialismo, lo cual no genera valor a la empresa ya que busca tener un mayor beneficio para sus accionistas.
- *Murray & Montanary (1986)*: plantean que las empresas al ser responsables socialmente obtienen una mejor imagen, buena reputación sentido de lealtad, respeto y responsabilidad. El modelo MARM consiste en generar valor de largo plazo a partir de la realización de actividades de Responsabilidad Social, todo esto mirado desde el punto de vista del marketing.

- *Lizt (1996)*: la gestión de los recursos organizacionales bajo el desarrollo de acciones en RSE permite la mejor utilización del recurso, conocimiento dentro de cada relación empresa-grupos de interés.
- *Porter & Kramer (2002)*: los cuales consideran que generar acciones de RSE forman parte del posicionamiento estratégico que debe desarrollar una empresa y en el que se generan valores compartidos con distintos grupos de interés. Definen los argumentos que justifican la RSE, los cuales son: Obligación moral, sustentabilidad, licencia para operar y reputación.

3.1.2. Teorías integradoras

Estas teorías explican el desarrollo de actividades de RSE por el deseo de integrar diversas demandas sociales. Entre estas demandas, destaca el cumplimiento de las leyes, las políticas públicas y la gestión balanceada de los intereses particulares de los grupos de interés de una empresa.

- *Carroll (1979)*: explica que es posible distinguir mínimo cuatro tipos de acciones en RSE que gestionan las empresas así:
 - Responsabilidades económicas: Se busca ser rentables para los accionistas, entregar buenos trabajos a los empleados y ofrecer productos de calidad a los clientes.
 - Responsabilidades legales: se busca cumplir leyes y reglas del juego preestablecidas.
 - Responsabilidades éticas: se debe conducir la moral de la empresa realizando lo que es correcto y justo, evitando generar daños a terceros y promoviendo factores como la equidad, justicia, imparcialidad, respeto de los derechos de los individuos y no hacer daño a la comunidad.
 - Responsabilidades discrecionales: se deben hacer contribuciones voluntarias a la sociedad, dándole tiempo y dinero como una buena obra de las cuales no se esperan retribuciones para la compañía.

3.1.3. Teorías de carácter político

Son aquellas que prestan atención al poder social que adquieren las empresas en la medida que más influyen en una sociedad. Dentro de los principales actores de esta teoría se encuentran Wood & Lodgson (2002), quienes intentan plasmar la necesidad del uso responsable del poder social en el ámbito político de los negocios.

3.1.4. Teorías sobre la ética y la moral en los negocios

Esta vertiente pretende plasmar las bases del desarrollo de actividades socialmente responsables bajo la mirada de perseguir fines éticos o morales. Esto quiere decir que las consideraciones para realizar actividades de RSE estarán fundamentadas principalmente en parámetros de derechos universales o espirituales, y no en términos estrictamente económicos. Se destacan bajo esta mirada los valores éticos y el espíritu de servicio a la sociedad. Los principales aportes a esta teoría fueron realizados por:

- *Friedman (1983)*: su visión propone que cada actor involucrado directa o indirectamente en las actividades de la empresa es parte del eslabón que agrega valor y bienestar para todos. Se hace referencia a los *stakeholders* en sentido amplio y en sentido restringido.
- *Kaku (1997)*: “la filosofía del espíritu de la cooperación”.
- *Annan (1999)*: Pacto Global de las Naciones Unidas, esta es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente aceptados, divididos en cuatro áreas temáticas:
 - Derechos Humanos: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia y deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los mismos.
 - Estándares laborales: las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconoci-

miento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; la erradicación del trabajo infantil y la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- Medio ambiente: las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adaptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías.
- Anticorrupción: las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión.

3.2. Perspectiva de los grupos de interés en la RSE

La teoría de los grupos de interés fue propuesta por Freeman (1983, 1984) que consiste en un método de gestión estratégico, en ningún caso normativo, que ayuda en la gestión de la dimensión ética de la empresa.

A continuación mencionamos las tres razones más distintivas para aplicar esta teoría:

- Modelo plural de empresa.
- La empresa como red de operaciones de carácter jurídico, social y moral; donde existen diferentes tipos de intereses.
- La empresa tiene responsabilidades con los grupos que pueden verse afectados por el logro de los objetivos de la organización.

Esta teoría es una de las más utilizadas para desarrollar propuestas teórico-prácticas sobre RSE y ética empresarial. Una empresa que desee gestionar su responsabilidad social, debe tener en cuenta el diálogo entre sus grupos de interés, para diseñar y generar estrategias capaces de dar respuesta a las expectativas de estos y comunicarlo de una manera transparente. Para esto, cada empresa debe identificar a todos sus grupos de interés, los cuales poseen los siguientes atributos:

- Poder comunicativo.
- Expectativas urgentes.
- Demandas que se consideran como legítimas.

Los grupos de interés que posean solos dos de estos atributos pertenecen a la categoría de grupos de interés latentes que en cualquier momento se pueden convertir en centrales. En cambio; los que poseen los tres atributos se conocen como grupos de interés centrales. Para llevar a cabo esta identificación, se debe hacer un procedimiento de diálogo que tiene como eje fundamental la comunicación y la transparencia y cuyo éxito depende de estos cuatro principios:

- Principio de comunicación: todos los participantes en el diálogo aceptan que no utilizarán el recurso a la violencia o a la manipulación.
- Principio de inclusión: nadie puede ser excluido de la participación.
- Principio de simetría: el diálogo debe desarrollarse en condiciones que aseguren una completa igualdad de oportunidades.
- Principio de reciprocidad: ningún interés puede ser considerado definitivo y libre de crítica.

De la misma manera que existen unos principios, también se clasifican unos intereses los cuales varían de acuerdo al grupo de interés: individuales, grupales y universales.

Así mismo, para llevar a cabo la gestión de la RSE, desde la perspectiva de los grupos de interés, se debe tener en cuenta cuatro criterios que son:

- Objetividad, entendida como intersubjetividad: hace referencia al diálogo y consenso entre los grupos de interés.
- Cooperación en el tratamiento de información y en la generación de conocimiento: para llevar a cabo este razonamiento se deben seguir los siguientes pasos:
 - Cultura organizacional para expresar libremente puntos de vista.
 - Tener conocimiento de los intereses particulares, grupales y universales.
 - Otorgar incentivos a grupos de interés para que contribuyan con información relevante para la organización.
 - Sistema de investigación, aprendizaje y conocimiento.

- Publicidad, ¿el cómo hacerlo público?: obliga a las organizaciones a hacer públicos sus esfuerzos por generar confianza entre sus grupos de interés.
- Transparencia: hace referencia a la responsabilidad y rendición de cuentas de una organización, donde se satisfacen los intereses legítimos de los grupos de interés y se les informa cómo lo hacen.

Con base en lo anterior, la RSE, basada en el modelo dialógico de los grupos de interés, ofrece diferentes ventajas y desventajas.

- Ventajas:
 - Es una herramienta útil para la toma de decisiones, reducción de conflictos y disminución de costos.
 - Aporta a la reputación y buena imagen de la empresa.
 - Aporta a la innovación.
- Desventaja:
 - Tiempo que conlleva implementar la RSE.

4. Metodología de aplicación del concepto de RSE

Para aplicar el concepto de RSE en las organizaciones se deben tener cuenta cuatro pasos:

- *Diagnóstico*: esta etapa busca identificar las condiciones iniciales para implementar la RSE en la organización. Para esto se plantean los siguientes aspectos:
 - Identificar grupos de interés.
 - Identificar la relación que existe entre la organización y los grupos de interés, determinado sus necesidades, expectativas e impactos.
 - Caracterización de las prácticas de RSE que actualmente desarrolla la empresa.
 - Diagnóstico del contexto en donde opera la organización teniendo en cuenta los siguientes enfoques: económico, social, cultural, político y ambiental. Se debe evitar caer en el error de ser organizaciones miopes, las cuales tienen

muy buena voluntad pero con sus acciones terminan perjudicando a sus stakeholders.

- *Planeación*: busca incluir la RSE dentro de la planeación estratégica de la organización (Misión, Visión y objetivos).
- *Medición y aseguramiento*: se hace una comparación entre lo planeado y ejecutado para encontrar posibles errores y tomar acciones correctivas.
- *Socialización*: es importante que todo lo que haga la organización en materia de RSE sea divulgado o socializado a todos los grupos de interés a través de los informes de sostenibilidad.

4. Caracterización de prácticas de RSE

Según el modelo propuesto por Yepes et al. (2007) se hace la caracterización de prácticas de RSE. Aquí se entiende la articulación como la capacidad que tiene la organización para involucrarse con los actores, conocer sus impactos y expectativas; y la autonomía definida como el grado de voluntad e iniciativa para desarrollar prácticas de RSE, se establece un modelo tridimensional, el cual se divide en cuatro cuadrantes y en los cuales se distinguen los siguientes tipos de organización:

Tabla 1. Cuadrantes según el tipo de organización¹

Articulación	Empresas Oportunistas	Empresas Responsables
	Empresas Rezagadas	Empresas Miopes
	Autonomía	

- *Organizaciones rezagadas*: son aquellas que poseen baja articulación y baja autonomía; es decir que les es indiferente la responsabilidad social empresarial, sus actividades son netamente operativas y hacen estrictamente lo que establece la ley, son también llamadas organizaciones pa-

¹ Fuente: Elaboración propia.

sivas u objeto; la cuales tienen miedo al cambio. Dentro de este tipo de organizaciones se puede mencionar, las micro y medianas empresas.

- *Organizaciones oportunistas:* son aquellas que poseen alta articulación y baja autonomía; es decir que no desarrollan actividades con un impacto significativo y lo que buscan es mejorar su reputación y buen nombre, son organizaciones reactivas que esperan que otras tomen el riesgo para después decidir si les conviene hacer lo mismo. Se presentan normalmente en grandes organizaciones y multinacionales.
- *Organizaciones miopes o autistas:* son aquellas que poseen baja articulación y alta autonomía; es decir generan acciones con daño a la sociedad, ya que a pesar de tener buenas intenciones no tienen conocimiento de sus grupos de interés. En este grupo sobresalen las medianas empresas.
- *Organizaciones responsables:* son aquellas que poseen alta articulación y alta autonomía. Son empresas innovadoras, proactivas y líderes.

4.1. Niveles de cohesión

Teniendo en cuenta los tipos de organización mencionadas anteriormente y el cuadrante al cual cada una de estas pertenece, existen tres niveles de cohesión los cuales dependen del comportamiento de la organización tanto interno como externo. Estos son cohesiones baja, media y alta.

Así mismo, se establecen otros tipos de respuesta social basada en el cruce entre las prácticas y la cohesión social, dentro de las cuales se encuentran: altamente rechazada, rechazada, aceptada, reconocida y altamente reconocida.

5. Resultados

Al desarrollar el análisis de los diferentes informes de sostenibilidad de Endesa en Colombia para cada uno de los años, se puede evidenciar que la respuesta a los indicadores no es clara y se tergiversa la información con otros resultados, omitiendo uno de los criterios para gestionar la RSE planteada por Freeman (1983,

1984), como es la transparencia, un ejemplo de esto, son los indicadores que solicitan porcentajes pero se expresan en números enteros lo que no se da respuesta realmente al indicador, llegando a generar desconfianza e incertidumbre respecto a las prácticas que desarrolla Endesa en cada uno de sus procesos. Así mismo la información que se encuentra en el índice no corresponde a la numeración que está en el informe, es decir, que todo lo relacionado al consumo directo de energía por fuente primaria se encuentra en la página quince; pero realmente está situado en la veinticinco, lo que trae confusiones para el lector y deja dudas de cómo se está llevando a cabo la elaboración del informe.

Por otro lado, existe información dentro del informe de sostenibilidad que se sustenta con hipervínculos o links, los cuales al momento de dar clic no funcionan. De igual forma este informe no responde a todos los indicadores contemplados en la matriz COPS.

A continuación, se presentarán en detalle los cuatro ejes temáticos del Pacto Global contemplados por Annan (1999) y que hacen parte de la matriz COPS, herramienta fundamental para llevar cabo este análisis:

5.1. Derechos humanos

Endesa Colombia apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia y a través de las diferentes prácticas evita no vulnerar estos derechos, tanto Codensa como Emgesa empresas del grupo Endesa realizan estudio de impactos socioeconómicos en sus nuevos proyectos, y establecen medidas de manejo. Adicional a esto hacen un estudio minucioso sobre la naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades.

A continuación se mencionan algunos indicadores que ratifican el compromiso de la empresa respecto a la protección de los derechos humanos:

- DH4- Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas: respecto a este indicador Emgesa y Codensa presentaron durante los 3 años que se analizaron Cero

(0) incidentes relacionados con conductas de discriminación en el empleo.

Derechos Humanos. En total fueron 16 horas de formación para cada persona.

- DH6- Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a eliminarlo: respecto a este indicador Emgesa y Codensa tienen como política no contratar a menores de edad dentro de su plantilla de personal directo. Adicionalmente, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 4448 de 2005, emanada del Ministerio de la Protección Social, que prohíbe el trabajo de menores de edad en actividades relacionadas con electricidad, desde 2008 se viene controlando el cumplimiento de esta disposición en las Empresas Colaboradoras.

Estos son algunos de los indicadores que evidencian el compromiso de la empresa respecto a la protección de los derechos humanos y que se mantienen a través del tiempo.

Igualmente se evidencian algunos indicadores que evidencian mejoras a través del tiempo como es el caso del siguiente indicador:

- DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados:

2009: Durante este año no se realiza formación en derechos humanos para los empleados de las compañías.

2010: Dentro de la divulgación del Plan de Sostenibilidad de la compañía se dictó capacitación al personal propio de ambas Empresas sobre los compromisos en materia de Derechos Humanos adquiridos desde el 2004 con la adhesión al Pacto Mundial.

2011: Durante este año tres funcionarios participaron en el Congreso Nacional del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, el cual aborda temas relacionados con

Finalmente se evidencia que algunos indicadores no se responden de acuerdo a lo solicitado generando cierta desconfianza respecto al indicador:

- LA4- Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo:
2010: 785 empleados de las Empresas están convenionados.

5.2. Estándares laborales

Endesa Colombia apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; la erradicación del trabajo infantil, la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

A continuación se mencionan algunos indicadores que ratifican el compromiso de la empresa respecto a este ítem:

- LA5- Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo: en cuanto a los períodos mínimos de preaviso de los acuerdos colectivos (convenciones colectivas) la ley laboral establece que dentro de los 60 días anteriores al vencimiento del mismo las partes lo pueden “denunciar”, es decir, manifestar por escrito a la otra parte la voluntad de no continuar con el acuerdo en la forma en que se está y con ello se inicia la negociación. No obstante, durante el año 2009 el sindicato no hizo uso de esta facultad y por ello la convención colectiva se prorrogó 2 veces durante el año, tal como lo establece la ley laboral.
- EC7-Procesos para la contratación local y proporción de personal gerencial de alto rango contratado en la comunidad local en ubicaciones de operación significativas: los gerentes generales de las compañías son

nombrados por las Juntas Directivas y ellos a su vez nombran a los demás Directivos. Durante el 2009 la mayoría eran colombianos. Sólo 4 de los 14 que conforman el primer nivel directivo eran extranjeros. Lo mismo sucedió para los siguientes dos años.

5.3. Medio ambiente

Endesa Colombia mantiene un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adoptando iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental y favorecen el desarrollo y la difusión de tecnologías, por ejemplo durante el año 2009, hizo la actualización del estudio *“Colombia: diagnóstico, perspectivas y lineamientos para definir estrategias posibles ante el cambio climático”* Este estudio fue presentado en diferentes foros, al gobierno (Ministerio de Minas y energía, Ambiente Vivienda y Desarrollo territorial, DNP, UPME, IDEAM) y a la Banca Multilateral (BID y Banco Mundial).

Este estudio analizó los potenciales de reducción de emisiones en los diferentes sectores a través de utilización de energías renovables, eficiencia energética, cambio de tecnologías y cambio de hábitos. Adicionalmente, participaron en las reuniones preparatorias del Ministerio de Ambiente, vivienda y desarrollo territorial para las negociaciones de la COP 15 en Copenhague en los temas relacionados con energía.

A continuación se mencionan algunos indicadores que ratifican el compromiso de la empresa respecto a la protección del medio ambiente:

- AM12- Descripción de los impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad, tanto en áreas protegidas como en otras áreas de alto valor por su biodiversidad: las instalaciones de Codensa y Emgesa no se encuentran en zonas protegidas. Respecto a la biodiversidad en el área de influencia de Codensa, se encuentran ecosistemas protegidos como los Cerros Orientales y la Laguna de la Herrera, en los cuáles la actividad de la empresa no afectó a la biodiversidad.

- AM14- Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad:

2009: los proyectos desarrollados durante este año, fueron sometidos a estudios de impacto ambiental y no presentaron impactos sobre la biodiversidad.

2010: se realizó el estudio de repoblamiento piscícola en la Central Betania, relacionado al Proyecto de biodiversidad Centrales Betania y Cartagena.

2011: se adelantan estudios previos antes de realizar cualquier construcción.

- AM30- Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo:

2009: Emgesa realizó inversiones ambientales por un monto de \$2.117 millones en este año superando los \$1.391 millones de pesos, invertidos en programas ambientales en el 2008. Durante el 2009 los gastos ascendieron a un valor de \$5.558 millones evidenciando un incremento frente a los \$3.844 millones ejecutados en el 2008. Estos rubros corresponden al desarrollo de diversas actuaciones ambientales contempladas en el Capítulo Ambiental del Plan de Acción de la Gerencia de Producción, enmarcadas en los principios de la política ambiental y bajo tres líneas de acción principales: control operativo, gestión y mejoramiento, desarrollo ambiental.

2010: no se presenta información durante este periodo lo que deja algunas dudas sobre las prácticas ejecutadas.

2011: durante 2011 Emgesa realizó una inversión ambiental cercana a los \$14.000 millones, de los cuales \$13.000 millones fueron destinados a la adecuación de instalaciones y mecanismos de medición para responder a la nueva normativa de emisiones que entró en vigencia durante 2011, mien-

tras que los gastos ambientales estuvieron por encima de los \$46.000 millones, de los cuales \$44.000 millones fueron destinados a transferencias de ley. Codensa por su parte realizó una inversión ambiental por más de \$1.700 millones, la mayoría de los cuales fueron destinados a la subterranización de las redes. Los gastos ambientales ascendieron a los \$549 millones.

5.4. Anticorrupción

Endesa Colombia lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión, lo anterior se refleja en los siguientes indicadores:

- SO2- Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción: 100%. A diario los procesos de la organización son controlados con el fin de prevenir posibles acciones corruptas.
- SO3- Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización: en el último trimestre del año 2010 se aprobó el código ético, el Plan de Cero Tolerancia con la corrupción y las directrices 231 (referidas a la ley italiana) que refuerzan el buen gobierno corporativo. Adicionalmente la compañía involucro a todos sus empleados en esta labor capacitando el 96,5% de la plantilla acerca del Modelo de Prevención de Riesgos penales, articulado con el Plan de Tolerancia Cero a la Corrupción, el Código ético y el Buzón Ético.

Por otro lado, es oportuno resaltar que Endesa es una empresa certificada y catalogada como Empresa Familiarmente Responsable (EFR), cuenta con certificación ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001. Adicional a esto, desarrolla continuamente diferentes actividades en las cuales busca mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y mitigar las externalidades tanto de la comunidad como del medio ambiente con el fin de incrementar su posicionamientos en el sector.

Conforme a la gestión de comunicación que realiza esta empresa se publicó la octava versión del informe de sostenibilidad correspondiente a la gestión del año 2011 en el que se divulgaron los indicadores de desempeño económico, social y ambiental, en cumplimiento de los siete compromisos de la política de desarrollo sostenible. El informe fue verificado por la firma Deloitte, la cual ratificó que la información presentada por la empresa se establece bajo las directrices de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0 (G3) y suplemento del sector eléctrico, cumple la norma AA1000AS versión 2008 y los principios de la norma AA1000 APS (2008): inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

Junto con el informe de sostenibilidad 2011 se presentó el informe de progreso del cumplimiento de los diez principios del pacto global de naciones unidas al cual se adhirió la empresa desde septiembre de 2004².

- *Dialogo con los grupos de intereses:* los diálogos son un espacio de interrelación para dar a conocer a los grupos de interés los principales aspectos de la gestión económica, social y ambiental y recibir sus opiniones, expectativas con el objeto de integrarlas en la estrategia y enfoque de gestión en materia de sostenibilidad. En el año se realizaron diálogos con representantes del Sindicato de Trabajadores (compromiso con nuestras personas), proveedores estratégicos (compromiso con la sociedad), comunidades y clientes residenciales (compromiso con la calidad del servicio).
- *Premio seres:* la Fundación Seres, entidad española cuyo objetivo principal es promover el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad, otorgo a la compañía el tercer lugar, entre más de 60 proyectos, de los premios SERES por el proyecto Molino de Papel, una iniciativa orientada a la rehabilitación medioambiental del río de Bogotá y la integración social de las comunidades de

² El informe fue elaborado siguiendo los criterios Advanced, estipulados por Naciones Unidas para las comunicaciones de progreso COP. En este se evidencia el compromiso de la compañía con el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente.

esa región, liderada por mujeres cabeza de familia. Los premios SERES, son un reconocimiento que busca incentivar y reconocer públicamente las actuaciones estratégicas e innovadoras que generen valor para la comunidad y para la empresa.

5.5. Aspectos diferentes al GRI

Cada una de las medidas de flexibilidad que ofrece Endesa, pensado en el balance entre la vida laboral y familiar de sus colaboradores establece medidas de flexibilidad (Tabla 2).

Tabla 2. Medidas de flexibilidad³

Día de Cumpleaños	Horario Flexible	Asistencia a Familiar Enfermo
Día de Balance	Teletrabajo	Regreso Post-natal Gradual

Tabla 3. Beneficios y actividades⁴

Torneo Fútbol	Bolos	Fiesta de los Niños
Torneo Fútbol 5	Escuela de natación	Fiesta de los Empleados
Torneo Voleibol	Tejo & mini tejo	Celebración día de la madre y padre
Torneo Baloncesto	Karts	Novena corporativa
Torneo Tenis de campo	Actividad de aventura	Voluntariado corporativo
Desayunos Culturales	Caminatas	Ruta del Arte

Con base en lo expuesto anteriormente se puede decir que Endesa Colombia desarrolla dentro de sus actividades un enfoque integrador puesto que basa sus acciones en responsabilidades económicas, legales, éticas y discrecionales. Así mismo, dentro de la caracterización que se hace a las empresas se cataloga como una empresa responsable, ya que posee una gran articulación con sus grupos de interés y es autónoma en cada una de sus acciones que contribuyen al desarrollo sostenible del contexto donde se desenvuelve.

6. Conclusiones

Endesa se caracteriza por ser una empresa que desarrolla continuamente prácticas de RSE, que contribuyen al desarrollo sostenible del país, desarrolla sus actividades,

todas ellas basadas en un enfoque integrador puesto que sus acciones están encaminadas a responsabilidades económicas, legales, éticas y discrecionales. Así mismo, Endesa Colombia se cataloga como una empresa responsable ya que posee una gran articulación con sus grupos de interés y es autónoma en cada una de las actividades que desarrolla.

Así mismo, se evidencia que estas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial son una estrategia de la alta gerencia, ligadas a su planeación estratégica con el fin de mantener su reputación y ganar posicionamiento en el mercado, esta afirmación se realiza puesto que se tiene conocimiento acerca de la ubicación del área dentro de la organización, la cual pertenece a la Gerencia de Comunicaciones.

7. Recomendaciones

Endesa debe garantizar la transparencia de sus informes a través de la información que suministra a cada uno de sus grupos de interés, en estos informes debe tratar de dar respuesta concreta y clara a cada uno de los indicadores del GRI. Así mismo, debe hacer mayor seguimiento a cada una de las actividades que desarrolla en cada uno de sus procesos para mitigar sus impactos a la sociedad y el medio ambiente.

Por otro lado, Endesa debe garantizar que los informes de sostenibilidad sean divulgados a cada uno de los grupos de interés y hacer el *feedback* de cada uno de los informes de Sostenibilidad para garantizar un mejor desempeño en el año siguiente. Para finalizar, esta empresa debe continuar con las buenas prácticas de RSE para lograr un mayor crecimiento dentro del mercado y continuar con su reputación y buen nombre.

8. Referencias

- Annan, K. (1999). UN Global Compact. World Economic Forum in Davos, Switzerland. UN Press Release SG/SM/6881.
- Carroll, A. (1979). Three-dimensional conceptual model of corporate performance. En: The Academy of Management Review, 4(4).
- Cancino, C. & Morales, M. (2008). Responsabilidad social empresarial. Universidad de Chile.
- Davis, K. (1960). Can business afford to ignore corporate social responsibilities? En: California Management Review, 2: 70-76.

³ Fuente: elaboración propia.

⁴ Fuente: elaboración propia.

**UNA REVISIÓN A LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE ENDESA EN COLOMBIA
A LA LUZ DEL PACTO GLOBAL**

- Donaldson, T. & Dunfee, T. (1994). Toward a unified conception of business ethics: integrative social contracts theory. En: *Academy of Management Review*, 19: 252–284.
- Endesa (2011). Premios y distinciones. Disponible en: <http://www.endesa.com/ES/NUESTROCOMPROMISO/PREMIOSDISTINCIONES/Premiosydistinciones>
- Endesa (2013). Premios y distinciones. Disponible en: <http://www.endesa.com/ES/NUESTROCOMPROMISO/PREMIOSDISTINCIONES/Premiosydistinciones>
- Freeman, R. (1983). Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance. En: *Management Review*, 25(3).
- Freeman, R. (1984). Strategic management. (Resuperado el 31 de octubre de 2013). Disponible en: <http://www.accountability.org/standards/index.html>, Strategic management: a stakeholder approach.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedman*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, M. & Musgrave, R. (1972). *Problemas políticos actuales*. Dopesa. ISBN 978-84-7235-024-3.
- Global Reporting Initiative - GRI (2013). G4 sustainability reporting guidelines. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>
- Kaku, R. (1997). The path of Kyosei. En: *Harvard Business Review*, 75(4): 55-66.
- Litz, R. (1996). A resource-based-view of the socially responsible firm: stakeholder interdependence, ethical awareness, and issue responsiveness as strategic assets. En: *Journal of Business Ethics*, 15(12).
- Murray, K. & Montanari, J. (1986). Strategic management of the socially responsible firm: integrating management and marketing theory. En: *The Academy of Management Review*, 11(4).
- Porter, M. & Kramer, M. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. En: *Harvard Business Review*, 80(12): 56-59.
- Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E. & García, C. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. México: Pearson.
- Wood, D. & Lodgson J. (2002). Business citizenship: from individuals to organizations. En: *Business Ethics Quarterly*, Ruffin Series, (3): 59–94.
- Yepes, G. (2007). *Responsabilidad social empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

