Indicadores de responsabilidad social empresarial basados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Global Reporting Initiative para evaluar la gestión de los agentes comercializadores y distribuidores de energía en Colombia

Indicator of corporate social responsibility based on the United Nations Global Pact and the Global Reporting Initiative to assess the management of the Comercial Agents and distributors of energy in Colombia

Mónica Andrea Cortés V.[1*]
Mary Luz Muñoz Z.[2]
Martha Lucía Quintero G.[3]
Francisco Javier Sánchez E.[4]

[1] Colombiana. M.Sc. Ingeniera Industrial. Universidad Santiago de Cali. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Centro de gestión tecnológica de servicios CGTS. Cali, Colombia. *Autor de correspondencia: monica.cortes02@usc.edu.co.

[2] Colombiana. M.Sc. Maestría en Ingeniería Industrial. Universidad del Valle. Cali, Colombia. E-mail: maryluz10@gmail.com.

[3] Colombiana. Ph.D. en Gestión de Empresas. Profesora Escuela de Ingeniería Industrial. Universidad del Valle. Cali, Colombia. Grupo de investigación en Logística y Producción. E-mail: martha.quintero@correounivalle.edu.co.

[4] Colombiano. M.Sc. Mercadeo. Universidad Libre. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Centro de Gestión Tecnológica de Servicios CGTS. Cali, Colombia. E-mail: sanchez_94@hotmail.com.

Recibido: 24- 01 - 2018 Aceptado: 30-08-2018

Resumen

Se propone una metodología estratégica para la gestión empresarial a partir de la elaboración de indicadores bajo el marco de las guías del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y el Global Reporting Initiative (GRI4). La información parte del análisis de cinco referentes de la ONU: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Declaración de la Organización Internacional para el Trabajo; Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Convenio de las Naciones Unidas contra la Corrupción, y la guía para la elaboración de memorias de Sostenibilidad G4. En consecuencia, se construyen indicadores de gestión en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que permiten medir el desempeño de las empresas comercializadoras y distribuidoras del sector eléctrico colombiano.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial; sector energético; agentes comercializadores y distribuidores; Pacto Mundial de las Naciones Unidas; Global Reporting Iniative.

Cómo citar: Cortés V., M. A., Muñoz Z., M. L., Quintero G., M. L., Sánchez E., F. J. (2018). Indicadores de responsabilidad social empresarial basado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Global Reporting Iniative para evaluar la gestión de los agentes comercializadores y distribuidores de energía en Colombia. *Informador Técnico, 82*(2), 209-240. doi: https://doi.org/10.23850/22565035.1360

Abstract

A strategic methodology for business management is proposed based on the development of indicators under the guidelines of the United Nations Global Compact (UN) and the Global Reporting Initiative (GRI4). The analysis of the information starts from the analysis of five referents of the UN: Universal Declaration of Human Rights; Declaration of the International Organization for Work; Rio Declaration on the Environment and the United Nations Convention against Corruption, and the guide for the preparation of Sustainability Reports G4. As a result, management indicators are constructed in Corporate Social Responsibility (CSR) that allows to measure the performance of the trading companies and distributors of the Colombian electricity sector.

Keywords: Corporate social responsibility; energy sector; marketing agents and distributors; united nations global compact; global reporting initiative.

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se considera como un pilar que integra principios, valores, bienestar de los trabajadores, de la comunidad y el respeto por el medio ambiente, que permite construir la plataforma estratégica de las empresas independientemente del sector al que pertenezcan.

Según Icontec (2008), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se entiende como el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas en materia de desarrollo humano integral, cumpliendo con las disposiciones legales, que les permiten a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico.

De la misma manera, se debe mencionar que también relaciona el cumplimiento por la legislación y las regulaciones internas inmersas en su actividad, el respeto por acuerdos y tratados internacionales sobre derechos humanos y de los trabajadores, prevención de la corrupción y la responsabilidad hacia sus socios, proveedores, trabajadores y cualquiera que se relacione con la organización.

Las empresas que practican la responsabilidad social obtienen muchos beneficios como el mejoramiento del clima organizacional, son más atractivas para los clientes e inversionistas, motivo por el cual pueden llegar a ser más competitivas y generar mayor rentabilidad. Para desarrollar una cultura organizacional sostenible se debe introducir una gestión proactiva y de corresponsabilidad que vincule estrechamente a los "stakeholders" o grupos de interés en pro del enriquecimiento integral de la sociedad.

En la actualidad, las empresas son más conscientes de la importancia que tiene incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte integral en el modelo de negocio; por lo tanto, se ha implementado la formulación y ejecución de planes de acción basados en metas comunes a partir de las prácticas y/o metodologías propuestas por organizaciones especializadas en materia de desarrollo sostenible.

Se propone el desarrollo metodológico de una herramienta tecnológica para la evaluación de las empresas comercializadoras y distribuidoras del sector eléctrico en Colombia.

Planteamiento del problema

Las empresas del sector eléctrico han identificado que controlar el impacto de su gestión empresarial conlleva a que un elemento clave en la incorporación de decisiones y estrategias para el desarrollo sostenible es la RSE, dado que constituye el referente comportamental que persigue el compromiso de valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones para el logro de los objetivos y metas que contribuyen al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida de los accionistas, proveedores, empleados, familias y la comunidad.

En este sector se presentan algunas dificultades derivadas por la falta de almacenamiento de la energía eléctrica; las condiciones climáticas no permiten mantener una tasa de equilibrio de consumo entre la oferta y la demanda. Tal como lo expresa Romero y Vargas (2010), históricamente en Colombia los costos percibidos por los usuarios han sido muy altos por las pérdidas en el sistema de interconexión nacional, como consecuencia el Ministerio de Minas y Energía (MME) a través del decreto 387 de 2007, ha establecido costos en las tarifas de tal manera que cada agente es responsable de presentar un plan de reducción de pérdidas para la aprobación en la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG). Estas pérdidas se clasifican en dos categorías asociadas por un lado a las condiciones técnicas como son las características propias de las cuatro redes que corresponde a la energía que se entrega a un sistema y la que realmente recibe el usuario final, y las no técnicas vinculadas a los inconvenientes de facturación y gestión operativa deficientes, así mismo los fraudes presentados por las conexiones ilegales por parte de los usuarios.

Los estudios realizados por la Secretaría de Energía de México (2017) consideran cómo la producción mundial de energía primaria totalizó 13.790.027 millones de toneladas equivalentes de petróleo. Encabezando la lista: China con 18,1 %, Estados Unidos con 14,6 %, Rusia con 9,7 %, Arabia Saudita con 4,7 % e India con 4,0 %. México se situó en el decimoquinto lugar, con 1,4 % de la energía total producida en el mundo.

En el informe presentado por Arias y Cadavid (2004) las pérdidas de energía son contempladas por hurtos, falencias en la gestión administrativas, incumplimiento en los criterios técnicos por los proveedores. En Colombia, las pérdidas llegaron gradualmente en el 2003 al 10,8 % en el sector rural. En lo que respecta a la calidad del servicio prestado por los agentes comercializadores presenta un indicador de 47 interrupciones por usuario al año, como consecuencia de las diferentes tasas de remuneración de los 22 agentes de distribución en el país. Por su parte, el informe entregado por las estadísticas de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (2016) manifiesta que los indicadores de calidad y las pérdidas de energía se han afectado negativamente desde 1998 al 2015, por la falta de gestión para destinar recursos económicos en la infraestructura lo que implica que de los 12 millones de usuarios actualmente existen por lo menos 2 millones de usuarios que tienen un corte diario por más de una hora de duración.

Asimismo, alrededor de un tercio de la población mundial carece de energías modernas, con lo cual queda muy lejos del progreso técnico que caracteriza la realidad actual y, al mismo tiempo, ejerce una creciente presión en el medio ambiente. Este deterioro medioambiental se viene a sumar al que producen los países desarrollados a través de la elevada producción de gases de efecto invernadero y otras formas de polución, en este contexto es preocupante el uso ineficiente de energía que acelera la degradación del medio ambiente y la escasez de recursos tales como los combustibles fósiles.

La conciencia por el deterioro ambiental y el detrimento de los valores y principios éticos ha sido el foco de atención para que organismos y compañías internacionales pertenecientes al sector eléctrico eleven esfuerzos en la atención de líneas estratégicas en RSE. Dentro de las soluciones encontradas, los organismos encargados en RSE han decidido generar directrices unificadas hacia la actuación de un sistema de generación de electricidad socialmente responsable, implementando metodologías para demostrar, en los informes anuales de gestión, la rendición de cuentas de su operación bajo el marco de la RSE. Para articular los datos cuantitativos a los informes de balance anual, los resultados encontrados en la investigación desarrollan un cuadro de indicadores que analizan las cuatro materias (anticorrupción, medio ambiente, derechos humanos y laborales) del Pacto Mundial y el Global Reporting Initiative (GRI4) (Sustainability Reporting Guidelines, 2014).

Ubicación de la problemática

En Colombia, la reforma constitucional de 1991 posibilitó una transformación radical del sector eléctrico. De un esquema planificado y administrado por técnicos, pero cuyo control residual estaba en la transformación radical del sector eléctrico, se pasó, en el año de 1995, a un esquema de libre entrada de agentes a un mercado competitivo en el segmento de generación y la regulación de los segmentos de transmisión y distribución.

La reestructuración se llevó a cabo mediante las Leyes 142 (Ley de Servicios Públicos), y 143 (Ley de Electricidad), del año 1994; en ellas se definió el marco regulatorio para desarrollar un mercado competitivo. El nuevo esquema, diseñado por CREG (la Comisión Reguladora de Gas y Energía), fue implementado a partir de julio de 1995.

García, Cruz, y Corredor (2006), argumentan que el Ministerio de Minas y Energía es la principal institución del sector energético de Colombia. Dentro del Ministerio se ha constituido la UPME (Unidad de Planificación de Minería y Energía), la cual es responsable del estudio de futuros requerimientos de energía y escenarios de suministro, así como de la elaboración del Plan Nacional de Energía y Plan de Expansión.

Para Cuervo (2007) la reforma del sector eléctrico formó parte del conjunto de reformas que se iniciaron en América Latina a principios de los años noventa, el cual buscaba una salida al estancamiento económico en la adopción de un nuevo paradigma. En lo referente al sector de infraestructura, estas reformas propiciaban la vinculación de la empresa privada a la provisión de servicios y limitaban el papel del Estado a la definición de políticas y a la regulación; el establecimiento de la competencia en donde ésta fuera posible contribuiría a garantizar la eficiencia económica, dejando esta tarea a la regulación de los segmentos no competitivos del mercado. Se supone que una regulación independiente protegería a los inversionistas de intervenciones oportunistas del gobierno, al mismo tiempo, que defendería los intereses de los consumidores.

EMGESA (2008) informa como las empresas privadas son propietarias del 60 % de la capacidad de generación instalada, del 43 % (medido en número de consumidores) al 49 % (medido en ventas de kWh) de la energía suministrada a la red interconectada. Solamente tres compañías: Empresas Públicas de Medellín e ISAGEN y EMGESA controlan el 52 % de la capacidad de generación total.

El mercado de energía eléctrica es de tipo mayorista y tiene el propósito de prestar el servicio de electricidad de manera eficiente, posibilitando la libre entrada de empresas del sector privado que conforman los agentes de Generación, Trasmisión, Distribución y Comercialización con una estructura jerárquica coordinada por el Centro Nacional de Despachos (CND), de acuerdo con la resolución 080 de 1999 de la CREG (1999).

La clasificación de las empresas del sector eléctrico, dedicadas a la Generación, Trasmisión, Comercialización y Distribución en el Cauca y Valle del Cauca, se realizó consultando bases de datos de la Comisión de Regulación de Energía Eléctrica y Gas (CREG), La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y el Sistema de Información Eléctrico Colombiano (SIEL).

Según el Royal Danish Ministry of Foreign Affairs y United Nations Development Programme (2005), se define el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como "una iniciativa internacional con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa", lo que conlleva a que empresas de diferentes países y sectores económicos contribuyan de manera voluntaria en la organización de procesos que garanticen el desarrollo sostenible en la comunidad local o internacional.

Por su parte, el Global Reporting Initiative (GRI) (Sustainability Reporting Guidelines, 2014), permite a las empresas informar sobre el desempeño de su impacto empresarial en el ámbito social, ambiental y económico por medio de informes, y tal como lo enuncia la guía para la elaboración de memorias, es un proceso que materializa la visión mediante la implementación y mejora a partir de la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI. Con el propósito de difundir los indicadores que evalúen aspectos ambientales, económicos y sociales en sectores como el eléctrico, de ahí la importancia de la energía eléctrica, tanto para la producción como para la calidad de vida, convirtiéndola no sólo en una necesidad de satisfacer usos específicos (como la iluminación), sino en usos calóricos de fuerza motriz, y la tecnología avanzada. Con solo mencionar que la expansión de las comunicaciones, la transmisión de datos y la información solo pueden hacerse efectivas en la medida que exista energía para alimentar tales sistemas. De esta manera, la disponibilidad de energía y su uso eficiente constituye un factor indispensable en la búsqueda de la equidad en materia socioeconómica, particularmente en zonas alejadas rurales y aun urbanas marginales.

Para contribuir a que las organizaciones puedan demostrar su desempeño, el GRI ha desarrollado una guía en la que metodológicamente orienta acerca de la presentación de información que además de su compromiso con la responsabilidad social muestre la alineación con su planeación estratégica.

Metodología de la investigación

La metodología de estudio tiene un diseño de corte transversal con enfoque mixto y alcance explicativo, enfocada en los agentes de distribución y comercialización del sector eléctrico colombiano, a continuación se realiza una descripción de la investigación:

• Se hace un diagnóstico del sector energético tomando como referencia los agentes de distribución y comercialización a través de fuentes de búsqueda especializadas en investigación científica e informes estadísticos.

• La información consultada es analizada y estratificada por temas para la construcción del marco teórico.

• Los datos estadísticos se obtuvieron a partir de boletines del Ministerio de Minas y Energía en las bases de la CREG y la UPME que reportan el avance de las operaciones de las unidades energéticas.

• La información actualizada de los Indicadores GRI y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas fue el punto de partida para comparar los indicadores estandarizados y desarrollar los que hicieran falta en los dos agentes de distribución y comercialización.

• Se hizo la comparación de los aspectos cualitativos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los indicadores GRI para establecer las fórmulas de cada indicador estratégico. La figura 1 describe el enfoque y la integración de las dos metodologías basada en los diez (10) principios y las cuatro (4) categorias para la construcción de los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial.

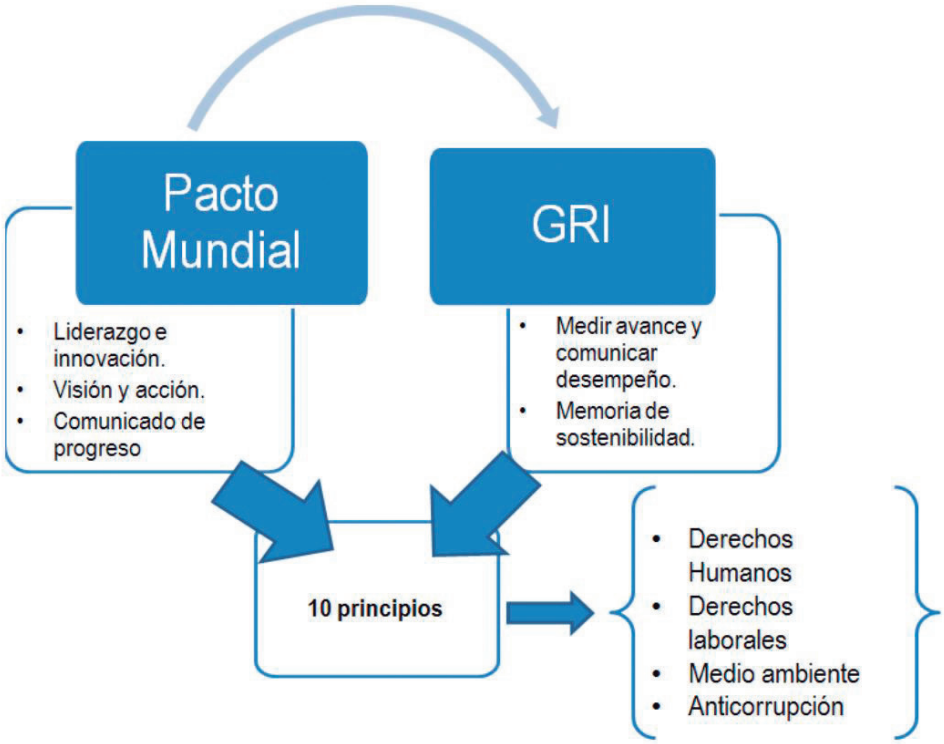

Figura 1. Fases de la investigación
Fuente: Los autores

Resultados

Establecer la relación entre los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Global Reporting Initiative (GRI) exige la revisión documental de las Guías en su cuarta versión 4; en su primera parte, "Principios y Contenidos básicos", se establecen los vínculos con los diez principios del Pacto. Así mismo, se confronta con la segunda parte, "Manual de aplicación", y los pasos para la "Elaboración de memorias de sostenibilidad y Comunicación de progreso del Pacto Mundial".

Cada indicador formulado es revisado y analizado comparando la correlación de las cuatro materias de la ONU y los indicadores GRI en concordancia con los procesos estratégicos de los agentes distribuidores y comercializadores del sector eléctrico.

Principio No. 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Según el Centro de Información de las Naciones Unidas (CINU), los derechos humanos no son un tema de naciones o del gobierno; el respeto por los derechos humanos comienza con el individuo; por tanto, es importante que las organizaciones cuenten con políticas en donde la salud y la seguridad en el trabajo sean prioritarias.

Es por esto que desde los sistemas de gestión que se implementen, debe existir una directriz que propicie condiciones seguras tanto para el empleado como para sus partes interesadas.

Es necesario profundizar en el conocimiento de las leyes internacionales y locales, para hacerlas cumplir; las empresas están obligadas a implementar programas de formación que permitan al empleado conocer y apropiarse de sus deberes y derechos con entera libertad.

Principio No 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Según este principio, la complicidad significa el estar implicado en algún tipo de abuso de los derechos humanos. Por esta razón, es cada vez más necesario que la gestión de la empresa sea transparente, y pueda estar sujeta a verificación, para que pueda demostrar que no participa en ningún tipo de complicidad en la vulneración de estos derechos.

Las empresas comercializadoras y distribuidoras del sector eléctrico deben enfatizar en la necesidad de respetar los derechos humanos, y dado que uno de los grupos de interés más importante son las autoridades militares, deben velar y realizar esfuerzos en conjunto para que la gestión en beneficio de la empresa no vulnere a las personas que habitan en las zonas de influencia.

La relación de los principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los indicadores GRI se puede evidenciar en las tablas 1 a la 4, tal como se describe a continuación:

Tabla 1. Principios No 1, 2 del Pacto Mundial e indicadores GRI (HR1 hasta HR5)

GUÍA DE GRI (4)				
CATEGORÍA	SUBCATE-GORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
Desempeño social	Derechos humanos	Inversión	**HR1:** Porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Porcentaje de contratos que incluyen y promueven los DD HH = (No. de contratos que incluyen y promueven los DD HH / Total en Número de contratos legalizados).*100. Ingresos ($) por contratos que incluyen y promueven los DD HH= (Ingresos en $ de contratos que incluyen y promueven DD HH/ Total de ingresos en $ de la Contratación).
			HR2: Porcentaje de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Porcentaje de capacitación en temas de derechos humanos= (No. de horas de formación en temas de derechos humanos)/(Total de horas de formación*)*100. Porcentaje de colaboradores capacitados en DDHH= (No. de colaboradores capacitados en DDHH / total de colaboradores de la empresa) * 100.
		No. discriminación	**HR3:** Porcentaje de número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Porcentaje de quejas atendidas para casos de discriminación=(No. total de quejas atendidas para casos de discriminación)/(No total de quejas registradas para casos de discriminación)*100. Porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos=(No. total de planes de acción en caso de discriminación cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos para casos de discriminación)*100.
		Libertad de asociación y negociación colectiva	**HR4:** Porcentaje de identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	Porcentaje de centros y proveedores vinculados a las asociaciones = (No. de empleados pertenecientes a asociaciones) / (total de empleados)*100.
		Trabajo infantil	**HR5:** Porcentaje de identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	Porcetaje de trabadores en edad infantil=(No. total de trabajadores en edad infantil contratados)/(No. total de empleados contratados)*100 Porcentaje de proveedores y contratistas que contratan personal en edad infantil=(No. total de proveedores y contratistas que contratan personal en edad infantil)/(No. total de proveedores y contratistas)*100.

Fuente: Los autores

A continuación se describen brevemente los indicadores relacionados en la tabla 1.

HR1: Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

Este indicador es de especial relevancia para organizaciones que operan en regiones donde la protección de los derechos humanos es motivo de preocupación y la información se puede recopilar teniendo en cuenta el porcentaje de contratos significativos que contienen cláusulas o han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, respecto al total de contratos significativos.

Los contratos que se encuentran sujetos a consideraciones de la empresa que afecten las operaciones directas o que impidan que se cumpla con la misión, también pueden establecerse por el monto del valor.

Teniendo en cuenta que este indicador explica cómo se integran los derechos humanos en las decisiones económicas de una organización, se propone uno adicional en el que se hará visible el porcentaje de inversión en contratos en los cuales la empresa define expectativas sobre el desempeño en materia de derechos humanos como requisito para invertir en nuevos negocios o para contratar a un proveedor.

HR2: Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.

Este indicador ofrece información acerca del conocimiento que la organización tiene sobre los derechos humanos. Se incluye propuesta del indicador respecto al porcentaje de horas de capacitación en aspectos de derechos humanos al total de horas de formación aprobado por el Plan de Capacitación en la empresa.

HR3: Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas

Según la GRI 4 Sustainability Reporting Guidelines (2014), la discriminación se refiere al hecho y el resultado de tratar a una persona de forma desigual; ésta misma puede darse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, procedencia o extracción social según definición de la OIT (1958). Estos temas deben ser abordados por los departamentos jurídicos de las empresas, quienes registran las quejas del cliente externo o interno, para que la organización investigue, evalúe y tome acciones.

Dado que las empresas utilizan las auditorías internas como un medio de verificación para comprobar el cumplimiento de sus requisitos legales y otros a los cuales la organización se suscriba, y teniendo en cuenta que las acciones correctivas producto de este mecanismo de evaluación, deben ser atendidas mediante planes de acción, se sugieren los siguientes indicadores: Porcentaje de quejas atendidas para casos de discriminación y porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos.

HR4: Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados y medidas adoptadas para defender estos derechos.

Según la Oficina Internacional del Trabajo OIT (2001), en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, se deberían respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales, en los cuales se afirma que la libertad de expresión y de asociación son el fundamento del progreso a lo largo del tiempo. Los empleados deben tener la libertad de asociarse en gremios que faciliten el diálogo, la negociación con sus empleadores, de tal manera que tengan voz y voto en las decisiones que toma la empresa que pueden afectar al trabajador. El indicador que se propone es el siguiente: % de empleados asociados.

HR 5: Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.

La existencia y la aplicación efectiva de políticas sobre trabajo infantil son un requisito mínimo para una conducta socialmente responsable. Las empresas deberían conocer cuáles de sus proveedores o contratistas contratan personas menores de 18 años y cuáles de ellas ejercen trabajos potencialmente peligrosos.

La GRI 4 sugiere registrar esta información de la siguiente fuente: centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil. Para hacer medible esta información, se proponen los siguientes indicadores (Sustainability

Reporting Guidelines, 2014): Porcentaje de trabajadores en edad infantil y porcentaje de proveedores y contratistas que contratan personal en edad infantil.

Tabla 2. Principios No 1, 2 del Pacto Mundial e indicadores GRI (HR6 hasta HR9)

GUÍA DE GRI (4)				
CATEGORÍA	SUBCATE-GORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
Desempeño social	Derechos humanos	**Trabajo forzoso**	**HR 6:** Porcentaje de centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	Porcentaje de fábricas, proveedores y contratistas con riesgo de trabajo forzoso=(No. total de proveedores y contratistas con riesgo de trabajo forzoso)/(No. total de proveedores y contratistas con los cuales las empresa mantiene relaciones comerciales)*100 Porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos=(No total de planes de acción en casos de trabajo forzoso, cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos para casos de trabajo forzoso)*100
		Medidas de seguridad	**HR 7:** Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	Porcentaje de personal de seguridad capacitado en DDHH = No. de personas de seguridad capacitado en DDHH / Total de colaboradores de seguridad de la empresa*100 Porcentaje de horas de capacitación en temas de derechos humanos=(Total de horas de formación en temas de derechos humanos)/(Total de horas de formación)*100
		Derechos de la población indígena	**HR 8:** Porcentaje de número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Porcentaje de quejas atendidas para casos de violación de los derechos de pueblos indígenas=(No total de quejas atendidas para casos de violación de derechos de pueblos indígenas)/(No total de quejas registradas para casos de violación de derechos de pueblos indígenas)*100 Porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos=(No total de planes de acción cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos para casos de derechos de los pueblos indígenas)*100
		Evaluación	**HR 9:** Porcentaje de número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	Porcentaje de centros evaluados: (Número de centros evaluados en derechos humanos/ Total de centros de atención de la empresa)* 100

Fuente: Los autores

A continuación se describen brevemente los indicadores relacionados en la tabla 2.

HR 6: Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

Según la OIT (1930), en el convenio No. 29 todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente se considera trabajo forzoso. Las empresas deben identificar cuáles de sus fábricas, proveedores, contratistas o parte relacionada con quien mantiene relaciones comerciales tiene personal con riesgo significativo de trabajo forzoso y si se han implementado planes de acción para eliminar esta práctica. Se identifican dos indicadores: % de fábricas, proveedores y contratistas con riesgo de trabajo forzoso y % de eficacia de los planes de acción establecidos.

HR 7: Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.

Este indicador permite evidenciar la visión que tiene la empresa acerca de los derechos humanos, puesto que en ocasiones el personal de seguridad debido a la naturaleza de su labor puede realizar acciones que comprometen o pueden llegar a vulnerar estos derechos. Los indicadores propuestos nos muestran el promedio de horas de formación por empleado en derechos humanos y el porcentaje de horas de capacitación en temas de derechos humanos con respecto al total de horas empleadas en cualquier tipo de formación.

HR 8: Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.

Indudablemente el llevar progreso a una región, como supone el desarrollo de proyectos del tipo energético, puede afectar un ecosistema y su población. Máxime en regiones como el Cauca, en donde se encuentran numerosos resguardos indígenas. La infraestructura para el montaje de líneas y subestaciones indudablemente puede afectar a la comunidad en donde se instale el proyecto. Se propone, entonces, dos indicadores que pueden medir el porcentaje de quejas por casos de violación de los derechos humanos en los pueblos indígenas y el porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos para mitigar el riesgo de ocurrencia.

HR 9: Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía deben identificar sus partes interesadas y cómo impacta la operación a estos grupos; específicamente, se debe determinar si se han vulnerado los derechos humanos y qué acciones se están tomando para que no vuelvan a ocurrir estos incidentes. Esta información podría obtenerse de demandas o quejas presentadas ante el área jurídica y el indicador que se propone es el siguiente: % de centros evaluados.

Tabla 3. Principios No 1, 2 del Pacto Mundial e indicadores GRI (HR10, HR11, HR12)

GUÍA DE GRI (4)				
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
Desempeño social	Derechos humanos	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	**HR 10:** Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Porcentaje de proveedores que incluyen los derechos humanos como materia de cumplimiento =(No de proveedores evaluados que incluyen los derechos humanos como materia de cumplimiento)/(No total de proveedores)*100.
			HR 11: Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	Porcentaje de eficacia de las acciones preventivas establecidas de riesgos identificados en derechos humanos=(No total de planes de acción cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos)*100 Porcentaje de eficacia de las acciones correctivas establecidas por impactos en derechos humanos=(No total de planes de acción cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos)*100. Porcentaje de impactos significativos en materia de recursos humanos: (No de criterios en materia del plan de acción en derechos humanos/ Total de criterios que tiene el plan de acción)*100
		Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	**HR 12:** Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	Porcentaje de reclamaciones resueltas en temas de DDHH=(No de reclamaciones sobre derechos humanos resueltas/Total de reclamaciones presentadas) *100.

Fuente: Los autores .

A continuación, se describen brevemente los indicadores relacionados en la tabla 3.

HR 10: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía, deben tener ciertos criterios para la selección de sus proveedores de bienes y servicios. Cada vez que se inicia una nueva relación comercial, las empresas evalúan los proveedores que están más calificados para ofrecer el bien o servicio que se requiere. Entre los criterios que se utilizan para seleccionar un proveedor, las empresas que son socialmente responsables deben incluir como criterio los derechos humanos. Se propone el siguiente indicador: % de proveedores que incluyen los derechos humanos como materia de cumplimiento.

HR 11: Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.

Una vez se ha analizado el número de proveedores evaluados que han incluido los derechos humanos como parte de su gestión, es importante conocer cómo pueden impactar en la cadena de suministro aquellos factores reales o potenciales que pueden afectar negativamente el bien o servicio que presta la empresa.

Estos impactos son evaluados cuando se identifican los riesgos de la cadena de suministro. Los riesgos pueden ayudar a evaluar aquellas acciones preventivas que las empresas han establecido para controlar las fuentes potenciales de situaciones en las cuales no se tienen en cuenta los derechos humanos. Para los eventos reales, se establecen planes de acción y se evalúan con respecto a su eficacia. Los indicadores que se proponen son los siguientes: % de eficacia de las acciones preventivas establecidas de riesgos identificados en derechos humanos; % de eficacia de las acciones correctivas establecidas por impactos en derechos humanos; % de impactos significativos en materia de recursos humanos.

HR 12: Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Para estudiar los mecanismos que pueden tener las empresas que comercializan y distribuyen energía al momento de responder ante reclamaciones sobre derechos humanos, se puede hacer uso de la información legal con que cuentan las áreas jurídicas, sobre estos casos tanto a nivel interno como externo. Para medir la eficacia de las reclamaciones se sugiere el siguiente indicador: % reclamaciones resueltas en temas de DDHH.

Tabla 4. *Principio No 1 Pacto Mundial e indicadores GRI (SO1 y SO2)*

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORAS
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño social	Sociedad	Comunidades locales	**SO1:** Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Porcentaje de implantación de programas de desarrollo/evaluaciones de impacto o participación grupos de interés= (No de centros de trabajo o sedes en los cuales se hayan implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto o participación grupos de interés/ Total de centros de trabajo o sedes)*100.
			SO2: Porcentaje de centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	Porcentaje de centros con evaluación negativa=(No. de centros, sedes con evaluación negativa) /(total de centros, sedes evaluados)*100.

Fuente: Los autores

Se describen brevemente los indicadores relacionados en la tabla 4.

SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local

Las empresas que comercializan y distribuyen energía, por el alto impacto de sus operaciones deben identificar y evaluar sus impactos tanto ambientales como sociales; establecer criterios para definir cuáles de estos impactos son considerados significativos y definir planes de acción o programas los cuales deberán estar dirigidos a mitigar estos impactos. Teniendo en cuenta los grupos de interés que pueden estar afectados por estos impactos, la empresa debe considerar integrar voluntades para que los planes o programas de desarrollo tengan participación de la comunidad local. El indicador que se propone es: % implantación de programas de desarrollo/evaluaciones de impacto o participación de grupos de interés.

SO2 Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales

Con la información del diagnóstico realizado para determinar el indicador SO1, la empresa puede obtener la información acerca de los impactos negativos potenciales o reales. Según el Sistema de Información Ambiental Minero-Energético (2005), en la Guía ambiental para proyectos de distribución (pp. 47), algunos de los impactos negativos que se pueden generar en la construcción y operación de una línea de distribución, tanto en el medio social como en el natural, son:

- Afectación del patrimonio arquitectónico, arqueológico y natural.
- Afectación al uso del suelo.
- Afectación de infraestructura vial y de servicios públicos
- Afectación a la comunidad
- Erosión, generación de residuos sólidos, afectación de ecosistemas; entre otros.

El indicador que se propone es: % de centros con evaluación negativa

A continuación, se hará la relación entre el principio 3 del Pacto Mundial y los indicadores GRI:

Principio No. 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Según el Centro de Información de las Naciones Unidas (2003), muchos estudios demuestran que las empresas que propician la libertad de asociación y el reconocimiento a la negociación colectiva, pueden incrementar la productividad, las ganancias y, en general, otros beneficios a parte interesada. Este mecanismo puede generar confianza en los empleados y permitirá mejorar la comunicación al establecer medios dinámicos para que la empresa conozca las necesidades y expectativas de su fuerza de trabajo. En la tabla 5 se establecen los indicadores del GRI relacionados con este principio del Pacto.

Tabla 5. Principio No 3 Pacto Mundial e indicadores GRI (LA4 y HR4)

GUIA DE GRI (4)				
CATEGORÍA	**SUBCATEGORÍA**	**Aspecto**	**NOMBRE DEL INDICADOR**	**FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES**
Desempeño Social	**Prácticas laborales y trabajo digno**	Relaciones entre los trabajadores y la dirección	**LA4:** Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Tiempo estimado de preaviso laboral = No de días con que se da preaviso a los empleados de cambios operativos. Publicación de preavisos = No de noticias publicadas en las que se informa a los empleados de cambios operativos.
	Derechos humanos	Libertad de asociación y negociación colectiva	**HR4:** Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	Porcentaje de empleados asociados = (No. de empleados pertenecientes a asociaciones) / (total de empleados)*100

Fuente: Los autores.

A continuación se describen brevemente los indicadores relacionados en la tabla 5.

LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía, debido la naturaleza de sus actividades sufren cambios significativos en sus operaciones, cambios que pueden impactar las actividades, funciones y responsabilidades. Estos cambios deben ser informados con antelación para que los empleados puedan modificar sus operaciones sin que se afecte su productividad. Los indicadores que se proponen para hacer seguimiento a este aspecto son los siguientes: Tiempo estimado de preaviso laboral y Publicación de preavisos.

A continuación se hará la relación entre el principio 4 del pacto mundial y los indicadores GRI:

Principio No.4. Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Según la OIT, el trabajo forzado u obligatorio es cualquier labor o servicio desempeñado por cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalización, o que la persona que lo desempeña no se haya ofrecido a realizar voluntariamente.

Las empresas deben asegurarse de establecer claras condiciones laborales, plasmadas en los contratos de trabajo, en los cuales se especifique, entre otros, horarios, deberes y derechos con los que cuenta, para que conozca que no pueden ser vulnerados. En el evento en que llegase a suceder, el área jurídica debe ser garante de las acciones que se tomen en la empresa para que no se vuelvan a vulnerar estos derechos.

La relación del principio No 4 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los indicadores GRI, se puede evidenciar en la tabla 6, tal como se describe a continuación.

Tabla 6. Principio No 4 Pacto Mundial e indicadores GRI 4

GUIA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	Aspecto	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño social	**Derechos humanos**	**Trabajo forzoso**	**HR6:** Porcentaje de centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	Porcentaje de fábricas, proveedores y contratistas con riesgo de trabajo forzoso=(No. total de proveedores y contratistas con riesgo de trabajo forzoso)/(No. total de proveedores y contratistas con los cuales las empresa mantiene relaciones comerciales)*100 Porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos=(No total de planes de acción en casos de trabajo forzoso, cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos para casos de trabajo forzoso)*100

Fuente: Los autores .

A continuación se hará la relación entre el principio 5 del Pacto Mundial y los indicadores GRI:

Principio No. 5. Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Las empresas deben tener en cuenta la legislación nacional e, inclusive, en algunos casos, la internacional para determinar la edad a la cual pueden contratar personal infantil. La literatura referencia múltiples razones por las cuales no se debe contratar niños, entre ellas el limitar sus posibilidades de estudiar, el sometimiento a actividades que no son propias de su edad.

Es por ello que la medida a tomar no es el despido, sino el establecer programas que permitan a la niñez asegurar un mejor futuro, establecer programas de formación que les posibilite contar con herramientas para la búsqueda de oportunidades laborales, cuando sea el momento. Por ahora, las empresas deben garantizar que no emplean personal en edad infantil y también asegurarse de que sus proveedores son veedores del principio.

La tabla 7 muestra algunos indicadores que pueden hacer medible la gestión respecto al cumplimiento de desempeño laboral con relación al trabajo infantil que identifica a los proveedores con riesgo significativo de casos de explotación en personas con edades tempranas y las medidas adoptadas para su mitigación.

Tabla 7. Principio No 5 Pacto Mundial e indicadores GRI

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	Aspecto	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño social	**Derechos humanos**	**Trabajo infantil**	**HR 5:** Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	Porcentaje de trabadores en edad infantil=(No total de trabajadores en edad infantil contratados)/(No total de empleados contratados)*100. Porcentaje de proveedores y contratistas que contratan personal en edad infantil=(No total de proveedores y contratistas que contratan personal en edad infantil)/(No total de proveedores y contratistas)*100.

Fuente: Los autores.

A continuación se hará la relación entre el principio No. 6 del Pacto Mundial y los indicadores GRI:

Principio No. 6. Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Según el principio No. 6 del Pacto Mundial, la definición de discriminación en el empleo es "Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social".

Existe gran variedad de situaciones en las cuales las empresas pueden llegar a discriminar; algunas veces por género, estado de discapacidad, edad, son algunas de las más comunes. Sin embargo, hay un innumerable listado de situaciones por las cuales se discrimina a una persona que busca un empleo o cuando ya hace parte de la empresa. Las organizaciones deben implementar políticas que refuercen en el personal la no discriminación en cualquiera de sus formas y deben facilitar los mecanismos para la denuncia formal ante el incumplimiento de estas directrices.

En las actuales circunstancias, las empresas deben propender para que las condiciones laborales (salario, programas de formación, contratación por género), sean transparentes, verificables ante organismos de control interno y ante entes externos.

Las tablas 8 al 10 proponen algunos indicadores que pueden hacer visible la gestión de la empresa con respecto al cumplimiento de este principio.

Tabla 8. Principio No 6 Pacto Mundial e indicadores GRI (LA1, LA2, LA3, LA4)

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño social	Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo		Porcentaje de rotación de personal por género=(No. de ingresos mes vigente-No de retiros mes vigente)/(No de personas planta activa mes anterior)*100.
			LA1: Porcentaje de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	Porcentaje de mujeres contratadas según rango de edad=((No de mujeres contratadas en determinado rango de edad)/(No total de mujeres contratadas)*1000. Porcentaje de hombres contratados según rango de edad=(No. de hombres contratados en determinado rango de edad)/(No total de hombres contratados)*100.
			LA2: Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Porcentaje de empleados con carga prestacional =(No. de empleados con contrato de planta y prestaciones sociales de jornada completo-No. de empleados temporales sin prestaciones sociales) /(No de empleados con contrato de planta y prestaciones sociales de jornada completo)*100.
			LA3: Porcentaje de niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	Porcentaje de reincorporación al trabajo=(No. de empleados que se reincorporaron al trabajo después de la baja por maternidad o paternidad)/(No de empleados que debían reincorporarse después de la baja por maternidad o paternidad)*100.
		Relaciones entre los trabajadores y la dirección	**LA4:** Porcenaje de plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	Tiempo estimado de preaviso laboral = No. de días con que se da preaviso a los empleados de cambios operativos.

Fuente: Los autores.

A continuación, una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 8.

LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.

Algunas empresas que comercializan y distribuyen energía, están adoptando como práctica socialmente responsable la contratación de personal de la zona de influencia en un porcentaje definido, como medio para demostrar compromiso con las regiones en donde sus operaciones pueden impactar. También se plantea el indicador de rotación, el cual puede arrojar información acerca del clima organizacional de la empresa, puesto que, cuando se mantiene un ambiente adecuado, los salarios son justos y se incentiva al trabajador, fácilmente se puede retener el talento humano. Por el contrario, un alto índice de rotación, puede indicar que la empresa no ofrece estas garantías a sus empleados. El número de personas por sexo puede dar información acerca de la imparcialidad que la empresa ofrece a la hora de contratar; si bien es cierto que en el sector de la energía y debido a la naturaleza de sus operaciones, en un gran porcentaje se contrata personal masculino, en áreas administrativas es interesante observar cuál es la relación que existe entre el número de hombres con respecto al de mujeres que se contratan. Los indicadores que se plantean para este aspecto son los siguientes: % de rotación de personal por género; % de mujeres contratadas según rango de edad; % de hombres contratados según rango de edad.

LA2: Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.

El Área de Gestión Humana de las empresas puede ofrecer información del tipo de prestaciones que se brinda a sus empleados con jornada completa. El indicador propuesto es: % Empleados con carga prestacional.

LA3: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

La guía propone un indicador para los niveles de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad tal como se describe en la tabla.

En Colombia, por decisión de la Corte constitucional, artículo 1 de la ley 1468 de junio 30 de 2011 que modifica el artículo 236 Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se contempla la licencia de paternidad en 8 días hábiles sin considerar si los dos padres son o no cotizantes al sistema de salud. Por su parte, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia.

LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.

Tabla 9. Principio No. 6. Pacto Mundial e indicadores GRI (LA5, LA6, LA7, LA8)

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño Social	Prácticas laborales y trabajo digno	Salud y seguridad en el trabajo	**LA5:** Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Porcenaje de empleados representados en Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo SST=(No. total de empleados que pertenecen a un comité de SST)/(No total de empleados)*100.
			LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Porcentaje de reducción del Índice de mortalidad=(No. de fallecidos en el año actual -No. de fallecidos en el año anterior/No. de fallecido en el año actual)*100.
			LA7: Porcentaje de trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	Porcentaje de empleados con riesgo elevado de enfermedad=(No. total de empleados que tienen riesgo elevado de enfermedad)/(No. total de empleados)*100.
			LA8: Porcentaje de asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Acuerdos en los que se incluyen tema de SST= (No. de acuerdos formales con sindicatos en los que se incluyen temas de SST/No. total de acuerdos formales con sindicatos).

Fuente: Los autores (2018).

A continuación se realiza una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 9.

LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de Seguridad y Salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

La existencia de comités de Seguridad y Salud en el trabajo en empresas que comercializan y distribuyen energía, es casi una prioridad, puesto que por la naturaleza de las operaciones que se realizan los empleados están en riesgo alto de accidentalidad.

Este indicador puede demostrar el compromiso de la alta gerencia con la prevención de lesiones y enfermedades y por ende del cuidado del trabajador. Se propone el siguiente indicador: % de empleados representados en Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.

Según el decreto 1607 (2002) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las actividades de generación, captación y distribución de energía eléctrica están catalogadas como clase de riesgo IV; por tanto, el nivel de accidentalidad es significativamente alto.

Las áreas de Health Safety Environment HSE pueden brindar información acerca del tipo de lesiones, enfermedades profesionales, indicadores de ausentismo y tasa de mortalidad, siendo este último el más significativo y el que puede dar información relevante acerca de las medidas de prevención que la empresa toma para cuidar a sus empleados. Se propone el siguiente indicador: % Reducción del índice de mortalidad.

LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad

Las actividades repetitivas, las posiciones sedentes, y el uso prolongando del computador puede derivar en enfermedades. El seguimiento que las empresas que comercializan o distribuyen energía realicen sobre el porcentaje de empleados que presentan riesgo elevado de enfermedad habla por sí solo del compromiso con el bienestar de su capital más importante; esto, sumado a los programados que se establezcan como medida de prevención, serán los que al final podrán contribuir a que las empresas mejoren su reputación frente a la parte interesada. El indicador propuesto es el siguiente: % de empleados con riesgo elevado de enfermedad.

LA8: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

La resolución 1348 de 2009, por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en empresas del sector eléctrico, decreta que dicho reglamento debe ser obligatorio y su principal fin es proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes químicos, físicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva de la fuerza de trabajo.

Estos acuerdos entre empresa y trabajadores deben estar legalizados en acuerdos formales, de tal forma que permitan hacer seguimiento a los programas, planes y estrategias y se posibilite el bienestar de su colectivo y la toma de acciones correctivas, preventivas y de mejora ante eventos como accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se propone el siguiente indicador para evidenciar el compromiso de la alta dirección con la prevención y protección de todas las personas que participan en los procesos de la empresa: % de acuerdos en los que se incluyen tema de SST.

Tabla 10. Principio No 6 Pacto Mundial e indicadores GRI (LA9, LA10, LA11, LA12, LA13)

GUIA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	**SUB-CATEGORÍA**	**ASPECTO**	**NOMBRE DEL INDICADOR**	
Desempeño Social	**Prácticas laborales y trabajo digno**	**Capacitación y educación**	**LA9:** Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Horas de formación por empleado=(Total de horas de formación de los empleados)/ (Número de empleados).
			LA 10: Porcentaje de programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Porcentaje de ejecución de programas de formación=(No total de programas de formación ejecutados)/(No total de programas de formación planeados)*100.
			LA 11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño=(No total de empleados a los cuales se les ha realizado evaluación de desempeño)/(No total de empleados de planta activa)*100.
		Diversidad e igualdad de oportunidades	**LA 12:** Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Número de empleados por sexo Número de empleados en grupos de edad: Menores de 30; entre 30 y 50; mayores de 50 años. Número de personas pertenecientes a grupos minoritarios (indígenas, negritudes)
		Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	**LA 13:** Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Índice de igualdad de retribución salarial = Salario Básico de la mujeres/ Salario Básico hombres.

Fuente: Los autores.

A continuación, una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 10.

LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Se propone el indicador de Horas de formación por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral.

LA 10: Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía deben establecer programas que faciliten al trabajador adaptarse a los cambios que pueden suceder como su jubilación o un despido. El indicador que se propone es el siguiente: % Ejecución de programas de formación.

LA 11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.

Las evaluaciones de desempeño son un medio para encontrar oportunidades de mejora, porque posibilitan encontrar aquellos aspectos en los cuales el trabajador puede desarrollar otras competencias o fortalecer las que posee, para garantizar a la empresa perfiles idóneos, eficiencia operacional y excelencia en el servicio. El indicador que se propone es el siguiente: % Empleados que reciben evaluaciones de desempeño.

LA 12: Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

El Convenio111 de la OIT (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 expresa que el término discriminación comprende: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Las empresas que se consideran socialmente responsables deben demostrar igualdad de oportunidades, de tal manera que las distinciones mencionadas no sean un obstáculo, sino una oportunidad de mostrar respeto por la diversidad cultural y étnica que posee un país como Colombia.

LA 14: Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales y LA 15: Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro y medidas al respecto.

Las empresas deben tener criterios y mecanismos claros de evaluación de proveedores, en los cuales un aspecto para mantener la relación comercial debe ser el nivel de desempeño en cuanto a prácticas laborales. Es necesario que la empresa demuestre compromiso social y éste sería un claro mensaje ante sus "stakeholders". Una vez aprobado el proveedor, la empresa debería hacer seguimiento al nivel de desempeño del proveedor en cuanto a prácticas laborales justas. Los indicadores que se proponen son: % de Proveedores aprobados y Nivel de desempeño del proveedor según las categorías establecidas en la empresa.

A continuación se presenta en la tabla 11 la propuesta de indicadores para evaluar las practicas laborales de la evaluación de desempeño de los proveedores contratados

Tabla 11. Principio No 6 Pacto Mundial e indicadores GRI (LA14, LA15, LA16, HR3)

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUSUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño Social	Prácticas laborales y trabajo digno	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	**LA 14:** Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Porcentaje de Proveedores aprobados=(No. de proveedores aprobados en la evaluación de desempeño/Total de proveedores)*100.
			LA 15: Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	Nivel de desempeño del proveedor según las categorías establecidas en la empresa.
		Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	**LA 16:** Porcentaje de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Porcentaje de reclamaciones sobre prácticas laborales resueltas=(No de reclamaciones sobre prácticas laborales resueltas/No de reclamaciones sobre prácticas laborales presentadas)*100.
	Derechos humanos	No. discriminación	**HR3:** Porcentaje de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Porcentaje de quejas atendidas para casos de discriminación=(No total de quejas atendidas para casos de discriminación) / (No total de quejas registradas para casos de discriminación)*100.
				Porcentaje de eficacia de los planes de acción establecidos=(No total de planes de acción en caso de discriminación cerrados eficazmente)/(No total de planes de acción establecidos para casos de discriminación)*100.

Fuente: Los autores.

A continuación se realiza una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 11.

LA 16: Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

Las empresas que comercializan y distribuyen energía deben tener procedimientos claros para que sus grupos de interés puedan hacer reclamaciones sobre sus prácticas laborales, tanto para cliente interno (empleados, accionistas), como para cliente externo (usuarios, proveedores, comunidad). El indicador que se propone es el siguiente: % de reclamaciones sobre prácticas laborales resueltas.

A continuación se hará la relación entre los principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial y los indicadores GRI:

Principio No. 7. Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales

Según el Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe, este principio se basa en la prevención como elemento clave de la estrategia del gobierno local; estrategia que según el Pacto Global se puede realizar a través de siete elementos:

• **La aplicación de métodos preventivos:** Las empresas que comercializan y distribuyen energía, deben identificar sus aspectos e impactos ambientales, de acuerdo con la normatividad aplicable, establecer los recursos apropiados para gestionar los impactos que considere significativos y tomar las acciones necesarias para proteger el medio ambiente.

• **Adopción de normas y regulaciones en todos los lugares de impacto de la empresa:** según el Sistema de Información Ambiental Minero-Energético (2005) en la Guía Ambiental para Proyectos de Distribución Eléctrica describe la normatividad que aplica para el recurso agua, residuos sólidos, aire, suelo, ruido. Además, describe los estudios ambientales aplicables a proyectos de distribución eléctrica, permisos de uso y aprovechamiento de recursos naturales, vertimientos, aprovechamiento forestal, entre otros.

• **Garantizar manejo de cadenas de abastecimiento:** La empresa debe acordar con sus proveedores el cumplimiento de las exigencias legales y, en particular, en materia de sostenibilidad que incluyen temas éticos, laborales, de derechos humanos y ambientales.

• **Crear conciencia ambiental:** Hoy más que nunca es necesario concientizar a todo nivel en la organización, acerca del deterioro que estas empresas pueden ocasionar al medio ambiente y cómo se puede contribuir a mitigar estos impactos con acciones de prevención.

• **Diálogos con comunidad local:** La Participación Comunitaria en los proyectos de distribución de energía se encuentra demarcada por la reglamentación y la normatividad de la Constitución Nacional de 1991, la Ley 99 de 1993, la Ley 134 de 1994, la Ley 143 de 1994 (Título X), el Decreto 1320 de 1998 y, en general, todos aquellos decretos, leyes, resoluciones y acuerdos vigentes al momento de la construcción y operación de un proyecto de esta naturaleza.

• **Valor compartido:** Los proyectos de comercialización y distribución de energía deben incorporar programas de gestión social dentro de las actividades del proyecto con el fin de lograr el mínimo impacto ambiental y social y el máximo beneficio para las comunidades.

Principio No. 8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

El Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe describe y relaciona este principio con la aplicación de prácticas administrativas, operativas y de producción, que garanticen la protección medioambiental. Las empresas deben adoptar mecanismos de evaluación y mejora continua de sus actividades operacionales, de tal manera que año tras año se minimicen los impactos y, por el contrario, se potencien los beneficios sociales y económicos de las regiones en donde las empresas tienen su núcleo de acción.

Principio No. 9. Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Las empresas deben dar a conocer a la parte interesada los impactos ambientales significativos, los planes de mitigación y plan de capacitación a todos los involucrados.

La relación de los principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los indicadores GRI, se puede evidenciar en las Tablas 12 y 13, tal como se describe a continuación.

Tabla 12. Principio No 7, 8 y 9 Pacto Mundial y GRI (EN1 hasta EN14)

GUÍA DE GRI (4)			
CATEGORÍA	**ASPECTO**	**NOMBRE DEL INDICADOR**	**FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES/ UNIDAD DE MEDIDA**
Medio ambiente	**Materiales**	**EN1:** Materiales por peso o volumen	kg o m3 de materiales empleados en la operación.
		EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	Materiales reciclados=(Total materiales reciclados)/ (Total de materiales empleados)*10.
	Energía	**EN3:** Consumo energético interno	kW hora consumidos.
		EN4: Consumo energético externo	kW hora consumidos.
		EN5: Intensidad energética	Intensidad energética =(kWh consumidos)/ (Unidades monetarias (ingresos o ventas)).
		EN6: Porcentaje de reducción del consumo energético.	Porcentaje de reducción del consumo energético =(kwh consumidos año anterior-kWh consumidos año actual)/(kWh consumidos año anterior)*100.
		EN7: Porcentaje de reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	Porcentaje de reducción del consumo energético =(kwh consumidos año anterior-kwh consumidos año actual)/(kwh consumidos año anterior)*100.
	Agua	**EN8:** Porcentaje de captación total de agua según la fuente.	Porcentaje de captación de agua =(m3 de agua captados)/(m3 de agua consumidos)*100.
		EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Listado de fuentes afectadas por captación de agua.
		EN 10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Porcentaje de crecimiento de reutilización de agua =(m3 de agua reciclada y reutilizada año actual-m3 de agua reciclada y reutilizada año anterior)/(m3 de agua reciclada y reutilizada año anterior).
	Biodiversidad	**EN 11:** instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.	Listado de instalaciones operativas ubicadas en áreas protegidas y no protegidas.
		EN 12: Impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios.	Matriz de impactos derivados de actividades, productos y servicios.
		EN 13: Hábitats protegidos o restaurados.	Listado de hábitats protegidos o restaurados.
		EN 14: No. de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción	No. de especies incluidas en lista roja UICN y en listados nacionales de conservación.

Fuente: Los autores.

A continuación una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 12.

EN1: Materiales por peso o volumen

Según Roser y Vázquez (2008), los recursos energéticos deben ser producidos y utilizados de modo que se proteja y preserve el medio ambiente. Las empresas que comercializan y distribuyen energía eléctrica están implementando tecnologías limpias que incluyen el cambio de materiales, como por ejemplo, el uso de transformadores que no contienen Bifenilo Policlorados (PCBs).

Según GRI 4, los materiales que las empresas utilizan se pueden clasificar como (Sustainability Reporting Guidelines, 2014):

Materias primas (es decir, recursos naturales empleados para su conversión en productos o servicios, tales como minerales, madera, entre otros); materiales auxiliares (es decir, materiales necesarios para el proceso de fabricación, pero que no son parte del producto final, como los lubricantes para la maquinaria) y productos o piezas semiacabados, incluido todo tipo de materiales y componentes que no son materias primas y que forman parte del producto final; y materiales de embalaje, tales como papel, cartón y plástico.

EN5: Intensidad energética

Según la GRI 4 (Sustainability Reporting Guidelines, 2014), la intensidad determina el consumo energético de una organización en el contexto de una medida específica de la organización. Esta medida se puede establecer como unidades monetarias (ingresos, ventas).

EN6: Reducción del consumo energético y EN7: Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios

En el contexto actual, la demanda energética tiende a crecer; es por ello que las empresas del sector han ampliado su capacidad de producción para atender a sus clientes. Según Roser y Vázquez (2008), cuando parte del crecimiento de la demanda corresponde a ineficiencias, es responsabilidad de las empresas educar a su cliente interno y externo acerca del uso eficiente y racional del consumo de la energía. El indicador que se propone relaciona los kilowatios consumidos de un año a otro.

EN8: Captación total de agua según la fuente

La captación total de agua indica el tamaño y la importancia relativa de la organización en términos de consumo de agua.

EN 10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

La ley 373 de 1997 obliga a las entidades a desarrollar proyectos que propendan por el uso eficiente de agua. Una de las formas a utilizar es el reciclaje y reutilización de este recurso, mediante estudios de factibilidad técnica y económica para el reúso de aguas utilizadas.

EN 11: instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.

Nombrar subestaciones, oficinas, o áreas en donde se distribuya energía, las cuales estén ubicadas en zonas protegidas o de gran biodiversidad.

EN 12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios.

Las empresas cuentan con matriz de aspectos e impactos, en donde se establece por categoría cuáles son los impactos significativos.

EN 13: Hábitats protegidos o restaurados

Los hábitats que las empresas de comercialización o distribución de energía eléctrica están impactando con su actividad económica, están sujetos a verificación por parte de la autoridad ambiental. Es importante que la empresa muestre acciones de restauración, en el caso de que haya afectación sobre los hábitats. Esta información puede estar disponible en la matriz de aspectos e impactos o en los informes de desempeño ambiental que se entreguen a las corporaciones regionales.

EN 14: Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.

Las empresas pueden informarse acerca del listado de especies en peligro de extinción con las ONGs de la región en donde operan y con las corporaciones autónomas regionales.

Tabla 13. Principio No 7, 8 Y 9 Pacto Mundial e indicadores GRI (EN15 hasta EN28)

GUIA DE GRI (4)			FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORAS/ UNIDAD DE MEDIDA
CATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Medio ambiente	Emisiones	**EN 15:** Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	Volumen de emisiones de CO_2
		EN 16: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	Volumen de emisiones de CO_2
		EN 17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	Volumen de emisiones de CO_2
		EN 18: Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	Intensidad emisiones efecto invernadero = (vol emisiones GEI) / (Unidades monetarias (ingresos o ventas).
		EN 19: Porcentaje de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	Porcentaje de reducción GEI=(vol emisiones año anterior-vol emisiones año actual)/(vol emisiones año anterior)*100.
		EN 20: Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	Volumen de emisiones de CFC11.
		EN 21: NOX, SOX, y otras emisiones atmosféricas significativas	kg de emisiones atmosféricas significativas.
	Efluentes y residuos	**EN 22:** Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino.	Volumen total de vertimientos.
		EN 23: Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Peso total de residuos por método de eliminación.
		EN 24: Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Volumen total de derrames significativos. Multas o sanciones por derrames.
		EN 25: Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea2 y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	Peso total de los residuos peligrosos transportados, desglosado por destino.
		EN 26: Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de los masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	Listado de fuentes de agua donde se han realizado vertimientos.
	Productos y servicios	**EN 27:** Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Porcentaje de reducción de sustancias =(sustancias emitidas año anterior -sustancias emitidas año actual)/(sustancias emitidas año anterior)*100. Porcentaje de reducción consumo agua = (consumo año anterior -consumo año actual)/(consumo de agua año anterior)*100.

Fuente: Los autores.

A continuación, una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 13.

EN 15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)

Según el Protocolo de Kyoto (Naciones Unidas, 1998) los gases de efecto invernadero de alcance 1 son:

- Dióxido de carbono (CO_2);
- Metano (CH_4);
- Óxido nitroso (N_2O);
- Hidrofluorocarburos (HFC);
- Hidrocarburos perfluorados (PFC);
- Hexafluoruro de azufre (SF_6); y
- Trifluoruro de nitrógeno (NF_3).

EN 16: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero que se producen al generar la electricidad, la calefacción, la refrigeración y el vapor que se adquieren a otras organizaciones para su consumo, deben ser identificadas y cuantificadas y de ser posible desglosadas por:

- Unidad de negocio o instalación
- País
- Tipo de fuente (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor); y
- Tipo de actividad.

EN 17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)

Según la GRI 4 (Sustainability Reporting Guidelines, 2014), las emisiones de Alcance 3 se derivan de las actividades de la organización cuando se producen en fuentes que ésta no posee ni controla.

EN 18: Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.

La intensidad determina las emisiones de gases de efecto invernadero de una organización en el contexto de una medida específica. En este caso, se sugiere como denominador las unidades monetarias (ingresos, ventas).

EN 19: Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Se propone el indicador que mida la disminución de las emisiones con respecto al año anterior.

EN 20: Emisiones de sustancias que agotan el ozono

Según el Protocolo de Montreal (Naciones Unidas, 1987), la disminución de la capa de ozono debido al uso de sustancias que la agotan, es motivo de preocupación, ya que ésta filtra la mayor parte de las radiaciones ultravioletas dañinas procedentes del sol. Es por esto que las empresas deben disminuir sus emisiones año tras año, como parte del compromiso con el cuidado del medio ambiente.

Las sustancias agotadoras de la capa de ozono según este Protocolo son:

- Cloroflurocarbonados (CFC)
- Halones
- Otros halogenados
- Tetracloruro de Carbono
- Metil Cloroformo
- Bromoclorometano
- Bromuro de metilo

EN 21: NOX, SOX, y otras emisiones atmosféricas significativas se pueden desagregar de las siguientes emisiones atmosféricas significativas:

- NOX
- SOX
- Contaminantes orgánicos persistentes (COP);
- Compuestos orgánicos volátiles (COV);
- Contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP);
- Partículas (MP); y
- otras categorías de emisiones atmosféricas estandarizadas identificadas en la normativa pertinente.

EN 26: Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.

Principio N.10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Según Transparency International (2009), organización no gubernamental dedicada a combatir la corrupción, la definición de corrupción se puede describir como "el abuso del poder encomendado para el beneficio propio" (pp7). Por su parte, en el principio No. 10 del Pacto Mundial se define el soborno como "Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa". También, se define la extorsión como "el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno". Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas".

Las empresas deben establecer políticas claras contra la corrupción; estos mecanismos deben ser divulgados a todos los empleados puesto que esta cultura debe permearse a todos los niveles. Adicionalmente, los canales a través de los cuales los empleados pueden denunciar la corrupción, deben ser ampliamente divulgados para que cuando se conozca que alguna actividad pueda estar enmarcada dentro del concepto de corrupción, estas actuaciones se puedan informar a través de mecanismos seguros y en los que se garantice que no habrá retaliaciones contra quien da a conocer la denuncia.

El Código de Conducta y Código de Buen Gobierno, deben estar dentro de las políticas que se implementen en cualquier organización, como una de las estrategias anticorrupción; así mismo, es importante que estos documentos sean parte de la inducción y reinducción de los empleados, de tal manera que se tenga claridad en los mecanismos de reporte y que se conviertan en un medio para que la gestión de la empresa sea transparente ante sus clientes internos y externos.

La relación del principios 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los indicadores GRI, se puede evidenciar en la tabla 14, tal como se describe a continuación.

Tabla 14. Principio No 10 Pacto Mundial e indicadores GRI

GUÍA DE GRI (4)				FÓRMULA INDICADOR SEGÚN AUTORES
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	ASPECTO	NOMBRE DEL INDICADOR	
Desempeño Social	Sociedad	Lucha contra la corrupción	**SO3:** Porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	Porcentaje de centros evaluados en aspecto de corrupción=(No. de centros aprobados en el seguimiento de corrupción / Total de centros evaluados)*100. Porcentaje de eficacia en la gestión del riesgo = (No. de controles eficaces en la gestión del riesgo/ No de controles determinados para gestionar el riesgo)*100.
			SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	Impacto en los procedimientos empleados en el aspecto de corrupción=Nivel de aceptación e implementación de los instrumentos en las encuestas realizadas contra la corrupción.
			SO5: Porcentaje de casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	Porcentaje de casos confirmados de corrupción=(Número de casos confirmados de corrupción/Total de casos investigados)*100. Porcentaje de implementación de medidas adoptadas= (Total casos confirmados con medidas adoptadas/Total casos confirmados de corrupción)*100.
		Política pública	**SO6:** Porcentaje de valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	Porcentaje de contribuciones políticas =(Total de pagos realizados por contribución política)/Total de pagos de contribución)*100.

Fuente: Los autores.

A continuación, se realiza una breve explicación de los indicadores relacionados en la tabla 14.

SO3: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía, deben buscar mecanismos de identificación y evaluación de riesgos. Uno de ellos, el fraude y la corrupción, que puede presentarse, por ejemplo, cuando se adjudican proyectos de energía sin licitación. El indicador que se propone, siguiendo la recomendación de la G4, es: Centros evaluados en aspecto de corrupción.

Pero no sólo es suficiente con la evaluación de los riesgos; las empresas deben determinar medidas de control que mitiguen los riesgos considerados significativos; es decir, aquellos que impidan que el riesgo se materialice y afecte los resultados de la organización. Se propone otro indicador que permita evaluar la eficacia de los planes de acción propuestos: % de eficacia en la gestión del riesgo.

SO4: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.

Las empresas que comercializan y distribuyen energía han establecido políticas contra el fraude y la corrupción, los cuales deben permearse a todos los niveles de la organización. Esto es, desde los socios y accionistas, hasta los empleados. La información puede obtenerse de procesos como Gestión Humana y Gestión Jurídica, los cuales son los responsables de permear esta información a todos los niveles. Se propone el siguiente indicador: Impacto en los procedimientos empleados en el aspecto de corrupción

SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas

Las empresas que comercializan y distribuyen energía, cuentan con diferentes mecanismos para el reporte de sospechas de casos de corrupción. Esta información es vital para dar inicio a investigaciones que pueden generar, en muchos casos, el despido del empleado involucrado o la toma de acciones para prevenir la reincidencia en el futuro. Se propone entonces el siguiente indicador: Casos confirmados de corrupción y % de implementación de medidas adoptadas.

SO6: Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario

Este indicador podría arrojar información sobre la valoración del nivel de corrupción; en la actualidad muchas empresas que comercializan y distribuyen energía tienen procedimientos y códigos de conducta y de gobierno en donde se establecen las directrices a seguir para mantener las relaciones apropiadas con los gobiernos. Áreas como Jurídica y Gestión Humana pueden facilitar la información para alimentar el indicador que se propone.

Conclusiones

La metodología propuesta facilita la elaboración de informes de sostenibilidad anual en las empresas del sector eléctrico de los agentes comerciales y distribuidores, dado que permite cuantificar, medir, controlar y hacer seguimiento a la gestión de los impactos significativos que afectan el entorno interno y externo de sus grupos de interés.

En la actualidad, son muchas las herramientas que permiten evidenciar el desempeño en RSE; la integración GRI vs Pacto Mundial de las Naciones Unidas facilita a las empresas que comercializan y distribuyen energía diagnosticar su comportamiento en los ámbitos social, económico y ambiental; implementar planes de acción para incrementar su eficiencia; hacer seguimiento y monitoreo para que se pueda propender por la mejora continua y por el bienestar de todos sus stackeholders. Integración que permite a los líderes convertir los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en parte de la estrategia, de su quehacer institucional, el cual se hace transparente mediante la GRI.

Recomendaciones

Los indicadores de gestión han sido formulados y revisados con los encontrados en la literatura científica. Se sugiere que por su estructura puedan ser usados en diferentes áreas estratégicas de otras industrias, ya que permiten demostrar un desempeño sostenible, independientemente de la naturaleza de la operación comercial a la que se dedique.

Referencias

Arias, E. C., y Cadavid, J. V. (2004). La regulación económica de la distribución de la energía eléctrica. *Ecos de Economía, 8*(18), 99-139. Recuperado de: http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/ecos-economia/article/view/2014

Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG). (22 de Diciembre de 1999). *Resolución No. 080*. Recuperado de: http://apolo.creg.gov.co/Publicac.nsf/Indice01/Resoluci%C3%B3n-1999-CREG080-99

Congreso de Colombia. (22 de Diciembre de 1993). Ley 99 de 1993. *Diario Oficial No. 41146*. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0099_1993.html

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 1994). Ley 142 de 1994. *Diario Oficial 41.433*. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2752

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 1994). Ley 143 de 1994. *Diario Oficial 41434*. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4631

Congreso de Colombia. (31 de Mayo de 1994). Ley 134 de 1994. Diario Oficial No. 41373. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0134_1994.html

Congreso de Colombia. (6 de Junio de 1997). Ley 373 de 1997. Diario Oficial No. 43058. Recuperado de: http://www.minambiente.gov.co/images/normativa/leyes/1997/ley_0373_1997.pdf

Congreso de Colombia. (30 de Junio de 2011). Ley 1468 de 2011. Diario Oficial 48116. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43212

Cuervo, J. I. (2007). *Ensayos sobre política pública*. Bogotá: Universidad Externo de Colombia.

García, D., Cruz, E., y Corredor, G. (2006) Impactos y consecuencias de la reforma del sector electrico en Colombia. *UN Periódico, Bogotá.*

Gestión ambiental social y biofísica (2008). (2008, 1 de Diciembre). Recuperado de: http://www.ideaspaz.org/tools/download/47234

ICONTEC. (2008). *Guía técnica colombiana GTC 180. Responsabilidad Social*. Incotec: Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://www.valledelcauca.gov.co/planeacion/descargar.php?id=8871

International Energy Agency. (20 de Julio de 2018) *Electricity Information 2018: Overview*. Recuperado de: https://webstore.iea.org/electricity-information-2018-overview

Ministerio de la Protección Social. (30 de Abril de 2009). Resolución 1348 de 2009. *Diario Oficial 47342*. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36213

Ministerio de Minas y Energías. (13 de febrero de 2007). Decreto 387 de 2007. *Diario Oficial 46541*. Recuperado de http://www.creg.gov.co/html/Ncompila/htdocs/Documentos/Energia/docs/decreto_0387_2007.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31 de Julio de 2002). Decreto 1607 de 2002. *Diario Oficial 44892*. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5536

Ministerio del Interior. (13 de Julio de 1998). Decreto 1320 de 1998. *Diario Oficial 43340*. Recuperado de: https://

www.mininterior.gov.co/sites/default/files/co-decreto-1320-98-consulta-previa-indigenas-_2.pdf

Naciones Unidas. (1987). *Protocolo de Montreal del Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono.* Montreal, Canadá.

Naciones Unidas. (1998). *Protocolo de Kyoto de la convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático.* Kyoto, Japón. Recuperado de: https://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf

Naciones Unidas. (2000) *Pacto Mundial*. Recuperado de: https://www.unido.org/sites/default/files/2010-11/GC_Brochure_Spanish_0.PDF

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.* Tercera edición, Ginebra. Pág.3. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (25 de junio de 1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, (núm. 111). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (28 de junio de 1930). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).* Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C029,/Document

Programa de Emisión y Colocación de Bonos EMGESA. (2015). Programa de Emisión y Colocación de Bonos Emgesa Séptimo Tramo. Recuperado de: http://www.emgesa.com.co/ES/ACCIONISTAS/INFORMACIONFINANCIERA/PresentacionResultados/Presentaci%C3%B3n%20Roadshow%20Emgesa.pdf

Romero, L. D., y Vargas, R. A. (2010). Modelo de incentivos para la reducción de pérdidas de energía eléctrica en Colombia, *Revista de la Maestría en Derecho Económico*, (6), 221-257.

Roser, I., y Vázquez, O. (Eds.). (2008). *La Responsabilidad Social de la Empresa Española en Latinoamérica. El caso del sector eléctrico.* Barcelona: Media responsable.

Royal Danish Ministry of Foreign Affairs y United Nations Development Programme (Editores). (2005). *Implementando el Pacto Mundial.* Recuperado de: http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/05/Implementando_el_Pacto_Mundial.pdf

Secretaría de Energía (México). (2017). *Balance Nacional de Energía 2016*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/288692/Balance_Nacional_de_Energ_a_2016__2_.pdf

Sistema de Información Ambiental Minero Energético (2005). *Guía ambiental para proyectos de distribución* (Página 47, Num 7.2). Recuperado de: http://www.siame.gov.co/siame/documentos/Guias_Ambientales/Gu%C3%ADas%20Resoluci%C3%B3n%201023%20del%2028%20de%20julio%20de%202005/SECTOR%20ENERG%C3%89TICO/Guia%20Ambiental%20para%20proyectos%20de%20distribuci%C3%B3n%20el%C3%A9ctrica.pdf

Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. (2017, 2 de Mayo). *Diagnóstico de la calidad del servicio de energía eléctrica en Colombia 2016*. Informe Técnico. Recuperado de: http://www.celsia.com/Portals/0/Documentos/PDF/informe-calidad-del-servicio-2016-superservicios.pdf?ver=2017-05-25-143508-477

Sustainability Reporting Guidelines. (2014). *Global Reporting Initiative (GRI). Sustainability Reporting Guidelines*. Recuperado de: https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx

Transparency International. (2009). *Informe Global de la Corrupción 2009. Corrupción y Sector Privado*. Cambridge: University Press. Recuperado de: https://www.transparency.org/whatwedo/publication/informe_global_de_la_corrupcion_2009_corrupcion_y_sector_privado