

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN OTACC S.A.: UNA
PROPUESTA DESDE TRABAJO SOCIAL**

**CARLOS ANDRÉS RUEDA PINZÓN
JOHAN ALEXIS MELENDEZ ARDILA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2012

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN OTACC S.A.: UNA
PROPUESTA DESDE TRABAJO SOCIAL**

**CARLOS ANDRÉS RUEDA PINZÓN
JOHAN ALEXIS MELENDEZ ARDILA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Trabajo
Social**

Directora:

**ADRIANA VEGA MARTINEZ
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2012

AGRADECIMIENTOS

A nuestra alma mater la Universidad Industrial de Santander por abrirnos las puertas del conocimiento científico y el pensamiento crítico.

A la escuela de Trabajo Social por dirigirnos en el camino del estudio y la investigación de la realidad social y su complejidad.

A nuestros familiares, amigos y a todas esas personas que aportaron con su apoyo y conocimiento durante toda la carrera.

A nuestra maestra y amiga Adriana Vega Martínez por habernos apoyado con toda su vocación desde el inicio de este proceso de formación académica y humana.

A la Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. por habernos dado la oportunidad de iniciar nuestra labor como profesionales y de recoger las experiencias que hicieron posible la construcción de esta propuesta.

DEDICATORIA

A mi querido abuelo Olivo Meléndez que en paz descanse.

Johan A. Meléndez Ardila.

DEDICATORIA

A mi Abuela querida, quien con sus enseñanzas y amor hizo de mí, la persona que en estos momentos soy.

A mi Madre, Tía y Madrina, quienes me brindaron el apoyo necesario para lograr mis triunfos, ahora los quiero compartir con ustedes.

A mi novia Lucy, por su apoyo incondicional y por darme fuerza en los momentos de angustia y desfallecimiento, siempre me ayudaste a levantarme y a observar las situaciones desde otras perspectivas... Gracias.

A mi profesora y supervisora de prácticas Adriana Vega Martínez, quien con su vocación y compromiso me oriento en todo momento, gracias por animarme y enseñarme a ser mejor, fuiste mi faro del conocimiento cuando las dudas de mi praxis profesional me abarcaban incesantemente.

A mis profesores de la escuela de trabajo social por su buen trabajo, por los conocimientos que compartieron conmigo y que formaron el profesional que soy hoy... Ustedes ampliaron todos mis horizontes... Gracias.

A todas aquellas personas que quizás no puedo mencionar, pero que han llegado en momentos inesperados y especiales, facilitando y alegrando mi vida... Ustedes también aportaron a mi crecimiento y formación personal y profesional.

Y por supuesto a Dios, por ser mi guía en los momentos de oscuridad e incertidumbre, por darme la familia que tengo, por brindarme la oportunidad de ser profesional y de conocer a todas las personas que me ayudaron y que fueron fuente de inspiración y creatividad para conseguir mis triunfos... Nada es casualidad.

Carlos Andrés Rueda Pinzón

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	19
1. MARCO TEÓRICO	22
1.1 DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE	22
1.2 GESTIÓN SOCIAL	25
1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	27
2. MARCO NORMATIVO	36
2.1 MEDIO AMBIENTE	36
2.2 RELACIONES LABORALES	36
2.3 CAMPO COMERCIAL	37
2.4 INVERSIÓN SOCIAL	37
2.5 NORMAS Y ESTÁNDARES	37
2.5.1 SA 8000.	38
2.5.2 ISO 26000:2010	38
2.5.3 NORSOK S-006 ICONTEC Internacional	38
2.5.4 RUC	39
2.5.5 ISO 14001:2004 ICONTEC	40
2.5.6 OHSAS 18001:2007 ICONTEC	40
3. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	42
3.1 UBICACIÓN	42
3.2 PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE OTACC S.A	43
3.2.1 Misión	43
3.2.2 Visión	44
3.2.3 Objetivos Corporativos.	44
3.2.4 Valores Corporativos	45
3.2.5 Política de calidad.	45

3.2.6 Estructura orgánica	47
3.2.7 Mapa de procesos	51
3.3 EL TALENTO HUMANO EN OTACC S.A	56
4. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN	61
4.1 ÁREA DE INFLUENCIA	63
4.1.1 Área de influencia directa (AID).	63
4.1.2 Área de influencia indirecta (AII).	64
4.2 DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA	68
4.2.1 Estructura de la población.	68
4.2.2 Condiciones de vida	71
4.3 DIMENSIÓN SOCIAL EN EL ÁREA DE INFLUENCIA AL PROYECTO	74
4.3.1 Salud.	74
4.3.2 Educación.	77
4.3.3 Vivienda.	81
4.4 DIMENSIÓN ECONOMICA	83
4.4.1 Estructura de la propiedad.	83
4.4.2 Procesos productivos y tecnológicos	84
4.5 Dimensión político-administrativa	89
4.5.1 Gobierno.	89
4.5.2 Presencia institucional.	89
4.5.3 Organización comunitaria.	89
5. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	92
5.1 DIAGNOSTICO PRELIMINAR	92
5.2 MATRIZ DOFA	98
5.3 PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS	100
5.4 OBJETO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	106
5.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	107
5.5.1 Responsabilidad Social	107
5.5.2 Responsabilidad Social	116
5.6 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	124

6. PROPUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA OTACC S.A	131
6.1 OBJETIVO GENERAL	134
6.1.1 Acciones estratégicos	134
6.2 FASES DEL PROCESO	135
CONCLUSIONES	143
RECOMENDACIONES	145
BIBLIOGRAFIA	147
ANEXOS	150

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama OTACC S.A.	47
Figura 2. Construcción loop fase II - tramo 5. Organigrama de la obra.	50
Figura 3. Mapa de Procesos OTACC S.A.	51
Figura 4. Ubicación Regional de los municipios del Área de Influencia Indirecta del Sector de Camilo – Estación La Belleza	65
Figura 5. Estructura Etárea de la población en el AII, proyección 2008	71
Figura 6. Condiciones de Vida de la Población en el AII	72

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación de Empleados por Nivel Profesional	56
Tabla 2. Relación de Empleados por Profesión, Actividad u Oficio.	57
Tabla 3. Relación de Empleados por Género.	58
Tabla 4. Relación Empleados por Nivel Profesional. Construcción loop fase II - tramo 5.	59
Tabla 5. Municipios y veredas que componen el AID del proyecto Fase II Tramo 5.	64
Tabla 6. Características Generales de los Municipios del Área de Influencia Indirecta	66
Tabla 7. Distribución de la población para los municipios del AII, 2005	69
Tabla 8. Distribución de la población por rangos de edad para los municipios del AII, 2005.	70
Tabla 9. Dinámica población veredal en el área de influencia en estudio	73
Tabla 10. Oferta de Servicio de Salud en el Área de Influencia Indirecta	75
Tabla 11. Oferta de salud en el AID	76
Tabla 12. Morbimortalidad reportada en el Área de Influencia Indirecta	77
Tabla 13. Porcentaje de la población censada de 5 Años y más que sabe leer y escribir por Áreas; y Asistencia escolar por rangos de edad (mayor a tres años)	78
Tabla 14. Porcentaje de la Población Censada de 3 Años y más por nivel Educativo	79
Tabla 15. Infraestructura y dotación de las escuelas en el AID	80
Tabla 16. Población, Hogares y viviendas, Compensada censada, 2005 para el AII	82
Tabla 17. Tenencia por hogares en el área de influencia indirecta del proyecto (2005)	84

Tabla 18. Características de la distribución del suelo en el Área de Influencia Indirecta	84
Tabla 19. Conformación y características del sector primario de la economía en el Área de Influencia Indirecta	86
Tabla 20. Conformación y características del sector secundario y terciario de la economía en el Área de Influencia Indirecta.	88
Tabla 21. Historia, objeto, gestión, actividades y afiliados por JAC en el AID.	90
Tabla 22. Matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA)	98
Tabla 23. Priorización de Estrategias.	102
Tabla 24. Planeación del proceso de intervención profesional. Estrategia 1, objetivo 1.	107
Tabla 25. Planeación del proceso de intervención profesional. Estrategia 2, objetivo 1.	116
Tabla 26. Fases de la propuesta de intervención profesional.	136

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Formato de evaluación interna de responsabilidad social - materia fundamental I: Gobernanza	151
ANEXO B. Formato evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental II: Derechos Humanos	153
ANEXO C. Formato de evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental III: Prácticas Laborales	156
ANEXO D. Formato de evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental IV: Medio Ambiente	159

RESUMEN

TÍTULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN OTACC S.A.: UNA PROPUESTA DESDE TRABAJO SOCIAL.*

AUTORES: CARLOS ANDRÉS RUEDA PINZÓN
JOHAN ALEXIS MELÉNDEZ ARDILA.**

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Empresarial, Desarrollo Humano Sostenible, Gestión Social, Grupos de Interés, OTACC S.A.

DESCRIPCIÓN

La Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores OTACC S.A., conformada por ingenieros santandereanos, y que cuyo fin es la construcción de proyectos de ingeniería civil, mecánica y eléctrica en todo el país, ha comenzado a ejecutar acciones de gestión social que pueden cimentar las bases de la construcción de una política de Responsabilidad Social Empresarial, que dentro del marco estratégico de la empresa, cubra el componente social y medié en las relaciones con sus grupos de interés.

El objetivo de este proceso de intervención fue diseñar y consolidar una propuesta de Responsabilidad Social Empresarial como estrategia corporativa mediante el establecimiento de directrices que permitan actuar con responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las instituciones y el medioambiente, así como cumplir con la normatividad vigente, con los estándares más altos de calidad y con los requerimientos de los clientes. Todo esto, con el fin de promover una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para todos los grupos de interés.

Los ejes teóricos sobre los cuales se fundamentó la intervención profesional fueron el Desarrollo Humano Sostenible, La Gestión Social y la Responsabilidad Social Empresarial. Enfoques que permitieron una visión moderna y sistémica del rol que actualmente tienen las empresas en la sociedad y la forma en cómo funcionan las relaciones Organizaciones – Actores sociales para generar mecanismos que aseguren la sostenibilidad de ambas partes y el mejoramiento de los sectores económico, social y ambiental.

* Proyecto de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora de Proyecto: Adriana Vega Martínez

ABSTRACT

TITLE: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN OTACC S.A: A PROPOSAL FROM SOCIAL WORK.

AUTHORS: Carlos Andrés Rueda Pinzón
Johan Alexis Meléndez Ardila.**

KEYWORDS: Corporate Social Responsibility, Sustainable Human Development, Social Management, Stakeholders, OTTACC S.A.

DESCRIPTION

The Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores, OTACC S.A, is comprised of engineers from Santander. Its aim is the construction of projects in areas such as civil, mechanical and electrical engineering throughout the country. This organization has recently started to implement actions of social management that may consolidate the grounds in the development of a policy of Corporate Social Responsibility that covers the social component and mediates with its stakeholders within the strategic framework of the company.

The purpose of this process of intervention was to design and consolidate a proposal of Corporate Social Responsibility as a corporative strategy. To carry this out, it was of vital importance to establish a set of policies with the objective of guiding the company's personnel to act with responsibility, integrity, and respect towards the people, the institutions and the environment, as well as the compliance with the current norms, with the highest standards of quality, and the customers' requests. All this has the intention of promoting a constant improvement that can generate favorable conditions of sustainable development and value for its stakeholders.

The literature by which this professional intervention was grounded was the theories of Sustainable Human Development, Social Management, and Corporate Social Responsibility. Approaches that led us through a modern and systematic perspective of the role that companies have nowadays in society, and the mechanics in the relation Organizations-Actors to generate means that ensure the sustainability in both parties and the improvement of the economy, social, and environmental sectors.

1

* Final undergraduate project

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Project supervisor: Adriana Vega Martínez.

INTRODUCCIÓN

Se reconoce en la actualidad, que el avance del modelo capitalista basado en la producción extensiva y la acumulación, ha producido graves deficiencias en la economía para generar procesos equitativos y sostenibles de desarrollo. Por otro lado el neoliberalismo ha constituido una postura predominante en torno a la descentralización y achicamiento del estado, otorgando al sector privado una mayor participación e influencia en las cuestiones sociales.

La forma en cómo se han desarrollado las organizaciones y sus relaciones con el entorno ha venido cambiando debido a una dinámica dialéctica entre estas y su contexto económico, político y social. Las empresas como sistemas abiertos se relacionan con el ambiente por medio de una amplia gama de elementos denominados de entrada y salida. Esto hace que el sistema al que denominamos empresa influya en el entorno en donde realiza sus actividades y genere impactos, algunos de los cuales, afectan de manera indiscriminada el medioambiente y los derechos de las poblaciones con el fin de obtener mayor utilidad. Al mismo tiempo, los actores sociales, al recibir estos elementos, generan respuestas desde el ambiente de la organización que buscan eliminar o mitigar dichos impactos. Es desde este dialogo o intercambio de elementos que las empresas acuden a la responsabilidad social empresarial como herramienta que permite generar un equilibrio entre el sistema y su ambiente y así asegurar la sostenibilidad de las partes.

El presente documento recoge las experiencias de la intervención profesional de trabajo social, realizada en el área de gestión social del consorcio ACCIONA-OTACC. Quien desarrolla el proyecto de ampliación del gasoducto desde Cusiana Fase II, Tramo V, para la empresa TGI S.A. E.S.P. Y en el cual la compañía

OTACC S.A. adquiere sus primeras experiencias en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial.

Dentro de este proceso, se tuvo la oportunidad de interactuar con los diferentes grupos de interés de la obra, la mayoría de los cuales, hacían parte del área de influencia directa establecida para el proyecto. Con el fin de dirigir las acciones de gestión social que mediaran las relaciones entre la empresa y las partes interesadas, un primer paso realizado durante la práctica académica fue la construcción e implementación de plan de gestión social (PGS) del consorcio.

El PGS, como un manual de relacionamiento con los grupos de interés de la obra, propone procedimientos para mediar en los diálogos con la comunidad y demás personal vinculado al proyecto en los temas referentes a la capacitación, información y participación, concienciación, la contratación de mano de obra no calificada y manejo del clima social, entre otros.

Para la construcción e implementación de este documento, se usaron como referentes las políticas de Responsabilidad Social Empresarial de TGI S.A. E.S.P. Al igual que toda la legislación relacionada en los campos de medioambiente, relaciones laborales, comercial, e inversión social. Por otro lado también se tuvieron en consideración todas las normas, estándares y sistemas de gestión internacionales de la International Organization for Standardization (ISO), Social Accountability International (SAI); y nacionales del Registro Único de Evaluación para Contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad (RUC), entre otros.

Lo relatado anteriormente, sirvió como inspiración y soporte para el planteamiento de una propuesta que tiene como objetivo consolidar e implementar una Política de Responsabilidad Social Empresarial como estrategia corporativa en la plataforma de OTACC S.A. Esto mediante el establecimiento de directrices que permitan actuar con responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las

instituciones y el medio ambiente, así como cumplir con la normatividad vigente, con los estándares más altos de calidad y con los requerimientos de los clientes. Lo anterior, con el fin de promover una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para todos los grupos de interés. Vale la pena resaltar, que esta propuesta ya ha sido puesta en marcha, y hasta el momento se encuentra en la primera fase de ejecución con la creación de cuatro formatos de evaluación interna de RSE.

Dentro de las principales enseñanzas que deja esta experiencia, esta que la ausencia del estado en el área de influencia directa del proyecto, ha generado que las comunidades establezcan relaciones de dependencia con la organización, buscando oportunidades de empleo y desarrollo para la región, con el fin de tratar de mejorar su calidad de vida, dinámica que pone en riesgo la auto-sostenibilidad del territorio. Por otro lado, se evidencia que el común denominador del malestar social en las comunidades, está relacionado con la falta de oportunidades de empleo para las personas del área rural, materia en la que puede asistir la empresa e implicaría un mejoramiento en las relaciones con este grupo de interés. Otro de los aprendizajes que cabe mencionar para objeto de esta introducción, aunque no es el último, es que se puede observar que el rol que asume el Trabajador Social en este tipo de proyectos, es el de mediador, buscando la conciliación y armonía con el fin de apoyar el desarrollo conjunto y para las partes.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Se reconoce en la actualidad, que el avance del modelo capitalista basado en la producción extensiva y la acumulación, ha producido graves deficiencias en la economía para generar procesos equitativos y sostenibles de desarrollo. Por otro lado el neoliberalismo ha constituido una postura predominante en torno a la descentralización y achicamiento del estado, otorgando al sector privado una mayor participación e influencia en las cuestiones sociales, siendo esto riesgoso para el mismo desarrollo de los países hablando en términos del bien común y la equidad.

Todo lo anterior, se ve reflejado, en que las acciones del estado y la dinámica del mercado han sido dirigidas, en las últimas décadas, en torno a los modelos clásicos de desarrollo, basados en el crecimiento económico y la acumulación del capital en las organizaciones, lo que ha dejado grandes vacíos en lo que se refiere al mejoramiento del bienestar de las poblaciones, ya que se pretende el capital como fin último y no como un medio para alcanzar la verdadera satisfacción de las necesidades humanas. Además, estos modelos sitúan a las personas, no como actores principales del desarrollo, sino como una herramienta utilizada por las compañías para aumentar su producción. Por otro lado, se ven reflejadas otras falencias en cuanto a la explotación indiscriminada de los recursos naturales y deterioro del medio ambiente, contradicción propia del capital en la medida en que el agotamiento de los recursos inevitablemente llevara a la disminución o supresión de la producción.

“Concentrarse en la riqueza es equivocado por dos razones:

- En primer lugar porque acumular no es necesario para realizarse como ser humano; existen algunos valores no materiales como la democracia, respeto de los derechos humanos, tradición, cultura, etc. La riqueza de una cultura es en gran medida independiente de la riqueza de las personas.
- En segundo lugar porque las opciones humanas van mucho más allá del bienestar económico. Se puede desear ser ricos, pero también desear tener vidas largas y saludables, respirar aire puro o gozar de los placeres simples de la vida en un medio ambiente sin contaminación.”¹

Es en este contexto, en donde aparece el modelo de Desarrollo Humano Sostenible, trabajado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como estrategia para superar los fracasos de los modelos de desarrollo descritos anteriormente, debido a que, además de procurar por el crecimiento económico, “busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses.”²

Por otra parte, este modelo de desarrollo también tiene en cuenta el respeto por el medio ambiente, buscando el uso eficiente y racional de los recursos, con el fin de “satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin poner en peligro las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras.”³

Este enfoque complementa y equilibra las dimensiones económica, social y ambiental, todas igualmente importantes dentro del concepto de desarrollo trabajado por el PNUD. Por un lado el crecimiento económico es necesario para mejorar los niveles de vida de una nación, el problema aquí, es la perspectiva que

¹ RECALDE, Diego. El Desarrollo Humano Sostenible. 1999. Disponible Vía Internet en: <http://agora.unalmed.edu.co/docs/For9-3-Recalde.PDF> el 02 de Febrero de 2012.

²PNUD. Desarrollo Humano. Disponible Vía Internet en: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008> el 01 de Febrero de 2012.

³ DOMÉNECH, Juan. Huella Ecológica y Desarrollo Sostenible. Ed. AENOR. 2da Edición. 2009. Pág. 28.

se tenía anteriormente, la cual enfatizaba en la generación de la riqueza sin importar los costos sociales y ambientales que las operaciones de las empresas podían generar, “El crecimiento económico no genera por sí mismo efectos positivos en la sociedad, puesto que está definido independientemente de elementos como la distribución equitativa de los beneficios de la riqueza, o la responsabilidad de producción acorde a los derechos humanos y a la conservación ambiental.”⁴ Así pues, para lograr el desarrollo, la dimensión económica debe ser guiada bajo los principios de la sostenibilidad, la equidad y la distribución de la riqueza para brindar a toda la población las oportunidades que les permitan la autorrealización y el mejoramiento de la calidad de vida y del entorno natural como parte del planeta y fuente de recursos.

La segunda dimensión, social y humana, se refiere al tema de la complejidad de las personas y la satisfacción de sus necesidades, no se pueden satisfacer todas éstas mediante la provisión de elementos materiales únicamente, pues existen necesidades emocionales y espirituales que solo pueden ser resueltas mediante la construcción de espacios que permitan el desarrollo de las capacidades humanas, por ejemplo, los estados deben realizar esfuerzos para garantizar contextos en donde se respeten los derechos humanos, se garantice el acceso a la educación e información y se brinde participación a toda la población para influir en las decisiones que afectan su vida. “Por esta razón, la gente es el centro del desarrollo, pues son las mismas personas las que pueden construir las condiciones para que el desarrollo humano de todos y todas sea posible: “El desarrollo de la gente, por la gente y para la gente””⁵

⁴FAJARDO, Luis Andrés. Desarrollo Humano Sustentable: Concepto y Naturaleza. Revista electrónica de difusión científica. Universidad Sergio Arboleda Bogotá. No 10. Disponible Vía Internet en: http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista10/Desarrollo_humano_sustentable.pdf el 02 de Febrero de 2012.

⁵PNUD. Desarrollo Humano. Disponible Vía Internet en: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008> el 01 de Febrero de 2012.

La tercera y última dimensión hace referencia a la parte ambiental, y tiene como principio fundamental la sostenibilidad, “se trata de que el crecimiento económico se cimiente y se estructure en un manejo respetuoso del medio ambiente y en una previsión que permita continuar con ese crecimiento sin dejar consecuencias a las generaciones futuras.”⁶, la idea aquí, es utilizar las fuentes de energía y recursos renovables de manera tal de que el aprovechamiento de estos recursos no exceda su capacidad de recuperación y permita continuar el ciclo del desarrollo.

1.2 GESTIÓN SOCIAL

En el contexto latinoamericano, es frecuente encontrar, que el concepto de gestión social es utilizado únicamente para referirse a la gestión que realiza el estado o las organizaciones públicas, o en el caso del sector privado, las Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) con fines sociales sin ánimo de lucro, debido a que sus acciones van dirigidas a atender las necesidades y problemas sociales de la población, pero este concepto trasciende más allá. “El repliegue del estado y su propia incapacidad para atender todas las demandas sociales en contextos sociales, políticos y económicos de amplia complejidad como el colombiano conllevó a que otros actores tomaran relevancia en el escenario de lo público, entre ellos las organizaciones no gubernamentales, las empresas del sector público y privado”⁷.

La tendencia actual ha demostrado que la gestión social también aplica a las organizaciones privadas con fines lucrativos, debido a que toda intervención que puedan realizar las empresas inevitablemente involucra una dinámica entre estas

⁶ FAJARDO, Luis Andrés. Desarrollo Humano Sustentable: Concepto y Naturaleza. Revista electrónica de difusión científica. Universidad Sergio Arboleda Bogotá. No 10. Disponible Vía Internet en: http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista10/Desarrollo_humano_sustentable.pdf el 02 de Febrero de 2012.

⁷ RIOS, Olga Lucia. Responsabilidad Social Empresarial – RSE – en Proyectos Hidroeléctricos en Operación. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Departamento de Trabajo Social. Medellín. 2005. Pág. 20.

y su contexto, o en otras palabras, toda actividad económica genera impactos en la sociedad del área en donde esta se realice.

Desconocer la gestión social como parte fundamental de cualquier organización ya sea pública o privada, es desconocer la interdependencia que existe entre las empresas y la sociedad. Las empresas generan crecimiento económico así como bienes y servicios que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, además constituyen la principal fuente de empleo en los países; por otro lado las sociedades son las consumidoras de estos productos y el principal insumo que permite a las organizaciones funcionar. De ninguna manera se puede pensar en la existencia de la una sin la otra.

Así es, que se puede definir la gestión social como un proceso inherente de las empresas “que implique no solo la atención de los problemas sociales o la satisfacción de necesidades, sino un proyecto permanente para el desarrollo humano, el tejido social, las condiciones ambientales, y la calidad de vida”⁸. En otras palabras, la gestión social vista como proceso administrativo de las cuestiones sociales que involucran a las empresas debe ir dirigida a la generación de un desarrollo humano sostenible.

Hoy en día, la gestión social de la mayoría de las empresas privadas se encuentra definida bajo los lineamientos de la responsabilidad social, siendo esta la herramienta más aceptada por las sociedades en la medida en que dota estos procesos con un sentido humano, ético, ambiental y sostenible.

⁸ICETEX, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Gestión Social para el Desarrollo Humano. Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Trabajo Social. Bogotá. 2012. Pág.323.

1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La forma en cómo se han desarrollado las organizaciones y sus relaciones con el entorno ha venido cambiando debido a una dinámica dialéctica entre estas y su contexto económico, político y social. Para una mayor comprensión de esta dinámica se podría citar la teoría general de sistemas, que percibe a las empresas como “unidades sociales o agrupaciones intencionalmente construidas y reconstruidas para el logro de objetivos específicos, que dependen e intercambian información con un sistema mayor y sus partes menores donde se describen las relaciones del organismo dentro del sistema”⁹.

Las empresas como sistemas abiertos se relacionan con el ambiente por medio de una amplia gama de elementos denominados de entrada y salida, esto hace que el sistema al que denominamos empresa influya en el entorno en donde realiza sus actividades y genere impactos, algunos de los cuales, afectan de manera indiscriminada el medioambiente y los derechos de las poblaciones con el fin de obtener mayor utilidad. Al mismo tiempo, los actores sociales, al recibir estos elementos, generan respuestas desde el ambiente de la organización que buscan eliminar o mitigar dichos impactos. Es desde este dialogo o intercambio de elementos que las empresas acuden a la responsabilidad social empresarial como herramienta que permite generar un equilibrio entre el sistema y su ambiente y así asegurar la sostenibilidad de las partes.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no es un tema nuevo, aunque ha tomado gran importancia en las últimas décadas debido a que la sociedad en general se ha vuelto cada vez más consciente de la importancia de tener comportamiento social y ambientalmente responsables tanto a nivel individual

⁹ TABORDA, Alejandra. *Coopreser Ejemplo y Medio para la Realización de la Responsabilidad Social Empresarial: Una Propuesta desde Trabajo Social*. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Bucaramanga. 2011. Pág. 18.

como empresarial. Es por esto, que “las organizaciones son objeto de un seguimiento cada vez mayor por parte de sus diversas partes interesadas”¹⁰.

El concepto de Stakeholders, o en español, Grupos de Interés o Partes Interesadas, “se refiere a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa”¹¹. Como clientes, empleados, socios, accionistas, donantes, proveedores, otras empresas, el estado y la sociedad.

Estos grupos ejercen, de alguna manera, influencia de tipo económico en las empresas, y pueden contribuir, tanto al cumplimiento de sus objetivos, como al detrimento de su actividad corporativa. Es por esto que identificar e involucrar a estos grupos se hace fundamental y es parte esencial de la construcción de una política y estrategia de responsabilidad social empresarial.

Las partes interesadas se pueden dividir en dos categorías diferentes, la primera, se refiere a los grupos que forman parte de la empresa y comparten un interés común con los objetivos de la organización y su éxito, como los empleados, socios y accionistas. La segunda, apunta a los grupos que se hallan por fuera de la empresa pero que tienen interés directo en las actividades que esta desarrolla, por ejemplo, las comunidades o poblaciones que exigen derechos sobre su propiedad, los grupos que protegen el medio ambiente, los clientes que exigen la calidad de los productos, los proveedores que quieren que se les cumplan los acuerdos contractuales, etc.

Todos los Stakeholders deben ser importantes para una organización, pero a veces resulta beneficioso priorizar cuales de estos grupos tienen intereses

¹⁰ Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Pág. 73.

¹¹ Account Ability, UNEP, Stakeholders Research Associates. De las Palabras a la Acción, El Compromiso con los Stakeholders, Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés. Primera edición castellana. Enero de 2006. Pág. 10.

comunes con otros y más ligados a la lógica del desarrollo humano sostenible y la responsabilidad social empresarial, y no de tipo personal o individual, “una organización deberá evaluar la representatividad y credibilidad de los grupos que declaran hablar en nombre de partes interesadas específicas o que apoyan causas determinadas... Una organización debería prestar atención a los puntos de vista de los grupos creíbles que busquen proteger dichos intereses”¹².

No obstante, hay que tener cuidado al momento de realizar dicha priorización pues “no todas las partes interesadas de la organización pertenecen a grupos organizados... Muchas partes interesadas pueden no estar organizadas en absoluto, y por esta razón, pueden ser pasadas por alto o ignoradas... Este problema puede ser especialmente importante con respecto a grupos vulnerables”¹³. Esto quiere decir, que aunque existan grupos que no estén organizados o constituidos como tal, pueden tener intereses importantes o acordes con la RSE, como es por ejemplo, la exigencia del respeto por los derechos humanos de las clases menos favorecidas.

En su principio, la concepción de RSE estaba dirigida únicamente hacia las acciones filantrópicas, espontáneas, temporales y sin ninguna metodología clara de las empresas, que buscaban atender las problemáticas coyunturales del momento pero sin establecer verdaderos compromisos con las sociedades o los grupos de interés por fuera de la simple voluntad que se tenía de ayudar.

Hoy en día, la RSE tiene una perspectiva más amplia, debido al creciente interés que las naciones y las personas han desarrollado en generar un desarrollo humano y sostenible, en parte gracias a los cambios presenciados en el último siglo, tales como el calentamiento global, la deforestación, la pérdida creciente de ecosistemas, el aumento de las especies en vía de extinción, las crisis

¹² Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Pág. 104.

¹³ *Ibíd.*

económicas y el incremento de la desigualdad y la pobreza. “A medida que cambian las preocupaciones de la sociedad, sus expectativas en relación con las organizaciones también varían para reflejar esas preocupaciones. Una noción primera de la responsabilidad social se centraba en las actividades filantrópicas, como hacer obras de caridad. Materias tales como las prácticas laborales y prácticas justas de operación surgieron hace un siglo o más. Otras materias, tales como los derechos humanos, el medioambiente y la protección de los consumidores, se han sumado con el tiempo, a medida que estos temas han recibido mayor atención”¹⁴.

Hoy por hoy, la mayoría de organizaciones y estándares nacionales relacionados con la responsabilidad social empresarial la definen como “el compromiso que una empresa asume en cada una de sus prácticas en un territorio determinado donde se insertan sus actividades empresariales con los actores sociales, políticos e institucionales con los que se relaciona, con el fin de contribuir al desarrollo y a la viabilidad empresarial”¹⁵.

Desde luego, las empresas pueden encontrarse en situaciones donde no sea posible resarcir de manera total todos los impactos negativos que sus actividades generen, pero la importancia está en asumir de manera integral, y desde la plataforma estratégica y política de la organización, estas responsabilidades buscando alternativas que permitan controlar, mitigar o compensar estos impactos.

Algunas de las características que debe tener una organización que haya implementado procesos y políticas de responsabilidad social empresarial son:

¹⁴Ibíd. Págs. 84-85.

¹⁵RIOS, Olga Lucia. Responsabilidad Social Empresarial – RSE – en Proyectos Hidroeléctricos en Operación. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Departamento de Trabajo Social. Medellín. 2005. Pág. 13.

- “Se estructura un compromiso integral con la viabilidad de la sociedad, en tanto, la viabilidad misma de la empresa está enmarcada y depende de dicha viabilidad.
- La empresa establece vínculos de relacionamiento de manera amplia con la sociedad, partiendo de los grupos de interés.
- Destaca el rol que tiene cada uno de los actores en los procesos de desarrollo integral.
- El cumplimiento de la RS se considera un asunto estratégico para la empresa y en una de las posibilidades importantes para la creación de ventajas competitivas sostenibles a largo plazo.”¹⁶

Actualmente, la RSE es una opción voluntaria para las empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes multinacionales, la legislación vigente y los estándares de calidad modernos sólo establecen mínimos de acción dirigidos a conservar los recursos naturales y a no afectar el statu quo de las sociedades procurando su bienestar, pero no obligan a generar verdaderos procesos de desarrollo sostenible para las regiones. No obstante, y aunque el objetivo del compromiso social de las empresas no es, ni puede ser, el de reemplazar ninguna de las obligaciones del estado, “las ONG y las empresas se han convertido en proveedores de muchos servicios que solía ofrecer el gobierno, en especial en países donde históricamente los gobiernos se han enfrentado a dificultades y restricciones serias, y han sido incapaces de proveer servicios en áreas como la salud, la educación y el bienestar”¹⁷.

Por otro lado, se evidencia que la influencia económica ejercida por las empresas privadas sobre las sociedades está siendo mediada por la perspectiva y aceptación que los grupos de interés tengan de la marca o imagen de las

¹⁶Ibíd. Págs. 21-22.

¹⁷ Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Págs. 85-86.

compañías. “El desempeño de una organización en relación con la sociedad en la que opera y sus impactos en el medioambiente, se ha vuelto una parte crítica a la hora de medir su desempeño general y su habilidad para continuar operando de manera efectiva. Esto es, en parte, reflejo del creciente reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza organizacional”¹⁸.

Así es, que las empresas han asumido la Responsabilidad Social Empresarial como una ventaja competitiva, que desde esta perspectiva se puede definir como “la forma inteligente como la empresa se prepara a través de un pensamiento estratégico, para integrar y articular su crecimiento y productividad en un entorno social complejo, dinámico y cambiante, buscando asegurar su permanencia en el largo plazo y actuando de forma proactiva frente a los factores sociales adversos”¹⁹.

Una forma efectiva para que una organización pueda garantizar su sostenibilidad y contribuir al desarrollo humano sostenible, es implementando la RSE, y para esto, es fundamental, primero, reconocer sus partes interesadas y después de esto, establecer diálogos que mejoren las relaciones y les brinden participación en la resolución de conflictos, tanto de la compañía, como de los problemas que sus actividades puedan generar en el ambiente. “El propósito de esta relación es dar una orientación estratégica y una excelencia operacional a la empresas y que estas por medio de sus operaciones contribuyan al desarrollo humano sostenible del planeta”²⁰. Evaluar la relación que se tiene con cada uno de los grupos de

¹⁸Ibíd. Pág. 73

¹⁹RIOS, Olga Lucia. Responsabilidad Social Empresarial – RSE – en Proyectos Hidroeléctricos en Operación. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Departamento de Trabajo Social. Medellín. 2005. Pág. 21.

²⁰Account Ability, UNEP, Stakeholders Research Associates. De las Palabras a la Acción, El Compromiso con los Stakeholders, Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés. Primera edición castellana. Enero de 2006. Pág. 11.

interés y después, contrastarlas con los temas que conciernen a la RSE dentro de sus materias fundamentales básicas, que según la norma técnica ISO 26000 son:

- **Gobernanza organizacional:** se refiere a los sistemas utilizados por las organizaciones para la toma e implementación de decisiones a favor del cumplimiento de sus objetivos.
- **Derechos humanos:** son los derechos básicos atribuidos a todas las personas por el hecho de ser seres humanos, para la RS se toman como categorías los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos sociales y culturales.
- **Prácticas laborales:** se refiere a todas las prácticas relacionadas con el trabajo que se realizan en el nombre de una organización incluyendo incluso la subcontratación.
- **Medioambiente:** hace alusión al equilibrio que debe haber entre producción y uso sostenible de los recursos naturales, también va dirigido hacia la disminución de residuos y prevención, mitigación y control de los impactos que se puedan generar sobre el medioambiente.
- **Prácticas justas de operación:** se refiere a la forma en que las organizaciones utilizan sus relaciones para promover y producir resultados positivos en materia de RS.
- **Asuntos de consumidores:** es la responsabilidad acerca de brindar la información precisa y real sobre los productos que se brindan a los clientes y consumidores, además de promover el consumo sostenible.
- **Participación activa y desarrollo de la comunidad:** se da mediante el reconocimiento de la importancia que tiene la comunidad para la empresa y las

capacidades que tiene esta de contribuir mediante la participación al cumplimiento de los objetivos organizacionales, además del compromiso que asume la empresa reconociéndose como parte interesada de la comunidad y cada uno de sus miembros y la capacidad para contribuir a su desarrollo y organización.

Es de gran importancia ya que permitirá a la organización obtener múltiples beneficios, dentro de los cuales están:

- “Facilitar una mejor gestión de riesgo y reputación.
- Permitir que las empresas aprendan de sus Stakeholders, lo que genera mejoras de productos y procesos.
- Desarrollar la confianza entre una empresa y sus Stakeholders.
- Posibilitar la comprensión del contexto complejo de los negocios, incluso el desarrollo de mercados y la identificación de nuevas oportunidades estratégicas.
- Informar, educar en influenciar a los Stakeholders y al entorno empresarial para mejorar sus procesos de toma de decisiones y las acciones que afectan a las compañías y a la sociedad.
- Conducir a un desarrollo social más equitativo y sostenible al brindar una oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones a quienes tienen derecho a ser escuchados.
- Permitir la combinación de recursos (conocimientos, personas, dinero y tecnología) que resuelva los problemas y alcance objetivos que las organizaciones no pueden lograr de forma independiente.”²¹

Para concluir, es necesario aportar que la finalidad última de integrar la gestión social, las políticas de responsabilidad social, o involucrar a los grupos de interés

²¹Ibíd. Pág. 13.

en a las actividades de la empresa, no debe ser el aumento de la productividad únicamente, si no, se estaría cayendo nuevamente en la lógica del crecimiento económico, lo que implicaría un retroceso en la dialéctica social del desarrollo. La profesión de Trabajo Social deberá tener siempre presente, que los beneficios organizacionales son importantes y contribuirán al desarrollo, pero vistos como un medio o herramienta, que dirigidos bajo los principios de la ética, pueden generar un verdadero desarrollo humano y sostenible para el mundo.

2. MARCO NORMATIVO

Actualmente no existe en Colombia una normatividad integral sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, pero es posible remitirse a la legislación pertinente a algunos de los campos que integran este concepto.

2.1 MEDIO AMBIENTE

- Constitución Política de Colombia, Capítulo III, Artículos 79, 80, 81 y 82.
- Ley 23 de 1973 (Por la cual se conceden facultades extraordinarias al presidente de la república para expedir el Código de Recursos Naturales y Protección al Medio Ambiente.)
- Ley 99 de 1993 (Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la gestión y conservación de medio ambiente y los recursos naturales renovables y se organiza el Sistema Nacional Ambiental SINA).
- Decreto 2811 de 1974 (Por el cual se dicta el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y de Protección del Medio Ambiente).

2.2 RELACIONES LABORALES

- Constitución Política de Colombia, Artículos 1, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125. (Reglamentación laboral en Colombia.)
- Todos los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados (Convenios 87, 98, 100, 105, 111, 138, 151, 161, 174, 182, etc. de la OIT.)
- Ley 50 de 1990 (Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo.)
- Ley 100 de 1993 (Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral)
- Decretos 2663 y 3743 de 1950 (sobre el Código Sustantivo del Trabajo).

2.3 CAMPO COMERCIAL

- Constitución Política de Colombia, Artículo 78. (Por el cual se regula el control de calidad de bienes y servicios ofrecidos y prestados a la comunidad, así como la información que debe suministrarse al público en su comercialización).
- Decreto 3466 de 1982 (Por el cual se dictan normas relativas a la idoneidad, la calidad, las garantías, las marcas, las leyendas, las propagandas y la fijación pública de precios de bienes y servicios, la responsabilidad de sus productores, expendedores y proveedores).

2.4 INVERSIÓN SOCIAL

Se puede decir que no existen normas que exijan u obliguen a las empresas privadas a jugar un papel activo en este sector, sin embargo, existen incentivos en materia tributaria para las compañías que decidan ejecutar proyectos sociales.

- Artículo 125 del estatuto tributario (Deducción por donaciones.)
- Artículo 126 del estatuto tributario (Deducción de contribuciones a fondos mutuos de inversión).

2.5 NORMAS Y ESTÁNDARES

OTACC S.A se encuentra en un proceso de integración de los Sistemas de Gestión que ha implementado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño Empresarial, en términos de calidad, de cumplimiento con los requisitos exigidos por los clientes y de satisfacción social en la prestación de servicios y producción de bienes.

Este sistema está basado en procesos y estructuras, siguiendo la metodología del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y es la herramienta a utilizar en la

satisfacción de las necesidades de los clientes a través de la gestión eficiente y eficaz de los recursos, el desarrollo de las competencias del talento humano, la adecuación y manejo de documentación y la estandarización de procesos para la prestación óptima de los productos y servicios que se ofrecen y su constante medición, análisis, mejora y el compromiso de la alta dirección evidenciado en la definición de la política y objetivos de calidad.

2.5.1 SA 8000. (Norma auditable de la Social Accountability International enfocada en el campo laboral de la Responsabilidad Social Empresarial.)

2.5.2 ISO 26000:2010. (Guía de la International Organization for Standardization que establece líneas en materia de Responsabilidad Social.) La ISO 9001 es una norma internacional que se aplica a los Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) y que se centra en todos los elementos de administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios.

Para OTACC S.A. la calidad es un factor importante y es parte intrínseca en todas las acciones que realiza la empresa, es por ello, que la Organización ha realizado un esfuerzo continuo por tener los más altos niveles de calidad, logrando así, obtener la certificación de la Norma y un reconocimiento social por tal resultado.

2.5.3 NORSOK S-006 ICONTEC Internacional. Este modelo especifica los requerimientos de gestión ambiental, seguridad industrial y salud ocupacional que deben cumplir los contratistas de la industria petrolera así como los criterios su evaluación. A su vez, espera la adecuación y mejoramiento continuo de contratistas en la Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente a través de un proceso de evaluación de los requisitos predeterminados por el estándar.

Icontec adopta el estándar NORSOK S-006 buscando que aquellas empresas que tengan certificaciones de sistemas de gestión tengan la oportunidad de implementar un Sistema de gestión ambiental, seguridad industrial y salud ocupacional, puesto que es un método de evaluación que facilita la confiabilidad de los procesos de adquisiciones en las empresas usuarias de contratistas del sector de hidrocarburos.

Al ser compatible este modelo con otros Sistemas de Gestión como ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, OTACC S.A cumplió con los requisitos mínimos exigidos para la certificación, para lo cual, la Empresa ya había realizado un trabajo previo que le facilitó dicho reconocimiento.

2.5.4 RUC. (Registro único de evaluación para contratistas del Consejo Colombiano de Seguridad.)

Es un sistema de información operado por el Consejo Colombiano de Seguridad en donde se recopilan los resultados sobre la gestión de los contratistas del sector de hidrocarburos en seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente.

También, se considera la herramienta de evaluación del desempeño en SSOA, aplicada en empresas contratistas del sector de energético y de otros sectores contratantes, con el objetivo principal de impulsar el desempeño y la mejora continua en la gestión del riesgo y el cumplimiento de los aspectos legales de otra índole.

De igual manera, el RUC se implementa como herramienta evaluativa y de seguimiento en lo referente al sistema de seguridad, salud ocupacional y ambiente con el fin de mejorar los procesos de calidad y certificarse en este sistema, para así, poder insertarse en el mercado de los hidrocarburos y mantenerse como licitante permanente de las demandas emergentes en el sector.

2.5.5 ISO 14001:2004 ICONTEC. El objetivo fundamental que una empresa adopte medidas para llevar a cabo un sistema de gestión medioambiental es el compromiso firme a la prevención de la contaminación. Para ello, la organización buscará conseguir la reducción y el control de los contaminantes, utilizando la sustitución de materiales, su tratamiento, su reciclado, los cambios en los procesos, y el uso eficiente de los recursos.

Actualmente, OTACC S.A viene desarrollando una serie de iniciativas y comprometiéndose desde el nivel directivo hasta los operadores, para cumplir con la normatividad vigente en cuanto al manejo ambiental, definiendo así, un Plan de Manejo Ambiental (PMA) que tiene dentro de sus directrices la responsabilidad por la protección del medio ambiente, con objetivos ambientales y actividades claras a desarrollar para garantizar la prevención de la contaminación y el deterioro de la zonas de influencia de cualquier proyecto que ejecute la Organización. Sin embargo este proceso se encuentra en la etapa de certificación.

2.5.6 OHSAS 18001:2007 ICONTEC. Esta norma es una herramienta que ayuda a las empresas a identificar, evaluar, administrar y gestionar las Salud Ocupacional y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio. Entendiendo que el manejo de riesgos antes que un gasto es una inversión.

La norma permite a las organizaciones concentrarse en los asuntos más importantes de su negocio. OHSAS 18001 requiere que estas, se comprometan a eliminar o minimizar riesgos para los empleados y a otras partes interesadas que pudieran estar expuestas a peligros asociados con sus actividades, así como a mejorar de forma continuada como parte del ciclo de gestión normal. De igual manera, la norma se basa en el conocido ciclo de sistemas de gestión de planear-hacer-verificar-actuar (PHVA) y utiliza un lenguaje y una terminología familiar propia de los sistemas de gestión.

Para OTACC S.A., la salud, la higiene industrial y la seguridad industrial son parte fundamental de todos sus proyectos. En el desarrollo de ésta política, la empresa siempre buscará preservar y mantener la salud de sus trabajadores, prevenir incidentes, lesiones personales y enfermedades profesionales de todas las personas que trabajan bajo el control de la organización.

Con el fin de lograr altos estándares en el desarrollo del sistema, OTACC S.A implementa programas de gestión y controles operacionales necesarios para la gestión de los riesgos laborales. La organización capacita en forma continua y permanente a sus funcionarios y trabajadores, y promueve la participación activa de todos para lograr la interiorización de esta política. De igual manera, vela por la aplicación y cumplimiento de la legislación, normatividad y procedimientos vigentes aplicables y otros requisitos de S&SO establecidos por ley y los suscritos por la organización, siendo de obligatorio cumplimiento por parte de todos los empleados y de más partes interesadas.

Por otra parte La Junta directiva de OTACC S.A. entiende la importancia de documentar, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión acorde con las necesidades de la organización; por tal razón asigna y provee los recursos necesarios para ello, comprometiéndose con el desarrollo del mismo y garantizando su mejoramiento continuo.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

3.1 UBICACIÓN

La Organización Técnica Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. nace en el año de 1967 creada y conformada por ingenieros santandereanos, cuyo fin es la construcción de proyectos de ingeniería civil y eléctrica.

La empresa comenzó a trabajar en calidad, a raíz de que la British Petroleum Company se lo exigió cuando firmaron el primer contrato con la multinacional en 1995, para construir la segunda fase de la planta de facilidades tempranas de producción en Cusiana (Casanare).

A lo largo de su historia OTACC S.A. ha desarrollado importantes obras para grandes empresas a nivel nacional e internacional, dentro de las cuales se pueden destacar: La terminal de pasajeros y torre de control del aeropuerto Palonegro para la FAN Bogotá en 1974, la construcción de tanques en el complejo industrial de Ecopetrol en Barrancabermeja en 1987, la preparación del sitio y construcción de Cusiana CPF fase dos para la BPX Colombia Ltda. A mediados de los noventa y la construcción del puente el tigre de la carretera Armenia – Ibagué ruta 4003 para INVIAS en el 2007, entre otras.

Actualmente, OTACC S.A en consorcio con ACCIONA INFRAESTRUCTURAS, inició la ejecución de un proyecto que implica la “Construcción de un loop para el Proyecto de Expansión desde Cusiana, Fase II - Tramo 5, entre la estación La Belleza (Municipio de Florián, Santander) y El Camilo (Municipio de Otanche, Boyacá). Este tramo incluye también la construcción de la variante Nazareth del gasoducto existente. Este proyecto de gran envergadura, cuya empresa

contratante es la Transportadora de Gas Internacional TGI es el campo de intervención profesional en Trabajo Social.

OTACC S.A está ubicada en la ciudad de Bucaramanga, más específicamente en la calle 49 # 27^a – 34, la cual se constituye en su centro de operaciones y se encuentran sus oficinas administrativas; su representante legal es el Ingeniero Civil José Cavanzo G. identificado con la C.C. 5.567.238 de Bucaramanga.

En la actualidad, OTACC es una organización con más de 40 años de experiencia y con alto reconocimiento empresarial en la ejecución de proyectos de infraestructura en los campos de ingeniería civil, eléctrica y mecánica.

3.2 PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE OTACC S.A

La Organización Técnica Asesores Consultores Constructores OTACC S.A cuenta dentro de sus procesos, con el direccionamiento estratégico, el cual sirve de referencia para mantener la plataforma estratégica de la empresa y fortalecer la cultura organizacional, buscando darle cumplimiento a la misión, visión, política de calidad, políticas operacionales y políticas de administración de riesgos.

3.2.1 Misión

“OTACC S.A es una organización que proporciona servicios de construcción a entidades y sociedades legalmente constituidas, mediante el desarrollo de proyectos de ingeniería civil y eléctrica, destinado para la ejecución de los mismos los recursos necesarios, proveedores confiables y un capital humano altamente calificado, buscando siempre la satisfacción de nuestros clientes y el crecimiento económico y social de la comunidad”.²²

²² ORGANIZACIÓN TECNICA ASESORES CONSULTORES CONSTRUCTORES. Hoja de Vida OTACC S.A. 2010. Pág. 8

3.2.2 Visión. En la próxima década seremos una organización líder a nivel nacional en el sector de la ingeniería y la construcción de obras civiles; continuando con un fuerte posicionamiento como proveedores de servicios a entidades públicas y privadas.²³

3.2.3 Objetivos Corporativos. OTACC S.A. considera que debe lograr como organización, dentro del contexto en el cual ejerce sus operaciones económicas los siguientes objetivos²⁴:

✓ ***SOBREVIVIR***

- Mantener y mejorar el sistema de gestión de calidad y sistema RUC.
- Mantener y mejorar el “Good Will” logrado por OTACC S.A. en el mercado Colombiano.

✓ ***RENTABILIDAD***

- Empezar proyectos propios de construcción de vivienda.
- Controlar los recursos de la empresa para su óptimo aprovechamiento.
- Fortalecer la participación en el mercado de la contratación pública y privada.

✓ ***CRECER***

- Realizar alianzas estratégicas con otras empresas, para cubrir otros campos de la ingeniería civil, eléctrica y mecánica; y a su vez expandirse hacia otras regiones del país.
- Ofertar los servicios de la empresa a otras entidades contratantes no contempladas hasta el momento.

²³ *Ibíd.* P. 8

²⁴ *Ibíd.* P. 9

3.2.4 Valores Corporativos

- *EL CUMPLIMIENTO*
- *LA HONESTIDAD*
- *EL RESPETO*
- *LA LEALTAD*
- *EL LIDERAZGO*
- *EL COMPROMISO*
- *LA DISPOSICIÓN AL CAMBIO*
- *LA CREATIVIDAD*²⁵

3.2.5 Política de calidad. Las intenciones globales y orientaciones relativas a la calidad, expresadas formalmente por la alta dirección de la Organización Técnica Asesores Consultores Constructores OTACC S.A son:

“La calidad es un compromiso permanente en todas las labores, soportado mediante la aplicación de metodologías que buscan garantizar el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes de manera eficaz.

Para lograr este propósito, OTACC S.A. cuenta con la participación de un equipo humano comprometido y consciente del respeto por las leyes y normas que rigen los proyectos, el cual desempeña su trabajo en condiciones seguras, preservando el medio ambiente.”²⁶

Para fortalecer su imagen, la de sus clientes y demás partes interesadas, OTACC S.A motiva a la práctica del mejoramiento continuo, propiciando de esta forma un bienestar colectivo para su grupo de trabajo.

En consecuencia con esta plataforma estratégica, se puede observar el alto grado de organización y de planeación que posee la Organización Técnica Asesores

²⁵Ibíd. P. 9

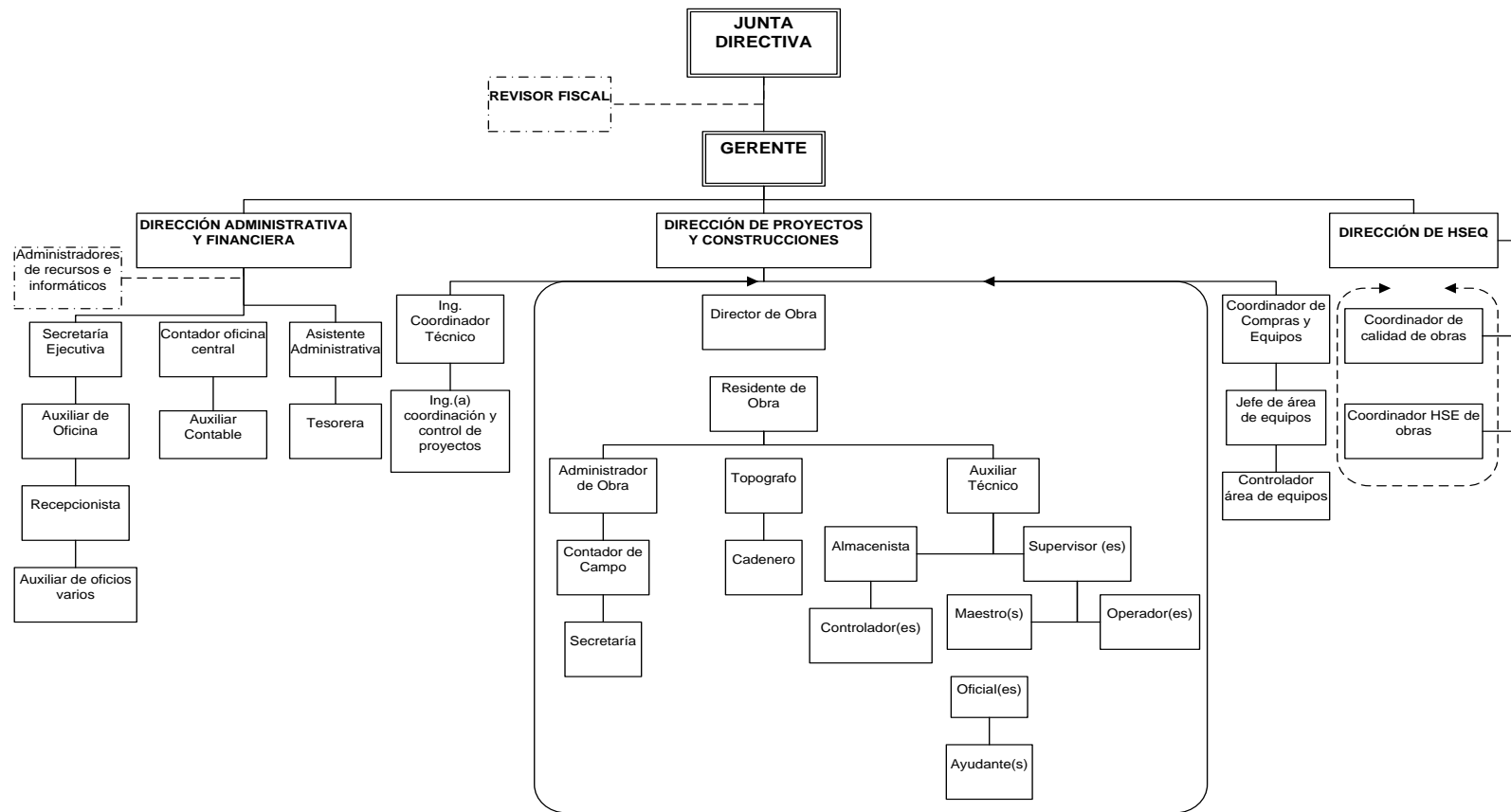
²⁶Ibíd. P. 11.

Consultores Constructores OTACC S.A., además de reconocer el lugar y la importancia que la organización le ha asignado a la planeación, al contemplarla dentro de uno de los procesos estratégicos que guían el desarrollo empresarial.

De igual forma, es importante la manera como se ha implementado esta herramienta administrativa como es la planeación estratégica en la organización, ya que permite prever aspectos negativos que afecten el desarrollo organizacional y planificar acciones que posibiliten la mejora continua en cada uno de los procesos que hacen parte de la empresa.

3.2.6 Estructura orgánica

Figura 1. Organigrama OTACC S.A.



Fuente: Organización Técnica Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. Plan de Calidad. 2010.

La figura 3, ilustra el organigrama establecido por la empresa, el cual define las relaciones de poder, responsabilidades y cargos. En el caso específico, la autoridad superior le es asignada a la Junta Directiva, espacio en el cual de manera conjunta y democrática, los miembros pertenecientes a este estamento resuelven y direccionan las decisiones más importantes que afectan la Organización. Por otra parte, en la segunda línea de mando se encuentra el Gerente, quien a su vez es el representante legal de OTACC S.A y es quien planea, organiza, dirige y controla todas las actividades de la empresa en busca del crecimiento y beneficio económico del negocio.

Al ser definidas las relaciones de poder verticalmente, la Junta Directiva y el Gerente son las máximas autoridades al interior de la organización, siendo este último, el jefe inmediato del Director Administrativo y Financiero, del Director de Proyectos y Construcciones y del Director de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ); estos Directivos a su vez, son los supervisores o jefes inmediatos del Talento Humano que pertenece a su respectivo Departamento de Dirección, por lo cual, en OTACC S.A existen líneas de autoridad claramente establecidas.

De igual manera, cada Dirección cuenta con unos cargos específicos, unas actividades concretas y personal calificado para el cumplimiento eficaz y efectivo de los procesos y procedimientos que cada Departamento administra en la Empresa.

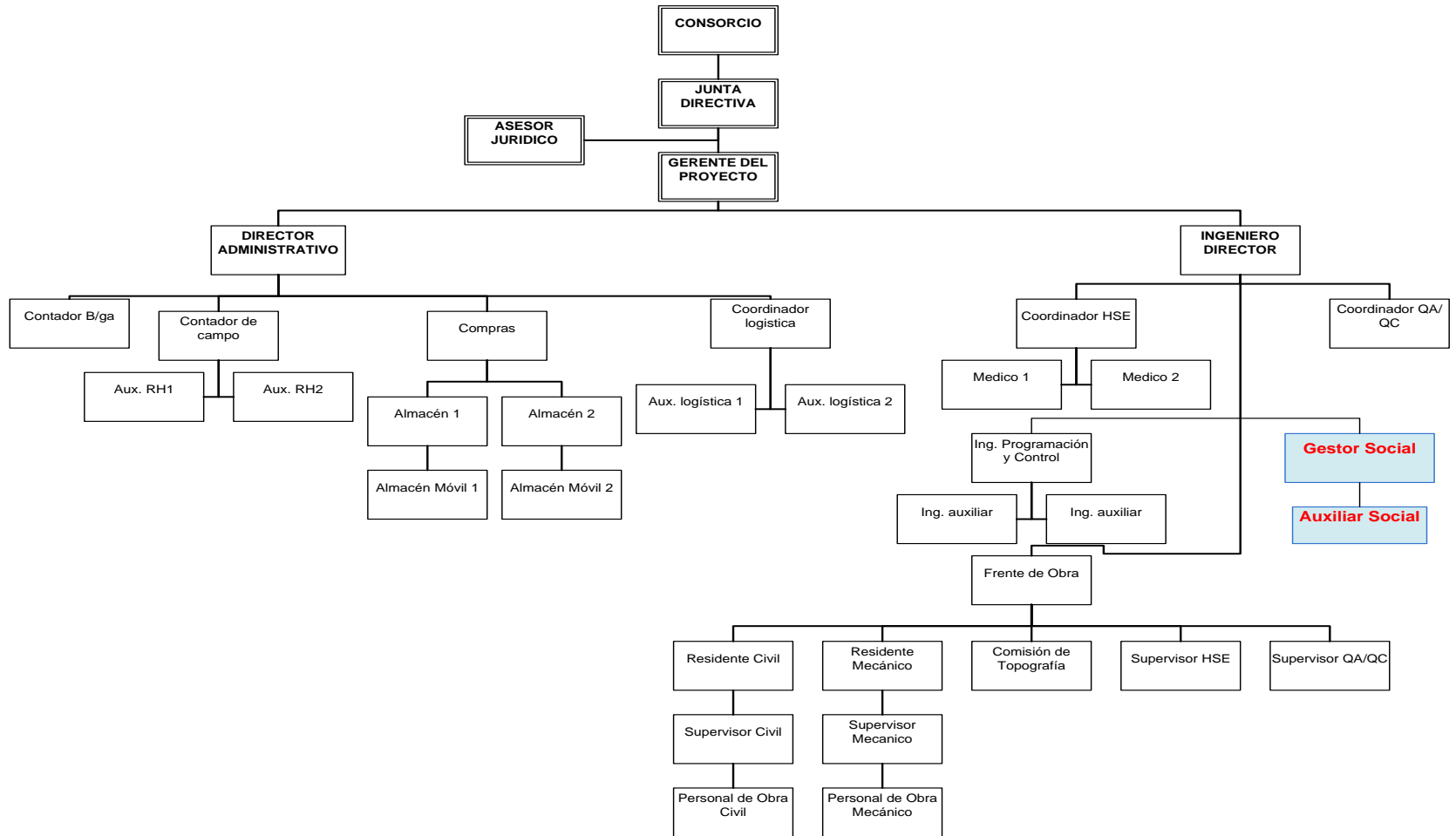
En relación a la práctica profesional, el organigrama de la Empresa no define claramente un Departamento de Recursos Humanos, por lo cual es difícil ubicar la práctica profesional en Trabajo Social a simple vista dentro de la estructura, esto se debe a que la Dirección de HSEQ ha sido la encargada de liderar algunos procedimientos referentes al Talento Humano en la organización, tales como: Inducción, Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, Manejo Ambiental entre

otros, siendo responsables de estos procedimientos en su mayoría profesionales en Ingeniería Industrial y Ambiental.

Sin embargo, la intervención social a realizar, se ejecuta dentro del marco del proyecto entre el consorcio ACCIONA y OTACC S.A., El cual está relacionado a la Construcción de un loop para el Proyecto de Expansión desde Cusiana, Fase II - Tramo 5, entre la estación La Belleza (Municipio de Florián, Santander) y El Camilo (Municipio de Otanche, Boyacá). Este tramo incluye también la construcción de la variante Nazareth del gasoducto existente.

Para la ejecución de este proyecto, el consorcio ACCIONA-OTACC S.A diseñó un organigrama que vale la pena ilustrar, y en el cual, tanto “lo Social”, como la Ubicación de la práctica profesional se encuentra definida claramente dentro de la estructura orgánica de la Empresa:

Figura 2. Construcción loop fase II - tramo 5. Organigrama de la obra.



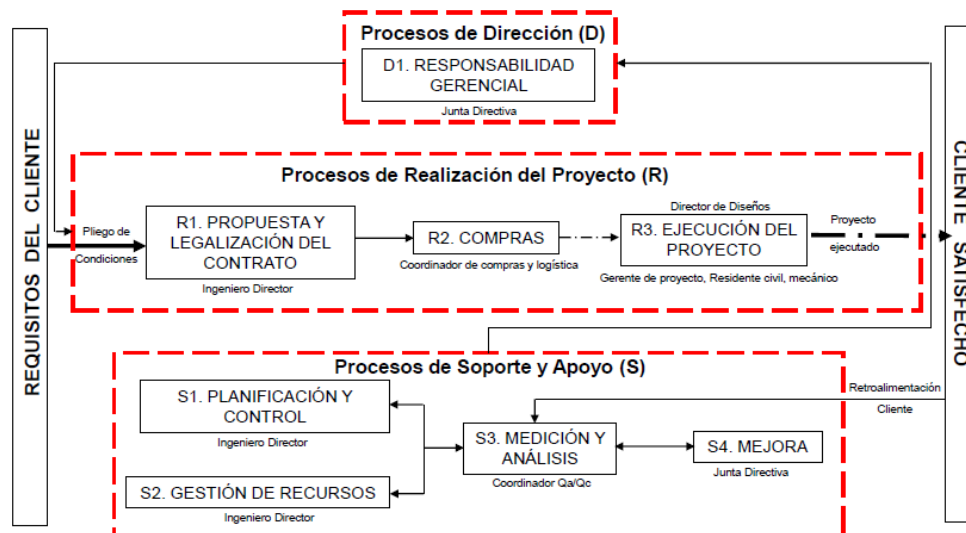
Fuente: Organización Técnica Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. Plan HSEQ. 2011.

La figura 4, como se había mencionado anteriormente hace parte del organigrama para la Construcción de un loop del Proyecto de Expansión desde Cusiana, Fase II - Tramo 5, entre la estación La Belleza (Municipio de Florián, Santander) y El Camilo (Municipio de Otanche, Boyacá).

En esta estructura orgánica, se puede evidenciar claramente un espacio reconocido al interior de la Organización como Gestión Social; vale la pena aclarar que esta unidad, así como profesionales de las ciencias sociales a cargo de ella, fue incluida debido a unas exigencias específicas requeridas por parte de la Transportadora de Gas Internacional (TGI) para la ejecución del proyecto (hasta antes de este proyecto no se había asignado un espacio de esta dimensión, ni se había contratado un profesional o un practicante en Trabajo Social en la Empresa). Así mismo, se considera necesario para el consorcio OTACC S.A- ACCIONA dar un manejo empresarialmente responsable a las comunidades afectadas y al impacto ambiental generado por este proyecto.

3.2.7 Mapa de procesos

Figura 3. Mapa de Procesos OTACC S.A.



Fuente: OTACC S.A. Plan de Calidad. 2010.

La figura 5, define el mapa de procesos de la Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores OTACC S.A., el cual contiene el conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforman las entradas en salidas.

Este se elaboró, teniendo en cuenta cada una de las actividades desempeñadas destinadas por la organización a diseñar, producir, entregar y apoyar sus productos, pensando siempre, en la forma más eficaz y eficiente de satisfacer las necesidades, expectativas y requerimientos de sus clientes.

A continuación se describe cada uno de los procesos identificados:

PROCESO DE DIRECCIÓN

Es el proceso que determina los direccionamientos en cuanto al Sistema de Gestión de Calidad (SGC). Establece y revisa las directrices y lineamientos que rigen el SGC, con el fin de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia.²⁷

Dentro de este proceso se encuentra la Responsabilidad Gerencial, en el cual se establecen las pautas para ejecutar los planes estratégicos de la organización, determinar las directrices del SGC y hacer la revisión al cumplimiento de las disposiciones establecidas.

Inicia con la definición de la estructura orgánica del SGC, prosigue con el análisis estratégico del negocio, la estructura organizacional, las responsabilidades y autoridad de cada cargo, los análisis de competencias, infraestructura y ambiente laboral. Luego se definen y/o revisan la política y objetivos de la calidad, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas del cliente y demás partes interesadas.

²⁷ OTACC S.A. Plan de Calidad. 2010. Pág. 10.

A partir de estos principios se establecen y planifican los procesos, se identifican aquellos considerados como claves y sus variables críticas, se planifican los indicadores correspondientes y se analizan los resultados para llevar a cabo finalmente la revisión por parte de la dirección del SGC.

PROCESOS DE REALIZACIÓN DEL PROYECTO

Son los procesos que conforman el núcleo del servicio que OTACC S.A. le presta al cliente con el propósito de realizar las actividades descritas en el alcance del Plan de Calidad. Estos procesos son:²⁸

- **Propuesta y legalización del contrato:** Este proceso se inicia con la revisión y evaluación de la invitación a ofertar, la elaboración de la propuesta, y la presentación al cliente para su evaluación y selección. Incluye las actividades necesarias para la firma del contrato y termina con todos los trámites legales cumplidos y la orden de iniciación de los trabajos.
- **Compras y/o procura:** Una vez dada la orden de iniciación del contrato por parte del cliente, se inician las gestiones correspondientes a las contrataciones, acuerdos de suministro y adquisiciones de todos los bienes y servicios (incluyendo los suministros de materiales críticos) necesarios para la ejecución del proyecto.

El punto de partida está conformado por las solicitudes de cotizaciones a realizar y/o las necesidades manifiestas del listado de recursos y/o actividades del proyecto.

Esta actividad se desarrolla coordinadamente junto con el de ejecución del proyecto y se da por terminado cuando los contratos o acuerdos de suministro de

²⁸ *Ibíd.*, P. 11

bienes y servicios y/o las órdenes de compra se tienen debidamente legalizados y firmados. Durante el desarrollo de este proceso se tienen en cuenta las metodologías definidas por la organización en cuanto a la evaluación, selección y revaluación de los proveedores que apliquen al respecto.

- **Verificación de especificaciones de diseño:** Para la ejecución del contrato de construcción del Gasoducto se maneja la elaboración de diseños, de acuerdo con las exclusiones del manual de calidad, donde para la selección, calificación y control se siguen los lineamientos establecidos los procedimientos correspondientes a la etapa constructiva del proyecto de expansión.
- **Ejecución del proyecto:** Este proceso comprende las fases de: pre-construcción, y construcción de las diferentes actividades objeto del contrato.

Con base en las revisiones realizadas a los diseños entregados por el cliente y de la mano del proceso de compras, se da inicio a este proceso. Lo anterior para la realización técnica y satisfactoria de la obra contratada. Así mismo se incluyen las actividades relacionadas con el recibo parcial y total de los bienes y servicios requeridos, la entrega al cliente y la liquidación final del contrato.

En el proceso de ejecución de la obra se verifican todas las actividades del proyecto, de la mano de las exigencias y parámetros establecidos en el plan integral HSE y de igual manera en interrelación con el enfoque y metodología de construcción para garantizar el éxito del mismo, con base en las exigencias establecidas por el cliente. Estos serán ajustados de acuerdo con las características particulares del proceso constructivo y las exigencias del cliente.

PROCESOS DE SOPORTE Y APOYO

Son los procesos que sirven de soporte a sus similares relacionados con la prestación del servicio y aseguran que la entrega del proyecto se haga bajo los requerimientos impuestos por el cliente.²⁹

- **Planificación y control:** Este se considera apoyo fundamental durante los procesos de compras y ejecución del proyecto, ya que proporciona los documentos requeridos para el seguimiento y control de los trabajos a realizar. Los documentos que se estructuran durante esta etapa son: el listado de recursos, el programa de obra e inversiones, el flujo de caja, y los planes de: Calidad, Gestión Social e integral HSE.
- **Gestión de recursos:** Incluye los aspectos relacionados con la gestión del personal que afecta la calidad de los servicios, incorporando la evaluación de la competencia, la inducción, la selección, la formación y la identificación de las necesidades de entrenamiento. Así mismo se gestiona lo relacionado con la infraestructura y el ambiente de trabajo y la evaluación de los recursos financieros, técnicos, físicos y operativos requeridos para asegurar la calidad del proyecto.
- **Medición y análisis:** En este proceso se implementan las actividades de: control de los dispositivos de seguimiento y medición del proyecto y de los procesos, identificación y tratamiento de no conformidades, acciones correctivas, preventivas y de mejora, auditorías internas, satisfacción del cliente y análisis de datos para alimentar la revisión por la dirección.

²⁹Ibíd., P. 12

- **Mejora:** Este proceso está compuesto por las actividades de análisis de datos, acciones correctivas y/o preventivas y/o de mejora y el mejoramiento del servicio prestado a través de los procesos aplicados al mismo.

3.3 EL TALENTO HUMANO EN OTACC S.A

OTACC S.A cuenta con cuarenta y dos (42) empleados que se encuentran vinculados directamente mediante contrato a término indefinido en las oficinas administrativas ubicadas en la sede de Bucaramanga.

El personal contratado se encuentra fragmentado según su nivel profesional, tal y como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1. Relación de Empleados por Nivel Profesional

Técnico Profesional	Administrativo	Técnico Auxiliar
20	12	10

Fuente: Autores del Informe.

Tal y como muestra la tabla 1, OTACC S.A. cuenta con veinte (20) empleados en el nivel Técnico Profesional, doce (12) en el nivel Administrativo y diez (10) en el nivel Técnico Auxiliar, lo cual resalta la importancia para la organización de contratar personal profesional y calificado.

Dentro de cada nivel profesional se pueden encontrar diversas profesiones, actividades u oficios según el nivel al cual pertenezca el empleado. La siguiente tabla ilustra la situación:

Tabla 2. Relación de Empleados por Profesión, Actividad u Oficio.

Profesión/Actividad	Técnico Profesional	Administrativo	Técnico Auxiliar
Ingeniero Civil	10		
Ingeniero Mecánico	1		
Ingeniero Industrial	5		
Ingeniero Eléctrico	1		
Ingeniero Ambiental	1		
Arquitecto	1		
Administrador de Empresas	1		
Contador		3	
Revisor Fiscal		1	
Tesorero		1	
Secretaria Ejecutiva		1	
Auxiliar contable		1	
Auxiliar administrativo		2	
Jefe de Maquinaria y Equipo		1	
Supervisor Técnico		0	
Almacenista		1	
Archivo		1	
Constructor		0	

Técnico en Construcción			1
Técnico Electricista			1
Supervisor de Obra			8
TOTAL	20	12	10

Fuente: Autores del Informe.

La tabla 2, muestra a los Ingenieros Civiles y los Supervisores de Obra como la Profesión y/o Cargo con mayor número de personas contratadas en la Organización; esta ilustración es coherente con la misión empresarial ya que OTACC S.A es una empresa dedicada al desarrollo de proyectos de ingeniería civil, eléctrica y mecánica.

De igual manera, es importante identificar en la estructura demográfica de OTACC S.A la participación femenina, la cual permite esclarecer a modo general las relaciones de poder y equidad que ejerce la Empresa en su dinámica organizacional.

A continuación, la siguiente tabla ilustra la relación de empleados por género:

Tabla 3. Relación de Empleados por Género.

Género	Técnico Profesional	Administrativo	Técnico Auxiliar	%	Total
Femenino	6	8	2	38	16
Masculino	14	4	8	61	26
Total	20	12	10	100	42

Fuente: Autores del Informe.

La información suministrada por la tabla 3, identifica claramente como el personal contratado por OTACC S.A. supera el 60% del género masculino, contra un 38% de personal femenino. También, se puede evidenciar que el personal femenino mayoritariamente requerido por la empresa, desempeña actividades propias al nivel administrativo como lo son: contadoras, secretarias, auxiliares y archivistas, es decir, trabajo netamente operativos y que no requieren esfuerzo físico (excepto el personal de aseo). Sin embargo, el personal profesional femenino ha venido en aumento, ya que en comparación con las cifras del año 2010, solo estaban vinculadas 2 profesionales con la Empresa.

Con relación a la Construcción de un loop del Proyecto de Expansión desde Cusiana, Fase II - Tramo 5, entre la estación La Belleza (Municipio de Florián, Santander) y El Camilo (Municipio de Otanche, Boyacá); además de ser el espacio de intervención social en la práctica profesional, cuenta con características propias en su estructura demográfica, ya que para el proyecto se tiene un promedio de hombres mes distribuidos, por frente de trabajo, así:

Tabla 4. Relación Empleados por Nivel Profesional. Construcción loop fase II - tramo 5.

STAFF-ADMINISTRATIVO	STAFF-OPERATIVO	OPERADORES Y ROLL
5-15	10-20	150- 400

Fuente: Autores del Informe.

Las cifras descritas en la tabla 4 son en promedio el número de trabajadores que se requieren para la ejecución de las diferentes etapas del proyecto. Es importante señalar que de los 150-400 trabajadores de Operador y Roll (mano de obra no calificada) la empresa contratante TGI y en cumplimiento con la normatividad vigente en cuanto a contratación en este tipo de proyectos, se requirió que ACCIONA-OTACC contratara el 20 por ciento de mujeres durante la ejecución del proyecto.

De igual manera, el talento humano no calificado, se contrata en la zona de influencia directa del proyecto y es remunerado tal y como lo establece las leyes existentes, con el fin de cumplir con las expectativas laborales del proyecto, y dar un tratamiento adecuado a la demanda de la oferta de trabajo en el área del mismo.

4. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN

El contexto general de la práctica académica se realizó en el marco de la construcción del Loop de 36 KM y 16" de diámetro, entre la estación de la Belleza (municipio de Florián, Santander) y El Camilo (municipio de Otanche, Boyacá) para la fase II, tramo V del proyecto de expansión del gasoducto desde Cusiana de la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A. E.S.P.

Durante el proceso de práctica, se realizó una caracterización del área de influencia partiendo de la recolección de fuentes secundarias de información aportada por los Planes de Desarrollo y los Esquemas de Ordenamiento Territorial (EOT) de los municipios del área de influencia. Se consultó además información estadística de los departamentos de Boyacá y Santander y los informes censales del DANE. Además se tuvo en cuenta la información y documentación generada por la Transportadora de Gas Internacional y el Consorcio ACCIONA OTACC.

En segundo lugar, se recolectó información de fuentes primarias tales como autoridades regionales y locales, y de las comunidades organizadas y ciudadanos.

Durante la primera fase de la caracterización, se hizo un acercamiento a las autoridades gubernamentales de los municipios del área de influencia del proyecto, realizando reuniones en donde se les informó sobre las características básicas del proyecto, se solicitó apoyo y colaboración para realizar la obra y la formalización de canales de información con las alcaldías municipales para atender cualquier inquietud o solicitud que tuvieran con la empresa y el proyecto. Posterior a esto se obtuvo información de primera mano respecto a sus municipios y se actualizó la información secundaria disponible como Esquemas de Ordenamiento Territorial y planes de desarrollo vigentes; y se consultaron datos diversos en las Secretarías de Gobierno (listado de presidentes de Junta de

Acción Comunal (JAC) y de organizaciones civiles); Secretarías de Planeación; Asociaciones de Juntas; SISBEN; Secretarías de Salud y Educación, etc. Todo lo anterior con el fin de cumplir con los requisitos establecidos en las licencias ambientales del proyecto y conseguir los insumos para la caracterización del Área de Influencia Indirecta (AII).

Posterior a esto, con el fin de recopilar la información primaria a nivel veredal, se realizó un acercamiento a las comunidades a través de sus presidentes de JAC, se efectuaron socializaciones por veredas con las comunidades del Área de Influencia Directa (AID) y se recolectó información de primera mano de las veredas. En el desarrollo de las actividades mencionadas, se pudo obtener un completo recuento de información primaria para caracterizar el Área de Influencia Directa y verificar la información secundaria disponible en las fuentes institucionales (Esquemas de Ordenamiento Territorial, Planes de Desarrollo, Planes sectoriales, información virtual disponible, etc.).

Por último, tras la verificación correspondiente en campo, y la consulta respectiva al Ministerio del Interior y de Justicia, y Unidad Nacional de Tierras Rurales, se pudo determinar de manera concluyente la no existencia de comunidades indígenas, afrocolombianas o de otras minorías étnicas; en el AII ni en el AID; y también de la no existencia de territorios de resguardos o áreas de títulos colectivos.

Todo lo anterior con el fin de obtener los datos y elementos políticos, económicos, demográficos y culturales que permitan el análisis de la configuración social de la región para el mejoramiento de los procesos de gestión social del proyecto.

4.1 ÁREA DE INFLUENCIA

El área de influencia para las actividades de construcción y operación del proyecto, está determinada geográficamente por las zonas donde se pueden manifestar los efectos sobre cualquiera de los componentes (físico, biótico o socioeconómico) del medio. Con base en lo anterior se establecieron dos tipos de áreas de influencia, el AID (área de influencia directa) y el AIi (Área de influencia indirecta).

4.1.1 Área de influencia directa (AID). Es el espacio físico dentro del cual se estima que se confinan los impactos que puedan generarse durante la construcción y operación del proyecto, y que por las características de la organización social se refiere a la veredas, que son las divisiones del territorio que corresponden a la jurisdicción de cada una de las comunidades organizadas en torno a juntas de acción comunal.

Para efectos del análisis social se consideran AID las siguientes veredas: El Camilo, Curubita, Chaquipay, Altazor, San José de Nazareth, Cartagena (municipio de Otanche); Los Naranjos, Cachipayal, La Playa, San Cayetano, Sailán (La Belleza); Otro Mundo, Buenavista Alta y El Gualilo (Florián), tal y como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 5. Municipios y veredas que componen el AID del proyecto Fase II Tramo 5.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	VEREDAS	
Boyacá	Otanche	El Camilo	6
		Curubita	
		Chaquipay	
		Altazor	
		San José de Nazareth	
		Cartagena	
Santander	La Belleza	Los Naranjos	5
		Cachipayal	
		La Playa	
		San Cayetano	
		Sailán	
	Florián	Otro Mundo	3
		Buenvista Alta	
		El Gualilo	

Fuente: Plan de Gestión Social para la “Construcción de un loop para el Proyecto de Expansión desde Cusiana, Fase II - Tramo 5.”

4.1.2 Área de influencia indirecta (AII). El área de influencia indirecta del proyecto es el área donde los impactos trascienden el espacio físico del proyecto y su infraestructura asociada, es decir, al área externa del área descrita anteriormente, extendida hasta donde se podrían manifestar los posibles impactos. Es la sumatoria de unidades político-administrativas que conforman el contexto territorial donde se han de circunscribir los impactos positivos y negativos del proyecto en el ámbito social. Corresponde a los tres municipios que conforman el corredor y específicamente, Otanche (Boyacá), Florián y La Belleza (Santander).

A continuación se presenta la gráfica con la localización geográfica del AII:

Figura 4. Ubicación Regional de los municipios del Área de Influencia Indirecta del Sector de Camilo – Estación La Belleza



Fuente: Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA. Proyecto de Expansión desde Cusiana Fase II: Modificación de Licencia Ambiental Sector La Belleza – Vasconia Resolución 406/94. EXP. 069.

De igual manera, se realizó una descripción de las características generales del AII, con el fin de identificar aspectos geográficos, demográficos, sociales, económicos de cada uno de los territorios. La tabla que se muestra a continuación presenta una síntesis de lo descrito.

Tabla 6. Características Generales de los Municipios del Área de Influencia Indirecta

CARACTERÍSTICAS	OTANCHE	LA BELLEZA	FLORIÁN
Departamento	Boyacá	Santander	Santander
Provincia	Provincia de Occidente, es la capital del Territorio Vásquez	Provincia de Vélez	Provincia de Vélez
Código DANE del Municipio	15507	68377	68271
Extensión del Municipio (km ²)	512	183	317,8
Foto de alcaldía municipal			
Número de Veredas	42 veredas con límites definidos 4 veredas no tienen definidos sus límites ¹¹	32	30
Nombre de las veredas	Altazor, Altozano, Buenavista, Buenos Aires, Buzal, Cambujo, Camilo, Cartagena, Centro, Cobre, Neiva, Cortaderal, Cunchala, Conchalita, Curubita, Chaquipay, El Carmen, El Encanto, El Oasis (*), El Ramal, El Roble, Florián (*), La Florida, La Laguna, La Laja, La Llano, La Sierra (*), Los Bancos, Los Cocos, Manca, Mirador, Palenque, Penjamo, Pizarra-Bolívar, Platanillal, San Antonio, San Miguel (*), S. J. Nazareth, San Pablal, San Vicente, Saipa, Samal, Sevilla, Tapaz del Quipe, Teusaquillo, Centro Urbano	Encenillo, San José de la Mesa, La Colorada, La Venta, Venta de Coles, Zarval, San José de Florián, Mópora, Tisquezoque, Centro, Puerto - La Cabaña, Puerto - La Esmeralda, Puerto Perla, Casacote, Viani, Vueltiada, San Gil, Santa Helena, El Carmen - Quebrada Grande, Otro Mundo, Buenavista Alta, Campo Hermoso, Gualilo, El Opón, San Luis, Santa Rosa, San Antonio, Mesetas - Santa Lucia, Platanillo, Leones	Buenavista Alta, Campo Hermoso, Casacote, Centro, El Carmen- Quebrada Grande, Encenillo, Gualilo, La Cabaña-Puerto, La Colorada, La Esperanza, La Vueltiada, Leones, Mópora, Opón, Otro Mundo, Platanillo, Puerto - La Esmeralda, Puerto Perla, San Antonio, San Gil, San José de Florián, San José de la Mesa, San Luis, Santa Helena, Santa Lucía, Santa Rosa, Tisquezoque, Venta de Coles, La Venta, Viani, Zarval, Corregimiento La Venta

CARACTERÍSTICAS	OTANCHE		LA BELLEZA		FLORIÁN	
Centros poblados	Pizarra ,Betania, Cunchala, Sábripa, San José de Nazareth, Buenavista		Quitaz, Rubí, Los Valles		La Venta	
Temperatura media en cabecera (°C)	22		18		18	
Altitud de Cabecera (m.s.n.m.)	1.050		1.800		1.800	
Localización Geográfica cabecera	5° 40' de latitud norte	74° 12' de longitud al oeste	5° 48' latitud norte	73° 59' longitud al oeste de Greenwich	5° 51' latitud norte	73° 58' longitud al oeste de G.
Población Censada Compensada 2005	10.244		6.273		6.838	
Población Urbana Censada Compensada 2005	3.859		1.306		1.675	
Peso Urbano de Población	37,7		20,8		24,5	
Distancia a capital departamental	96 km. a Chiquinquirá y 166 km. de Tunja		280 Km. a Bucaramanga		280 Km. a Bucaramanga	
Año de Fundación	1915 Fundador Comisario Juan Antonio Gómez Tena					
Año erigido en Municipio	17 de noviembre de 1960		31-XII-1974 Ordenanza # 25, Decreto # 2355 DE 1975 segregado de Jesús María y Albania		31-XII-1974 Ordenanza # 25; Decreto # 2355 DE 1975, segregado de Jesús María y Sucre	
Base de la economía	Minería, fuentes saladas, materiales de construcción, carbón coquizables y antracita), cobre, esmeraldas; ganadería y agricultura		Cultivos de cacao tradicional, caña panelera tradicional, cebolla junca, cítricos tradicionales, guayaba tradicional, papaya tecnificada, plátano tradicional, tomate árbol tecnificado, papaya tecnificada		Leche, equinos, mulares, legumbres, ganadería.	

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), la Belleza y Florián (Santander) 2011.

4.2 DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA

En este punto se describe la composición poblacional y las condiciones de vida presentes en el área de influencia del proyecto.

4.2.1 Estructura de la población. Los municipios que conforman el área de influencia regional o indirecta del proyecto de ampliación del gasoducto Cusiana, Fase II – Tramo 5, se encuentran habitados por población campesina y población urbana, con una generalizada estabilidad demográfica.

En las municipalidades del área de influencia indirecta, no existen territorios de ocupación (cabildos, resguardos, reservas), ni presencia alguna de comunidades étnicas. De ello da constancia las Certificaciones del Ministerio del Interior y de Justicia, y de la UNAT.

La estructura familiar de la región está claramente definida en torno a las familias como su núcleo primario. De ahí derivan otros vínculos de parentesco, residencia común y cooperación económica. Adicionalmente existen vínculos entre las familias nucleares. De acuerdo con los resultados censales del 2005, en el conjunto de municipios se tiene una media de 4,0 personas por hogar.³⁰

Tal como se muestra en la **Tabla 7**, la conformación de la población es mayoritariamente rural, como lo evidencia el conjunto de municipios donde solo el 29% vive en las cabeceras de manera concentrada. No obstante por su significación regional en tanto centro de servicios, el municipio de mayor concentración urbana es Otanche, con una participación del 38% de la población en la cabecera.

³⁰ Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005.

Tabla 7. Distribución de la población para los municipios del AII, 2005

MUNICIPIOS Y DEPARTAMENTO	TOTAL	CABECERA	RESTO	% POBLACIÓN URBANA	% POBLACIÓN RURAL	% HOMBRES	% MUJERES
Otanche	10.244	3.859	6.385	37,7	62,3	52,9	47,1
La Belleza	6.838	1.675	5.163	24,5	75,5	51,3	48,7
Florián	6.273	1.306	4.967	20,8	79,2	53,5	46,5
Total	23.355	6.840	16.515	29,3	70,7	52,6	47,4
BOYACÁ	1.210.982	632.836	16.515	52,3	47,7	49,8	50,2
SANTANDER	1.913.444	1.410.071	503.373	73,7	26,3	49,1	50,9
TOTAL NACIONAL	41.468.384	31.510.379	9.958.005	76,0	24,0	49,0	51,0

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005. (Población censada).

La población en los tres municipios en consideración, en su conjunto es algo más de 23 mil personas de las cuales más de la mitad (el 52,6%) está conformada por hombres.

Los departamentos de Boyacá y Santander presentan una mayor concentración urbana de la población 52% y 74% respectivamente, y a diferencia de los municipios del AII, comparten un ligero predominio del número de mujeres frente a hombres.

De otra parte, la conformación por edades del grupo de municipios en estudio, permite destacar el gran peso de la población infantil en los tres municipios del área de influencia indirecta, al punto que uno de cada 3 personas (36,2%) en menor a 14 años tal como se observa en la **Tabla 8**.

Tabla 8. Distribución de la población por rangos de edad para los municipios del All, 2005.

MUNICIPIOS	RANGOS DE EDAD									
	0- 14 años		15- 39 años		40- 59 años		>60 años		15- 60 años	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Otanche	4.005	38,3	4.011	38,3	1.714	16,4	733	7,0	5.725	54,7
La Belleza	2.900	34,3	3.248	38,4	1.413	16,7	901	10,6	4.661	55,1
Florián	2.268	35,6	2.371	37,2	1.063	16,7	676	10,6	3.434	53,8
Total Municipios en All	9.173	36,3	9.630	38,1	4.190	16,6	2.310	9,1	13.820	54,6

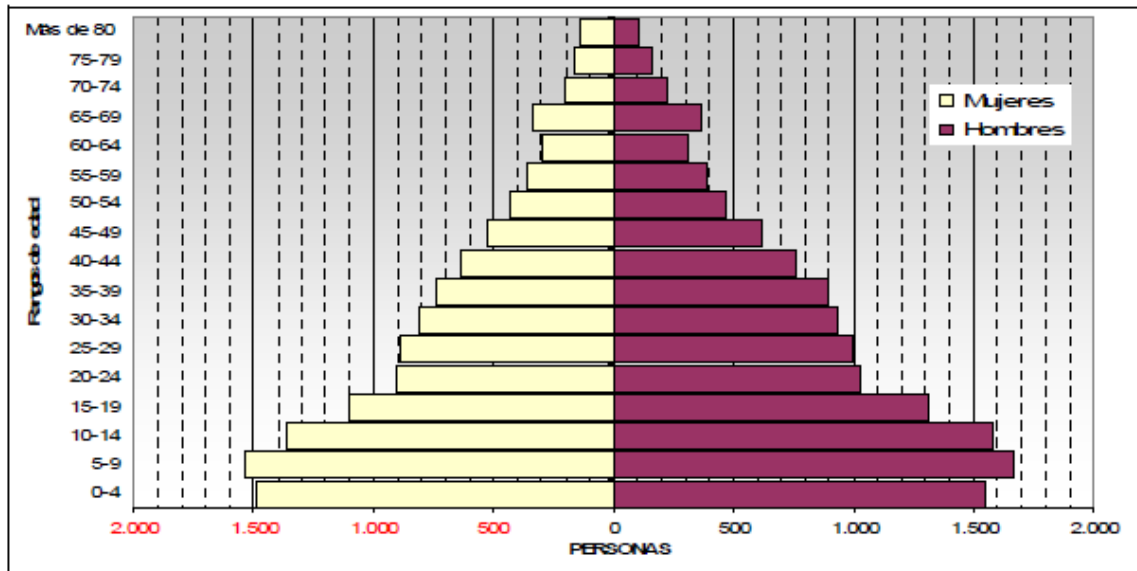
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005. Cálculo Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA 2008.

Igualmente se puede determinar que la población económicamente activa (aquella entre los 15 y 60 años) es del 54,6% del total, equivalente a casi 14 mil personas. Una mirada de la estructura etárea, permite reconocer la ligera asimetría en la distribución de la población por géneros (predominando en todos los rangos de edad los hombres), y la conformación piramidal típica de nuestro país. Se reconoce una población relativamente estable.

No obstante llama la atención el ensanchamiento en los rangos de edad entre 5 y 9 años, especialmente en la población masculina, indicativo de procesos de inmigración de un grupo poblacional que se desplaza de las veredas hacia los municipios en busca de oportunidades (posiblemente educativas); y a la vez evidenciando una disminución en la natalidad. En los rangos de edad siguientes la pirámide se normaliza lo que indica estabilidad económica y social.

A continuación se presenta la gráfica con la estructura etárea de la población del All:

Figura 5. Estructura Etárea de la población en el AII, proyección 2008



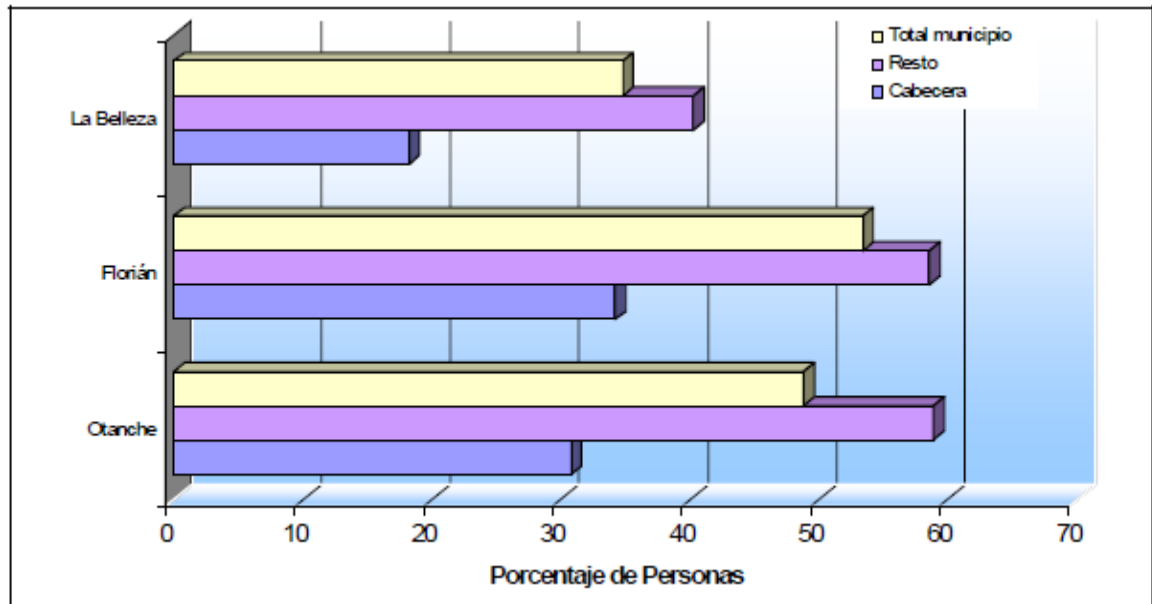
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005. Cálculo Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA 2008.

Como conclusiones al punto se señala que, la estabilidad general de la estructura de la población de la zona de estudio permite asumir que favorecerá al proyecto de ampliación del gasoducto desde Cusiana, en la medida en que se encontrará en capacidad de aportar una suficiente oferta de mano de obra. La demanda de mano de obra del proyecto en ningún caso desbordará la oferta, y más bien brindará alternativas a aquella población que en la actualidad no encuentra opciones laborales más allá de la economía agropecuaria.

4.2.2 Condiciones de vida. De acuerdo con la metodología desarrollada por el DANE, el nivel de vida de la población se puede medir por el Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas. Teniendo en cuenta los resultados reportados por el censo 2005, los municipios de área de influencia indirecta, presentan todas condiciones de vida más críticas en sus áreas rurales, que en las urbanas. El conjunto de los municipios presenta un NBI del 28% por personas en las cabeceras, del 53% en resto y del 46% en el conjunto municipal (Figura 8).

Cabe reconocer que en Florián y Otanche las condiciones de vida son más críticas que en sus departamentos. En cambio La Belleza presenta condiciones de vida mejores, con menor porcentaje de personas con NBI, tanto a nivel rural como urbano.

Figura 6. Condiciones de Vida de la Población en el AII



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005.

La percepción de los líderes veredales frente a su condición de pobreza o necesidades básicas insatisfechas es similar por cuanto todos coinciden en reconocer insuficiencias en la cobertura de los servicios, problemáticas en la calidad de la vivienda, limitación en el acceso de algunos servicios sociales. En todas las veredas existen personas en condiciones de NBI en por lo menos la mitad de los habitantes de cada vereda, sin embargo ninguno de los representantes veredales reportaron cifras. Se trata de apreciaciones de los líderes comunales, más que de estadísticas oficiales. Sin embargo se constituyen en un indicador de que en general, la población se percibe a sí misma como pobre, o por lo menos con carencias de servicios públicos y sociales

Frente a la natalidad y mortalidad, los presidentes de juntas de acción comunal señalan desconocer cifras exactas, argumentando que los nacimientos se hacen en las cabeceras municipales; pero reconocen crecimiento de la población en las diferentes veredas. Las veredas de mayor tamaño reportan hasta 10 nacimientos al año según la información de la tabla 9.

Por último, la mortalidad es percibida como baja y por causas naturales asociadas a la edad avanzada de las personas.

Tabla 9. Dinámica población veredal en el área de influencia en estudio

MUNICIPIO	VEREDA	CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACIÓN (NBI – MISERIA)	NACIMIENTOS / AÑO	MORTALIDAD/ AÑO
Otanche	El Camilo	Existe pobreza	10	1
	Curubita	10 familias	No responde	2
	Chaquipay	La vereda en general presenta serias deficiencias económicas y nutricionales	1	1
	Altazor	4 familias	1	2
	San José de Nazareth	6 familias	2-3	1
	Cartagena	12 familias	3-4	1
La Belleza	Los Naranjos	4 familias	2-3	1
	Cachipayal	4 familias	10	2
	La Playa	5 familias	10	1
	San Cayetano	3 familias	8	2
	Sailán	5 familias	1	1
Florián	Otro Mundo	11 familias	3-4	1
	Buena Vista Alta	Varias familias	1	1
	Gualilo	No responde	3	1

Fuente: Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA. Proyecto de Expansión desde Cusiana Fase II: Modificación de Licencia Ambiental Sector La Belleza – Vasconia Resolución 406/94. EXP. 069. (Encuestas veredales 2008).

A manera de conclusión, para el proyecto es importante señalar, que aunque se refleja un contexto de necesidades insatisfechas altas, es de esperar que las inversiones del proyecto en la zona y la generación empleo de la mano de obra local, pueden contribuir a apalancar y estimular las economías rurales y mejorar el nivel de vida de la población, por lo menos de manera temporal.

4.3 DIMENSIÓN SOCIAL EN EL ÁREA DE INFLUENCIA AL PROYECTO

En este contexto se pretende describir los servicios sociales encontrados en el área de influencia del proyecto, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud, la educación y la vivienda.

4.3.1 Salud. Los tres municipios cuentan con suficiente oferta en salud, para atender de acuerdo con la ley, el alcance de nivel I: fomento de la salud, prevención de la enfermedad, asegurar y financiar la prestación de los servicios de tratamiento y rehabilitación del primer nivel de atención de la salud de la comunidad.

A continuación se presenta la oferta en servicios de salud:

Tabla 10. Oferta de Servicio de Salud en el Área de Influencia Indirecta

MUNICIPIO	INSTITUCIONES PRESTADORAS	DOTACIÓN	SERVICIOS	RECURSO HUMANO
Otanche	Centro de Salud "Manuel Elkin Patarroyo" (nivel I), (Foto 3.85) dependiente del Hospital de Chiquinquirá	Existe una ambulancia para el transporte de enfermos de la zona rural a la cabecera municipal y de la cabecera municipal a centros más especializados.	Consulta externa, emergencias y radiología, urgencias de complejidad baja, odontología, consulta de enfermería, consulta de medicina general, sala de parto de baja complejidad, hospitalización en medicina general, laboratorio clínico general y atención farmacéutica	4 Médicos, 2 Odontólogos, 1 Bacteriólogo, 1 profesional en Terapia Respiratoria, 4 enfermeros y el personal administrativo
Florián	Centro de Salud "San José" ubicado en la cabecera municipal presta el servicio de Primer nivel (Foto 3.86) 5 puestos de salud localizado en las veredas San Antonio, Río Minero, Santa Helena, Mópora y en el Corregimiento La Venta.	Estructura de concreto, cubierta soportada en estructura metálica y teja de asbesto cemento. El estado de la planta física en general es aceptable. Planta recepción y sala de espera, urgencias, sala de partos, consultorio médico, consultorio odontológico, estación de enfermería, fisioterapia, laboratorio clínico, garaje ambulancias. Unidad odontológica completa, rayos X, odontología, nebulizadores, electrocardiograma, microscopio, espectrofotómetro, ambulancias	Consulta externa, odontología, laboratorio clínico, urgencias 24 horas, traslado de pacientes, vacunación, sala de partos, hospitalización baja complejidad, observación, control de desarrollo y crecimiento, planificación, citologías, vigilancia en salud pública, necropsias, promoción y prevención	26 funcionarios: 1 director del Centro de Salud, 2 Médicos generales, 1 odontóloga, 1 bacterióloga, 10 promotoras de salud, 3 Auxiliares de Enfermería, 1 conductor de ambulancia, 1 servicios generales, 2 facturación, 1 en caja, 1 psicorientadora, 1 auxiliar de odontología y 1 SISBEN.
La Belleza	Centro de Salud ubicado en la Cabecera municipal (Foto 3.87) Cinco Puestos de Salud: 3 activos localizados en el corregimiento de La Quitaz, El Centro Poblado el Rubí, vereda La Playa, uno inactivo en la vereda Berlín y uno en construcción en la vereda Funcial.	Edificación encerrada, en concreto; cubierta en estructura metálica y teja de asbesto cemento. El estado de la planta física en general es aceptable. Distribución: 2 salas de espera, estación de enfermería, oficina de facturación, consultorio odontológico, oficina de saneamiento ambiental, 4 habitaciones para hospitalización, almacén, sala de esterilización, vacunación, cocina, lavandería, garaje sala de partos, laboratorio clínico, cocina, lavandería, garaje para 2 ambulancias.	Atención urgencias, hospitalización de baja complejidad, consulta externa de medicina, consulta de odontología, laboratorio clínico, atención parto baja complejidad, pequeñas cirugías grupo mampios 1-2-3-4, actividades de protección específica y detección temprana, traslado asistencial básico del paciente, saneamiento ambiental básico	15 funcionarios: Personal administrativo: 1 director del Centro de Salud y 1 auxiliar de administración; Personal de salud: 2 Médicos generales, 5 Auxiliares de Enfermería, 1 Odontóloga, 1 bacterióloga, 1 Técnico de Saneamiento; personal operativo: 1 Conductor ambulancia, 1 Auxiliar de oficios varios y 1 celador

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), La Belleza y Florián (Santander) 2011.

Para el área de influencia directa, sólo existe puesto de salud en el corregimiento de Nazareth y en la vereda La Playa (La belleza). Su construcción se encuentra en buen estado, pero no tiene suficiente dotación y no tiene asignación de recurso

humano. Se utiliza como espacio para realizar brigadas de salud periódicas, y ocasionalmente para atención básica.

Tabla 11. Oferta de salud en el AID

MUNICIPIO	VEREDA	PUESTO DE SALUD	SERVICIOS	RECURSO HUMANO
Otanche	Curubita	No		
	Chaquipay	No		
	Altazor	No		
	San José de Nazareth	Si	Pero no funciona	No hay promotor de salud
	Cartagena	No		
La Belleza	Los Naranjos	No		
	Cachipayal	No		
	La Playa	Si	Atiende brigadas de salud 3 veces por año	
	San Cayetano	No		
	Sailán	No		
Florián	Otro Mundo	No		Promotora de salud
	Buena Vista Alta	No		
	El Gualilo	No		

Fuente: Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA. Proyecto de Expansión desde Cusiana Fase II: Modificación de Licencia Ambiental Sector La Belleza – Vasconia Resolución 406/94. EXP. 069. (Encuestas veredales 2008).

Por otro lado, la situación actual de la salud en los municipios, de acuerdo con los reportes de sus centros de atención, refieren la presencia de enfermedades infectocontagiosas prevenibles.

No existe un patrón, pero se reconoce la prevalencia de las enfermedades infectocontagiosas de carácter prevenible que dan cuenta de falencias en el saneamiento básico. Muchas de los motivos de consulta externa están relacionados con una problemática de riesgo cuyos causales son: falta de educación, costumbres hábitos alimenticios, higiene de la vivienda, higiene personal, desnutrición, alcohol, cigarrillo, contaminación del agua, contaminación de la tierra, falta de alcantarillado, acueductos, falta de aseguramiento de la población pobre, pobreza, malnutrición, violencia, madres solteras, y no acudir al médico oportunamente.

Tabla 12. Morbimortalidad reportada en el Área de Influencia Indirecta

MUNICIPIO	MORBIMORTALIDAD (por consulta externa)
Otanche	Infección respiratoria, caries dental, asma, infección en la vías urinarias, neumonías /bronconeumonías, poliparasitismo intestinal, enfermedades de la piel, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptico y disentería amebiana.
Florián	Hipertensión arterial, accidentes cerebro vasculares, traumas o heridas, dificultad respiratoria y envenenamiento, IRA, EDA, desnutrición, fiebre, parasitismo, caries, cefalea, gripa, hipertensión arterial, cardiopatías, problemas visuales
La Belleza	Infección aparato respiratorio (índice 816); infección intestinal (552); infecciones parasitarias (520); infecciones aparato urinario y genital (444); infecciones de la piel (420); leishmaniasis (300); jaqueca (192); enfermedad hipertensiva (145); trastornos del dorso (143)

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), la Belleza y Florián (Santander) 2011.

En conclusión se estima que los servicios de salud de primer nivel, son de gran importancia para el proyecto de expansión del gasoducto desde Cusiana, en la medida en que pueden llegar a apoyar con suficiencia, las demandas eventuales de atención en salud derivadas de las actividades a desarrollar. Se estima que los municipios en referencia tienen un suficiente desarrollo de sus servicios de salud en conformidad con el nivel I de atención, y que para el proyecto, tanto en sus fases de construcción como de operación se constituyen en un apoyo importante para la atención de posibles contingencias y accidentes que se puedan llegar a presentar.

En caso de requerirse atención de niveles superiores por parte del proyecto, se cuenta con la posibilidad de la remisión a los centros correspondientes para la atención en salud en segundo nivel a los municipios de Vélez, Barbosa, Socorro y para la asistencia de tercer nivel a Bucaramanga y Tunja, y Bogotá. El desplazamiento se facilita por el acceso vial y la cercanía geográfica.

4.3.2 Educación. El nivel educativo y la cobertura y calidad de la educación a nivel del área de influencia, tienen importancia para el proyecto de ampliación del gasoducto desde Cusiana, Fase II, sector El Camilo – Estación La Belleza, en la

medida en que el nivel educativo existente de la población, puede favorecer los procesos de gestión social que requieran adelantarse.

La información reportada por el DANE 2005 sobre nivel educativo, revela según la tabla 13, que para el conjunto de municipios en estudio se tienen niveles de alfabetismo y asistencia escolar en niveles inferiores a las medias departamentales de Boyacá y Santander y a la nacional.

Estas cifras denotan deficiencias en la cobertura de los programas educativos, y problemáticas de deserción y probablemente de calidad. Cabe destacar que el municipio con menor asistencia es Florián.

Tabla 13. Porcentaje de la población censada de 5 Años y más que sabe leer y escribir por Áreas; y Asistencia escolar por rangos de edad (mayor a tres años)

MUNICIPIOS	Población censada de 5 años y más que sabe leer y escribir			Asistencia escolar por rangos de edad (mayor a tres años)				
	Total	Cabecera	Resto	3 a 5 años	6 a 10 años	11 a 17 años	18 a 26 años	27 años y más
Otanche	82,8	88,5	79,3	41,4	90,1	64,7	7,4	1,9
Florián	80,2	88,0	78,1	35,4	89,9	66,9	12,0	1,4
La Belleza	86,9	91,7	85,3	38,3	91,8	61,1	7,5	1,2
All	83,3	89,3	80,7	38,9	90,6	64,2	8,6	1,5
Boyacá	87,9	92,5	82,9	48,6	94,2	78,4	23,3	2,2
Santander	91,1	93,8	83,3	42,4	92,3	78,1	25,0	2,7
Nacional	88,4	91,4	78,3	50,3	90,7	79,9	24,0	3,3

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005.

Tal como se observa en la Tabla 14, el nivel educativo observado en los municipios es también inferior al departamental, y muestra bajo acceso a la educación técnica y superior.

Tabla 14. Porcentaje de la Población Censada de 3 Años y más por nivel Educativo

Municipios	Preescolar	Básica Primaria	Básica Secundaria	Media Académica Clásica	Media Técnica	Normalista	Superior y Postgrado	Ninguna
Otanche	3,3	59,4	12,9	4,1	1,5	0,1	1,6	17,2
Florián	3,4	52,2	13,9	5,7	2,3	0,3	1,7	20,4
La Belleza	3,0	56,2	14,0	7,0	1,2	0,2	2,3	16,2
All	3,3	56,5	13,5	5,4	1,6	0,2	1,8	17,8
Boyacá	4,5	45,3	16,4	9,0	3,8	0,2	9,2	11,6
Santander	3,8	41,1	17,9	10,7	4,8	0,2	11,6	9,9
Nación	4,5	37,2	19,0	12,8	3,9	0,2	11,9	10,5

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005.

En lo que respecta a oferta educativa, en Otanche se tienen siete (7) instituciones educativas. El municipio de Florián cuenta con treinta y un (31) establecimientos educativos para educación básica primaria y secundaria distribuidos así: treinta (30) centros educativos de educación básica primaria en el sector rural y uno (1) en la cabecera municipal distribuido en dos (2) infraestructuras y la educación básica y media el municipio cuenta con un establecimiento ubicado en la cabecera municipal. El Municipio de La Belleza tiene actualmente treinta y dos (32) establecimientos educativos para educación básica primaria y secundaria, distribuidos así: veintinueve (29) centros educativos de educación básica primaria en el sector rural, uno (1) en la cabecera municipal. Para la educación básica y media, el municipio cuenta con dos (2) establecimientos ubicados en la cabecera municipal y en el corregimiento de La Quitaz. Para la educación básica secundaria desescolarizada se desarrolla el Programa SAT en la vereda Cachipayal.

Para el área de influencia directa, Casi todas las veredas cuentan con escuelas en buen estado, y bien dotadas, hasta grado 5°. Dos de ellas sin embargo, no operan por insuficiencia de alumnos.

Tabla 15. Infraestructura y dotación de las escuelas en el AID

MUNICIPIO	VEREDA	ESCUELA	GRADOS	ESTUDIANTES	DOCENTES	SALONES	VIVIENDA	CANCHA	ENCERRAMIENTO	BIBLIOTECA	COMPUTADORES	MOBILIARIO	MAT. DIDÁCTICO
Otanche	El Camilo	Escuela El Camilo	5	33	No hay	2	Si	1	No	No	No	No	Muy poco
	Curubita	Escuela la Curubita	5	18	1	1	1	1	No	No	No	Muy poco	Escaso
	Chaquipay	Escuela Chaquipay	5	13	1	1	1	1	No	No	No	Muy malo	No
	Altazor	Escuela Altazor ¹⁸	5	10	1	1	Cuarto profesor	1	Si	No	No	En mal estado	Poco
	San José de Nazareth	Centro educativo San José de Nazareth	8	136	4	4	Si	No	Cerca en madera	Pequeña y sin estantería	19	Si	Si
	Cartagena	Escuela Cartagena	5	20	1	2	Si	Si	Si	No	No	A medias	Poco
La Belleza	Los Naranjos	Escuela los Naranjos	5	18	1	2	Si	No hay	No	Escasa	1	Poco	Poco
	Cachipayal	Escuela Cachipayal	5	22	2								
		SAT (sistema tutorial rural)		10	1	3	Si	Si	No	Pequeña	2 (SAT)	Si	Poco
	La Playa	Escuela rural la playa	5	50	2	2	Si	Si	Si	Pequeña	No	Si	Poco
	San Cayetano	Escuela rural San Cayetano	5	38	2	3	Si	Polideportivo	Si	Pequeña	No	Poco	Poco
Sailán	No												
Florián	Otro Mundo	Centro educativo Leones	9	45	3	3	Si	Si	Si	No	2	Si	Si
	Buena Vista Alta	Centro educativo Leones CDJ	5	13	1	2	Si	No	Posta de madera y cuerda de púa	No	No	Poco	Poco
	Gualilo	Escuela nueva el Gualilo	5	42	2	2	Si	Si	Si	Si	1	Si	Si

Fuente: Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA. Proyecto de Expansión desde Cusiana Fase II: Modificación de Licencia Ambiental Sector La Belleza – Vasconia Resolución 406/94. EXP. 069. (Encuestas veredales 2008).

Por último, cabe mencionar que para el Proyecto se estima que el desarrollo existente en los servicios educativos de los municipios en estudio, manifiesta un nivel educativo medio de la población, que favorecerá el poder tener un nivel adecuado de interlocución entre la población y el Proyecto. En otras palabras se facilitarán los procesos de divulgación y de comunicación con la comunidad que habita la zona de influencia del proyecto.

Por otro lado, no se espera que las obras de construcción interfieran en modo alguno en la prestación, cobertura o calidad del servicio educativo, y mucho menos la operación del gasoducto.

No obstante, se considera que las escuelas son lugares de muy alta importancia y sensibilidad social, que de poder evitarse no deben ser intervenidas. De llegarse a requerir afectar la infraestructura escolar de algún área, de manera temporal o definitiva; se implementarán medidas de manejo para evitar y disminuir cualquier riesgo de afectación a los estudiantes; y para asegurar que la infraestructura sea recuperada en por lo menos las mismas condiciones en que se encontraba antes de la intervención. En cualquier caso deben establecerse medidas de control para evitar el acceso de personas ajenas a los trabajos, para evitar accidentes.

4.3.3 Vivienda. De acuerdo con los resultados del Censo 2005 en su reporte de población compensada, en los municipios que componen el área de influencia indirecta, habitan 23.719 personas, en 5.982 hogares, y ocupan 6.304 viviendas.

En lo que se refiere al área rural existe un conjunto de 4.609 viviendas, que en promedio se encuentra habitadas por 4,0 personas cada una. Es un indicador que no denota mayor hacinamiento. (Tabla 16)

Tabla 16. Población, Hogares y viviendas, Compensada censada, 2005 para el AII

Nombre de municipio	Población Censada Compensada 2005			Hogares Censados Compensados 2005			Personas Por Hogar 2005	Viviendas Censadas Compensadas 2005		
	Urbano (Cabecera)	Rural (Resto)	Total	Urbano (Cabecera)	Rural (Resto)	Total		Urbano (Cabecera)	Rural (Resto)	Total
Otanche	3.859	6.929	10.788	1.058	1.605	2.663	4,0	843	1.713	2.556
Florián	1.306	4.936	6.242	377	1.189	1.566	3,99	375	1.386	1.761
La Belleza	1.675	5.014	6.689	479	1.274	1.753	3,82	477	1.510	1.987
Total AII	6.840	16.879	23.719	1.914	4.068	5.982	3,97	1.695	4.609	6.304

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005.

En sus diagnósticos municipales las diferentes entidades caracterizan la calidad de la vivienda urbana, señalando con frecuencia problemáticas como calidad baja, áreas insuficientes, y algunas limitantes en el acceso a los servicios públicos domiciliarios. Sin embargo en términos generales la vivienda urbana es suficiente y adecuada.

No lo es tanto la calidad de la vivienda rural, con limitaciones, debida con frecuencia a malas calidades constructivas, falta de acceso a agua potable y limitaciones en el saneamiento básico. Se manifiestan también problemáticas de hacinamiento.

Cabe resaltar que Las características y condiciones de la vivienda en el área de influencia directa a nivel veredal, son similares a las ya descritas de la vivienda rural del área de influencia municipal.

Por último, cabe señalar que para el proyecto de ampliación del gasoducto desde Cusiana, el servicio social de vivienda no tiene mayor significación, y no se espera que se generen afectaciones en un sentido global frente al mismo.

Es posible, que la construcción del loop, pueda llegar a afectar de manera particular y localizada algunas viviendas en algunas de las veredas en estudio,

pero no se espera influir en la prestación, cobertura o calidad del servicio social de vivienda en el área municipal ni regional de influencia del proyecto, ni en la construcción ni durante la operación.

4.4 DIMENSIÓN ECONOMICA

En esta dimensión se describen de manera general las relaciones económicas, la estructura, dimensión y distribución de la producción, así como las dinámicas económicas del área de influencia.

4.4.1 Estructura de la propiedad. Frente a la propiedad del suelo en los municipios en estudio cabe hacer dos tipos de análisis: sobre la tenencia, y sobre la distribución en la tenencia del suelo.

En lo que se refiere al primer punto los resultados del Censo DANE 2005 permiten reconocer que la principal forma de tenencia es la vivienda propia, la cual en el conjunto de municipios del área de influencia indirecta es del 64,4% del total de hogares.

El arriendo es una forma de tenencia que tiende a presentarse especialmente en las cabeceras urbanas. En el conjunto de municipios, el arriendo es menos significativo, y representa el 17% de la tenencia, aunque a nivel urbano en los tres municipios llega a pesar el 38,8%.

Tabla 17. Tenencia por hogares en el área de influencia indirecta del proyecto (2005)

MUNICIPIOS	ARRIENDO PAGANDO	VIVIENDA PROPIA	VIVE SIN PAGO ALGUNO	TENENCIA O POSESIÓN SIN TÍTULO	OTRA SITUACIÓN	NO INFORMA	TOTAL
Otanche	21,9	59,9	15,6	0,8	1,1	0,6	2.541
Florián	12,5	65,2	17,8	3,6	0,9	0	1.572
La Belleza	13,8	70,0	12,2	1,6	1,5	0,9	1.796
TOTAL All	16,9	64,4	15,1	1,8	1,2	0,5	5.909

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005. Cálculo Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA 2008.

Por último, según muestra la Tabla 18, en los tres municipios en estudio existe una tenencia de la tierra caracterizada por la prevalencia de la pequeña y mediana propiedad, habida cuenta de la buena oferta de los suelos, pero en condiciones topográficas difíciles por las altas pendientes y las características de la apropiación ya expuestas. Sin duda esto significará un impacto medio y por consiguiente una necesidad mayor de gestión social, para con los propietarios, arrendatarios y poseedores de los predios, durante la construcción del loop El Camilo – Estación La Belleza.

Tabla 18. Características de la distribución del suelo en el Área de Influencia Indirecta

MUNICIPIO	DISTRIBUCIÓN DEL SUELO DE ACUERDO CON LOS DIAGNÓSTICOS MUNICIPALES
Otanche	La geografía del municipio se caracteriza por los terrenos quebrados, de baja a media fertilidad que han definido una tenencia mediana y pequeña.
Florián	La tenencia está claramente fraccionada: el 42,5% de los predios tienen menos de 10 Ha. (y ocupan el 11% del área total del municipio). La mediana tenencia (10 a 50 Ha.) está representada por el 47% de los propietarios y ocupa el 48% del área. La mayor tenencia representa al 10% de los propietarios con el 42% del área rural.
La Belleza	La mayor parte (71%) de los predios tiene predios de hasta 10 Ha. en extensión; y los predios grandes, de más de 50 Ha. solo representan el 4%. El área en cambio se encuentra distribuida en un 24% en predios de menos de 10 Ha.; en un 39% en predios de 10 a 50 Ha; y el 36% en predios de más de 50 Ha. Por tanto, conviven la concentración de la tierra en pocos propietarios, con la alta fragmentación del suelo.

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), la Belleza y Florián (Santander) 2011.

4.4.2 Procesos productivos y tecnológicos

4.4.2.1 El Sector Primario: El sector primario es en general el más desarrollado en los tres municipios, predominando las actividades agrícola y pecuaria. La agricultura en los tres municipios se manifiesta principalmente como cultivos de

pancoger que se caracterizan por su baja incorporación tecnológica, orientados a la subsistencia. Adicionalmente existen algunos cultivos de tipo comercial, tecnificado.

Otra actividad económica muy significativa en la región es la explotación de madera. La obtención de maderables para el uso industrial y doméstico, y para la ampliación de la frontera agropecuaria.

La explotación se realiza de forma tradicional, con la utilización de motosierras, luego es transportado en mulas hasta donde accede el camión para su transporte, en las zonas de explotación sobre el Río Minero la madera es transportada por el río por medio fluvial, y es esperada en el corregimiento de la India para su comercialización. El aprovechamiento forestal es representativo, especialmente en Otanche y La Belleza, por la generación de ingresos, especialmente en zonas donde aún existen áreas boscosas.

Por otra parte, las actividades pecuarias en la región se caracterizan principalmente por la ganadería extensiva tradicional, con altos mestizajes y cruces con ganado tipo europeo en búsqueda de mejorar las características lecheras de ganados criollos.

También se desarrolla la ganadería extensiva tradicional para carne de ciclo completo que se utiliza en diferentes suelos: praderas naturales o variedades de pastos introducidas de baja productividad y donde se completa el ciclo de la cría hasta la ceba.

Paralelamente las economías familiares complementan sus ingresos con la cría de especies menores, como equinos, ovinos, porcinos y piscicultura.

A continuación se describe por municipios la economía basada en el sector primario en el All:

Tabla 19. Conformación y características del sector primario de la economía en el Área de Influencia Indirecta

MUNICIPIO	AGRICULTURA		FORESTAL	MINERÍA	PECUARIO		
	Productos	Sistema Productivo			Productos	Sistema Productivo	Inventario Ganadero
Otanche	Maíz, frijol, yuca, plátano, hortalizas	La economía agrícola es de subsistencia o pancoger debido a la poca tecnificación, baja calidad de suelos, clima y topografía del terreno con alto grado de pendiente	Aprovechamiento forestal en mediana escala (economía de subsistencia)	Fuentes saladas en Pizarra y Chaquipay actualmente no se encuentran explotados Materiales de construcción (relleno y afirmado de carreteras y mezclas) en vereda centros, Camilo, Palenque, Cunchalita y el Carmen. Carbón: tipos coquizables y antracita ubicados en Camilo, el Carmen, Buzal, Teusaquillo, Pénjamo, la laja y Curubita. Cobre: potenciales yacimientos en Sevilla. Esmeraldas veredas Altosano, Sábripa, La Llano, Buzal, Platanilla, El Encanto, La Sierra, Cortaderal, Cambuco.	Carne, leche	Pastoreo extensivo tradicional, extensivo mejorado, e intensivo, sistema de confinamiento Pastos Brachiaria, Imperial, Elefante, India y Taiwan, vocación ganadera tipo carne como cebú y criollo	Hato Ganadero 15 mil Porcícola 3.670 Caprina 500 Equinos: 8.100 Caballos, mulares, asno bufalina 6 Ponedoras 3.500 Conejos 250 Pollos engorde 20.000
Florián	Cultivos de café, caña panelera, cacao, plátano, yuca, frijol maíz, lulo tecnificado, cítricos, guayaba tradicional, cebolla junca tradicional, cítricos tradicionales, papaya tecnificada, tomate árbol tecnificado, etc.	Tradicional en parcelas para pancoger Comercial con incorporación de tecnología (semillas, fertilización química, agroquímicos)	Aprovechamiento forestal en mediana escala (economía de subsistencia)	Se están llevando a cabo actividades exploratorias de esmeraldas		Explotaciones extensivas tradicionales de ganado vacuno tipo doble propósito, con altos mestizajes y cruces con ganado tipo europeo especialmente normando y Holstein, en busca de mejorar las características lecheras de los ganados criollos.	Hato Ganadero 12 mil Porcícola 3.330 Ovina 450 Equinos: 6.400 Caballos, Yeguas estanques 250
La Belleza	Cacao 280Ha. Tomate de Árbol 40Ha. Café. 200Ha. Maíz 80Ha. Sistemas productivos tradicionales	Economía campesina fundamentalmente de tipo extractivo basada en la producción agrícola tradicional, ejerciendo una presión socioeconómica sobre los recursos naturales debido al predominio del minifundio y pequeña propiedad	Aprovechamiento forestal en mediana escala (economía de subsistencia)	Manifestaciones de minerales no metálicos tales como: carbón, calizas, barita, cuarzo, azufre y esmeraldas. Explotación de calizas a cielo abierto. Utilizadas como triturados en carreteras, base para el pavimento de vías y demás obras. Explotaciones de minerales como barita, carbón, azufre y cuarzo carecen de títulos mineros de explotación e inscripción en registro minero nacional	Carne, leche	La ganadería es doble utilidad buscando leche y terneros de buen porte y desarrollo, Baja capacidad de carga animal El sistema de pastoreo es rotacional, la mayoría tienen cerca eléctrica para dividir potreros	Hato Ganadero 11.000 Avicultura 12.000 Porcícola 500 Ovina 400 Equinos: 600 Caballos, Yeguas estanques 600

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), la Belleza y Florián (Santander) 2011.

En relación más puntual con el proyecto, los cultivos y prácticas económicas agropecuarias en general tienen sensibilidad, en la medida en que las intervenciones requeridas para la construcción pueden llegar a afectar temporal o definitivamente los usos actuales; e incluso pueden llegar a limitar (de manera localizada y puntual) los usos del suelo durante la operación del transporte (por ejemplo limitándose el cultivo de árboles que por sus raíces pudieran afectar el tubo). No obstante con medidas de manejo como el pago de afectaciones, pago de derechos de servidumbre, y manejo de expectativas sociales; se puede controlar, evitar o corregir tales impactos.

4.4.2.2 Sectores secundario y terciario: Se reconocen desarrollos bajos en las economías de los sectores secundario y terciario de los municipios en el área de influencia. En general estas actividades ocupan a la población de las áreas urbanas.

Las actividades económicas de los municipios del All, en lo que se refiere a manufactura de bienes, y prestación de servicios, se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 20. Conformación y características del sector secundario y terciario de la economía en el Área de Influencia Indirecta.

MUNICIPIO	CARACTERÍSTICAS	
	Sector Secundario	Sector Terciario
Otanche	No	Actividad comercial en pequeños locales (restaurantes, tiendas)
Florián	Desarrollado en la cabecera comparte el uso del predio con la vivienda y en una mínima proporción funciona solamente como establecimiento industrial. La industria que se desarrolla es de tipo liviana, en las líneas de Panadería, Alimentos y ornamentación. Microempresa Deportivos Florián	La actividad comercial y de servicios se ha concentrado en el área urbana y en el corregimiento de La Venta Los establecimientos comerciales urbanos ofrecen los productos de primera necesidad, a través de tiendas, misceláneas, viveres, ferreterías, estaciones de servicio y de otra parte, brindar los servicios financieros, sala de belleza, veterinaria, venta de pasajes, restaurantes y hospedajes. Los productos de consumo como granos, enlatados, artículos de aseo, licores, papelería, productos agropecuarios, herramientas, artículos de ferretería, que ingresan al municipio se realizan generalmente a través intermediarios desde los municipios de Barbosa, Chiquinquirá y Bogotá. Otros productos como textiles, confecciones, lencería, viveres, enseres, son abastecidos por los diferentes establecimientos comerciales que existen en el municipio, y por intermediarios el día domingo en puestos ubicados alrededor de la plaza de mercado, provenientes de las anteriores ciudades.
La Belleza	El tipo de industria desarrollado en la cabecera es doméstico en las líneas de carpintería, ornamentación, panadería, confecciones y lácteos: 6 carpinterías (muebles, cajas fúnebres), 2 ornamentación, panadería, fabrica de lácteos (quesos), confecciones	Comercio concentrado en el área urbana para las veredas del área de influencia del casco urbano, y en el corregimiento de la Quitaz para las veredas cercanas o de influencia del corregimiento. Los establecimientos comerciales urbanos están dirigidos a ofrecer los productos de primera necesidad, a través de tiendas, misceláneas, viveres, ferreterías, estaciones de servicio y de otra parte, brindar los servicios financieros, sala de belleza, veterinaria, venta de pasajes, restaurantes y hospedajes. Habitualmente el Domingo se ha constituido en el día de mercado en donde los productores de las diferentes veredas e intermediarios ofrecen los productos como verduras, legumbres, frutas, granos entre otros, también llegan comerciantes de los municipios vecinos de Florián, Sucre (corregimiento de la Granja, La Pradera), y eventualmente de Chiquinquirá, Barbosa y Puente Nacional a llevar productos de agricultura de clima caliente.

Fuente: Esquemas de Ordenamiento Territorial de los municipios de Otanche (Boyacá), la Belleza y Florián (Santander) 2011.

Para el proyecto del gasoducto a construir, loop El Camilo – Estación La Belleza, el desarrollo económico descrito se constituirá en un apoyo para suplir algunos de sus requerimientos en bienes y servicios. Esto es un impacto positivo, que podrá tener un efecto de apalancamiento sobre las economías locales.

Ahora bien, para evitarse la generación de impactos sobre los precios locales por vía especulativa; o procesos inflacionarios indeseados, se procurará manejar precios locales y acudir a los mercados con mayor oferta, especialmente de las

cabeceras municipales con más desarrollo (y por ende con mayor capacidad de recuperación).

4.5 Dimensión político-administrativa

4.5.1 Gobierno. Está en cabeza de los gobernadores departamentales y los alcaldes municipales que elegidos popularmente administran los recursos y competencias descentralizadas, generan recursos propios en orden y procuran generar el desarrollo sostenible de sus territorios. Cuentan con Instrumentos de planeación, control, seguimiento y evaluación, donde la dimensión de lo local busca la cercanía en la toma de decisiones con lo cual se destaca la importancia e incidencia real de la ciudadanía en el control de la gestión pública.

De esta manera, son las administraciones municipales el contacto directo entre la empresa y estado, realizando con ellos en primera medida las reuniones de socialización e información del proyecto.

4.5.2 Presencia institucional. Existe una alta presencia institucional en el área de influencia, lo cual se constituye en un fortaleza en el momento de establecer acciones de corresponsabilidad entre empresa-estado-comunidad. También existen diferentes organizaciones sociales, ya sean privadas, cívicas o comunitarias, como asociaciones, juntas, fundaciones, corporaciones, organizaciones gremiales, etc. Que influyen en la configuración política de la región.

4.5.3 Organización comunitaria. Los ordenamientos territoriales locales definen veredas como una división territorial al interior del municipio, que por tradición, accidentes geográficos, y otras consideraciones; se entienden como las unidades mínimas que contribuyen a la organización del territorio y la satisfacción de las demandas sociales de las comunidades.

Las principales organizaciones comunitarias que hacen presencia en el área de influencia directa, son las Juntas de Acción Comunal. El área de influencia directa del proyecto contiene 14 Juntas de Acción Comunal. Se caracterizan en general por tener capacidades de convocatoria media y su labor es variada, siendo desde interlocutor de las comunidades con las instancias de gobierno local y seccional, hasta ejecutor directo de algunas obras en sus territorios.

Por último, otras organizaciones presentes en algunas de las veredas son las Juntas de Acueducto y las Asociaciones de Padres de Familia.

Tabla 21. Historia, objeto, gestión, actividades y afiliados por JAC en el AID.

MUNICIPIO	J AC	AFILIADOS	HISTORIA OBJETO, GESTIÓN Y ACTIVIDADES
Otanche	El Camilo	No sabe	No sabe
	Curubita	62 Afiliados.	Principal objetivo es trabajar por la escuela y por la carretera
	Chaquipay	36 Afiliados	Constituida hace más de 40 años, la JAC busca organizar trabajos como el mantenimiento de la escuela, la carretera, también para hacer peticiones de tipo colectivo.
	Altazor	46 socios.	Principales acciones en pro del restaurante, el acueducto y el salón comunal
	San José de Nazareth	109 afiliados	Nombre de la junta se tomó de la familia Nazarena y su fundador fue José Evelio Villamil (Inspector), por eso el nombre de San José de Nazareth
	Cartagena	49 afiliados.	El objetivo es la organización de la comunidad, en cuestiones como el trabajo, mejorar la carretera, y solucionar los problemas de energía eléctrica. También hay un acuerdo con las veredas San Pabial, Altazor y San José de Nazareth
La Belleza	Los Naranjos	92 afiliados.	Principal objetivo es organizar programas de trabajo, trabajar por la escuela y el polideportivo. También trabajar por conseguir una casa de acción comunal
	Cachipayal	74 afiliados.	Principal objetivo es la administración de la escuela y el mantenimiento de la vía
	La Playa	123 afiliados.	Principal objetivo mantener informada a la comunidad, organizar trabajos y eventos
	San Cayetano	110 afiliados.	La Junta busca buenas relaciones con la administración municipal, el mejoramiento de vivienda y de la vía. También pretende promover proyectos de desarrollo
	Sailán	55 afiliados.	Principal objetivo obtener el polideportivo. (Parque socio - ambiental)
Florián	Otro Mundo	66 afiliados.	Principal Objetivo es el de trabajar por obras comunitarias, vías, saneamiento básico, puente sobre el río para transporte de carros
	Buena Vista Alta	33 afiliados.	Principalmente se busca hacer trabajos comunitarios y conseguir recursos
	Gualilo	72 afiliados.	Principal objetivo es promover el mantenimiento de las vías y caminos

Fuente: Salgado, Meléndez y Asociados Ingenieros Consultores SA. Proyecto de Expansión desde Cusiana Fase II: Modificación de Licencia Ambiental Sector La Belleza – Vasconia Resolución 406/94. EXP. 069. (Encuestas veredales 2008).

Para el proyecto de la Ampliación del gasoducto desde Cusiana, las Juntas de Acción Comunal tienen la mayor importancia y legitimidad, en tanto que sus líderes y representantes han sido elegidos democráticamente, para representar

sus intereses y gestionar sus necesidades comunitarias frente a los diversos actores políticos y sociales que lleguen a la vereda.

La interlocución directa con estos líderes permitirá al proyecto, conocer de primera mano, las inquietudes, peticiones y quejas de las comunidades, y tener con ella, la capacidad de establecer acuerdos y compromisos.

Los presidentes y miembros de las juntas serán también replicadores de la información hacia la comunidad, y pueden ejercer un papel como veedores frente al uso y manejo que se haga de los bienes públicos (vías, equipamientos de servicios públicos, recursos naturales, etc.)

El manejo de los impactos sociales (expectativas, inquietudes, generación de empleo, contratación de bienes y servicios), debe pasar por la información y comunicación con las

Juntas y las comunidades, en cada momento y tanto durante la construcción, como la operación del sistema de transporte de gas.

Las Juntas tendrán un papel fundamental en el establecimiento de acuerdos para el manejo de la contratación de mano de obra no calificada, y eventualmente de mano de obra calificada; sirviendo de garantes de que se contrate personas miembros de las veredas, en las cantidades y condiciones que se haya pactado.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

5.1 DIAGNOSTICO PRELIMINAR

La Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. actualmente ejecuta proyectos en distintas zonas del país, que aunque están sujetos a las mismas políticas y sistemas de gestión establecidos en la plataforma estratégica de la empresa, se detectó, mediante el estudio de documentos, entrevistas al personal y la observación de la dinámica en el trabajo de campo, que se presentan diferencias en materia de relacionamiento con los grupos de interés, el medio ambiente y la actividad económica.

En Bucaramanga se realiza la obra civil de construcción “Corona del Sol” un edificio de apartamentos ubicado en el Barrio Puerta del Sol, en esta construcción el relacionamiento con los grupos de interés (compradores, proveedores, contratistas, y empleados directos) son guiados por los procesos de realización de proyectos de la empresa. Al ser esta una obra propia y construida sobre propiedad privada, la Empresa deja de lado a la comunidad local ya que no genera un impacto de manera notable sobre las comunidades y el medio ambiente. Sin embargo, la gestión ambiental en la obra, cuenta con un especial cuidado en el manejo de los residuos y de la contaminación auditiva, así como cumple con los mínimos exigidos en el área urbana, puesto que no existen zonas forestales o yacimientos de agua que sean objeto de protección.

Otro de las obras de ingeniería que se están llevando a cabo, es la construcción de la estación compresora de gas en Padua, Tolima, en la cual, el relacionamiento con los grupos de interés es más amplio debido a la existencia de diversos actores que interactúan en el marco de la actividad económica como son: empresa contratante, interventoría, proveedores, subcontratistas, empleados, gobierno

municipal; dándose de esta manera una relación con las comunidades más amplia por el grado de incidencia del proyecto.

En cuanto a la gestión ambiental del proyecto, el manejo para el control o mitigación de los impactos abarca otros temas como protección de fauna y flora, especies vedadas, quebradas, ríos, nacimientos de agua, atmosfera, desechos sólidos, etc.

También, se encuentra en ejecución la construcción de la estación compresora de gas de Mariquita, Tolima, en donde las materias tratadas tienen un alto grado de similitud con el proyecto antes mencionado.

Por último, y en donde se centra el campo de práctica de trabajo social en la empresa, se continuará con la construcción del Loop de 36 KM y 16" de diámetro, entre la estación de la Belleza (municipio de Florián, Santander) y El Camilo (municipio de Otanche, Boyacá) para la fase II, tramo V del proyecto de expansión del gasoducto de la Transportadora de Gas Internacional TGI desde Cusiana, proyecto que fue comenzado por el consorcio COSACOL-CLI, el cual debido a situaciones administrativas y a los compromisos no resueltos generados por la empresa con los grupos de interés, se declaró en bancarrota cuando apenas se habían tendido cuatro kilómetros de tubería sobre el derecho de vía.

La Empresa Colombiana OTACC S.A., junto con La Compañía Española ACCIONA se unen bajo la figura jurídica de consorcio, estableciendo relaciones de cooperación para lograr la licitación del proyecto, en donde OTACC S.A. aporta mayoritariamente su infraestructura física, maquinaria, equipos, Talento Humano y ACCIONA es el respaldo financiero y logístico, además de otorgar un valor agregado, en cuanto a la experiencia en este tipo de construcciones.

Otro de los grupos de interés es la empresa contratante TGI, la cual exige como requisito al consorcio, acogerse a sus políticas administrativas y de responsabilidad social en todos los procedimientos que se realicen durante el avance del proyecto, así como la satisfacción de sus requerimientos de calidad y tiempos pactados.

También, se encuentra la interventoría ACI PROYECTOS encargada de brindar acompañamiento al consorcio y exigir que el desarrollo de las actividades se efectúe según los términos pactados. Así mismo, se ha observado que no se han establecido procedimientos formales de relacionamiento con este grupo lo que dificulta la interlocución y el esclarecimiento de algunas funciones pertinentes a cada uno.

El grupo de los proveedores está estrechamente ligado a la comunidad local, ya que ACCIONA-OTACC deberá adquirir los bienes y servicios requeridos para la ejecución del proyecto dentro del área de influencia del mismo. Actualmente se evidencia malestar social por parte de los proveedores, debido a las deudas que ocasionó el anterior contratista y hasta el momento, algunas de ellas continúan pendientes, por lo cual, establecer nuevamente relaciones de confianza entre el consorcio y los proveedores es uno de los temas más complejos a tratar.

A nivel interno, los subcontratistas y su participación en el cumplimiento de los objetivos del proyecto son exclusivamente responsabilidad del consorcio, puesto que las actividades de relacionamiento deben estar mediadas por los procedimientos propios de la empresa, y se aprecia falta de comunicación asertiva entre estos dos grupos.

Por otra parte, los empleados directos se pueden dividir en dos grupos, el primero la mano de obra no calificada, estrechamente ligada a la comunidad local, porque es talento humano empleado del área de influencia directa del proyecto. Esta se

contrata a través de los Comités de Empleo donde cada vereda tiene una participación porcentual en relación a la magnitud del territorio afectado. De igual manera, con este comité se realizaron acuerdos salariales que han sido conciliados por la empresa y la comunidad; estos acuerdos fueron pactados por encima de los mínimos legales y obedecen a las leyes laborales vigentes.

El segundo grupo se refiere al recurso humano calificado o profesional, en donde se evidencia que la relación contractual suele generar situaciones de malestar a los empleados de tipo “manejo y confianza”, en donde se incluyen todos los profesionales que trabajan en campo; por medio de este contrato el consorcio desconoce la jornada máxima laboral, el pago de horas extras, y recargos nocturnos, dominicales y festivos, situaciones que junto a la proporción de cuatro días de descanso por cada treinta de trabajo, aumentan los niveles de estrés y fatiga en este grupo.

Además de lo anterior, y aunque la empresa lleva más de cuarenta años de experiencia en el campo de la ingeniería civil y eléctrica, nunca antes había integrado un departamento de gestión social en sus proyectos y debido a esto no existe un manual de funciones que establezca las responsabilidades específicas para las personas contratadas en el área, lo que genera inespecificidad para el Trabajador Social de su rol profesional en la organización.

El Gobierno Municipal en este proyecto corresponde a las Alcaldías de La Belleza, Florián, Puente Nacional, Jesús María, Sucre, Otanche y Pauna, quienes son las encargadas de proporcionar o prestar los recursos propios de los municipios y velar por el cuidado y mantenimiento de estos, conforme la ley lo ordena; además en compañía de las juntas de acción comunal son los encargados de proponer y coordinar los proyectos que la empresa contratante TGI financiará como mecanismo de compensación social.

Por último, el grupo de interés más amplio y de mayor prioridad es la comunidad del área de influencia, dividida en directa e indirecta, la primera corresponde al Departamento de Santander, al Municipio de La Belleza, específicamente las veredas de Los Naranjos, Cachipayal, La Playa, San Cayetano y Sailan; y el Municipio de Florián, específicamente las veredas de Otro Mundo, Buena Vista Alta y Gualilo y por el Departamento de Boyacá al municipio de Otanche, específicamente las veredas de El Carmen, El Camilo, Curubita, Chaquipay, Altazor, San José de Nazareth y Cartagena; y el municipio de Pauna, específicamente la vereda de Palmarona.

La segunda incluye al Departamento de Santander, particularmente a los municipios de Puente Nacional, Jesús María y Sucre; y por el Departamento de Boyacá al Municipio de Otanche, específicamente a las veredas de Pizarra, Manca, El Roble, Palenque y El Mirador.

Cabe resaltar que la actividad económica y productiva de las regiones ya mencionadas se basa en la agricultura, la ganadería y la minería, pero además, la prestación de la fuerza de trabajo de la población a grandes Compañías, toma cada vez más impulso en el desarrollo económico y social de las comunidades residentes.

Por otro lado, es importante exponer que en el municipio de Otanche, Boyacá se evidencia una situación que afecta el clima social y las relaciones entre la empresa y la comunidad, antes de que el consorcio ACCIONA-OTACC fuera contratado para la obra, el consorcio COSACOL-CLI adquirió compromisos con las comunidades, que después de su declive financiero y administrativo, se convirtieron en expectativas sin resolver, algunas asumidas por la empresa TGI debido a la existencia de actas y contratos firmados que respaldan los acuerdos entre las comunidades y el consorcio; otras sin solución, puesto que se hicieron de manera verbal con los funcionarios de la anterior empresa contratista. Además de

estas deudas adquiridas en solidaridad con el consorcio COSACOL-CLI, TGI aún tiene pendientes con la comunidad relacionados a la fase I del mismo proyecto.

En la esfera medio ambiental, las estrategias para la prevención, control, mitigación y reparación de los impactos se encuentran definidos dentro del plan integral HSE en el Programa de Manejo Ambiental y en el Plan de Manejo Ambiental del proyecto, en estos se hallan las actividades específicas y procedimientos para:

- Manejo del medio abiótico, en donde se contempla el manejo de taludes, paisajístico, de materiales de construcción, de residuos líquidos, de escorrentía, de residuos sólidos ordinarios y peligrosos, de cruces de vías, de señalización, de cruce con otros ductos, del tráfico, de cruces de cuerpos de agua, de la captación de aguas, de fuentes de emisiones de ruido, de recuperación de suelos y de compensación asociado al recurso hídrico, y
- Manejo del medio biótico, en donde se trata el manejo de remoción de cobertura vegetal y descapote, de flora, de fauna y del aprovechamiento forestal.

Así mismo, este proyecto cuenta con licencia ambiental aprobada por el Ministerio de Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, para lo cual se tuvo en cuenta la biodiversidad de la zona donde se ejecuta el proyecto, por lo que previamente se realizaron inventarios forestales, hidrográficos y de especies que habitan el área de gran impacto de esta obra. De igual manera, las corporaciones ambientales de Santander (Corporación Autónoma Regional de Santander) y de Boyacá (Corporación Autónoma Regional de Boyacá) son las encargadas de vigilar y monitorear que las acciones realizadas se encuentren dentro de los lineamientos ambientales para este proyecto, ya que estas entidades territoriales definieron medidas de compensación ambiental que el Consorcio tendrá que

asumir dentro de las responsabilidades contractuales para la ejecución del proyecto, de no cumplirlas conlleva a la cancelación de la licencia ambiental y ello representaría la cancelación del proyecto, por lo cual el compromiso de la organización con el medio ambiente debe ser de estricto cumplimiento.

Además de lo anterior, OTACC S.A. ha comenzado a ejecutar actividades de asistencia social, y otras emergentes de los sistemas de gestión ISO 14000 y OHSAS 18001, antes mencionados, tales como la repartición de kits escolares a los centros educativos del área de influencia, estrategias de cuidado del medio ambiente, y mecanismos de seguridad para sus trabajadores, las cuales reflejan la disposición de la empresa frente a la Responsabilidad Social.

5.2 MATRIZ DOFA

Tabla 22. Matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA)

Fortalezas (F)	Debilidades (D)
<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano capacitado e interdisciplinar. • Amplia experiencia en el manejo de varios sistemas de gestión y procesos que les brinda un óptimo grado de organización. • Las políticas empresariales y la cultura organizacional van dirigidas hacia el mejoramiento continuo de la organización. • La estructura organizacional establecida de manera horizontal permite que las nuevas propuestas lleguen fácilmente a los 	<ul style="list-style-type: none"> • No implementación de una política o sistema de gestión que administre actividades en el campo de la responsabilidad social. • Inexistencia de una dependencia dentro de la organización que dirija los procesos de gestión social. • Falta de experiencia en el área social e inexistencia de un manual de funciones para los profesionales de esta. • Visión asistencialista acerca de la gestión social y la responsabilidad social. • La información acerca de los stakeholders de la empresa se encuentra desactualizada. • No se han establecido los procesos necesarios para

- niveles gerenciales.
- Existe disponibilidad de espacios y recursos para el desarrollo de nuevas propuestas.
 - Hay interés de la gerencia en comprometerse y apoyar procesos dirigidos al fortalecimiento de la organización.
 - Se encuentra en proceso de certificación de la norma técnica colombiana ISO 14001 V: 2004 la cual dirige el sistema de gestión ambiental de la empresa.

estandarizar y administrar el relacionamiento con todos los grupos de interés.

Oportunidades (O)

- Existen convenios de cooperación entre universidad y empresa lo que facilita la investigación y desarrollo de nuevas propuestas.
- Reconocimiento del buen nombre de la organización.
- Competitividad a nivel nacional.
- Certificación nacional e internacional de la mayoría de los sistemas de gestión de la empresa.
- Relacionamiento con clientes líderes en su sector y con políticas de responsabilidad social establecidas que permiten la adquisición de experiencia en este campo.
- Posibilidad de expansión a otros sectores.

Estrategias FO

- Creación de nuevos convenios de cooperación interinstitucional.

Estrategias DO

- Establecimiento de relaciones responsables con los grupos de interés.
- Diseño de un Plan de Gestión Social.

- Creciente interés de las empresas en llevar a cabo procesos de responsabilidad social.

Amenazas (A)

- Situaciones de clima social desfavorables en algunos proyectos de la empresa que ponen el riesgo el buen nombre de la organización.
- Paro de obra de los proyectos por inconformidad de las comunidades de las zonas de influencia.
- Stand By de obra de los proyectos por parte del personal por inconformidad con las condiciones contractuales.
- Recibir sanciones por los impactos que pueda producir la mala utilización de los procedimientos.

Estrategias FA

- Gestión por procesos.

por

Estrategias DA

- Gestión por procesos.

5.3 PRIORIZACIÓN DE ESTRATEGIAS

Partiendo de los hallazgos provenientes del diagnóstico inicial y del análisis de los impactos relacionados a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas consignadas en la matriz DOFA; se plantean unas estrategias que pueden modificar la situación inicial en la cual se encuentra la Organización, para ello, es necesario evaluar las posibles soluciones planteadas, con el fin de determinar cuál o cuáles pueden tener mayor importancia en términos de Impacto, Probabilidad de logro, Presupuesto requerido, Factibilidad para desarrollar la alternativa y Relación

costo/beneficio, en otras palabras, evaluar significa priorizar las estrategias que posibiliten dentro del proceso de planeación estratégica alcanzar una situación deseada, y por supuesto diferente al estado actual y “patológico” en el que se encuentra la Empresa.

Sobre el proceso de priorización de estrategias se hace necesario entender la siguiente terminología, por ejemplo, impacto es el efecto que se produce por la acción profesional del Trabajador Social sobre los sujetos, la institución, el contexto, entre otros; o en sus distintos aspectos. Por otra parte, una estrategia tiene probabilidad de logro cuando se cuentan con los diversos recursos físicos, materiales y con Talento Humano que faciliten la consecución de los objetivos de la estrategia. El presupuesto hace referencia a los recursos económicos que se deben utilizar para el cumplimiento de las estrategias. La factibilidad se refiere a la posibilidad de establecer las estrategias con la población sujeto, dadas sus características psicosociales y fisiológicas. Finalmente la relación costo/beneficio se articula al concepto administrativo de la eficiencia que puede ejercer el proyecto.

Cada uno de estos ítems de la siguiente tabla, fueron evaluados por los practicantes de Trabajo Social en una escala de 1 a 5, según las características de la Organización y los posibles efectos que se pueden producir con la ejecución de las estrategias, donde 1 es la menos viable y 5 la más probable.

Tabla 23. Priorización de Estrategias.

Criterios de Selección Estrategias	Impacto	Probabilidad de logro	Presupuesto ³¹	Factibilidad para su desarrollo	Relación costo beneficio	Resultado
Gestión por procesos.	3	3	2	3	4	15
Creación de nuevos convenios de cooperación interinstitucional.	3	2	1	3	5	14
Diseño de un Plan de Gestión Social.	5	4	4	5	5	23
Establecimiento de relaciones responsables con los grupos de interés.	5	5	4	5	5	24

Una vez realizada la priorización y establecer las estrategias viables para la ejecución de las practicas académicas, se procede a diseñar la planeación que contribuya en los procesos internos de la organización, como son: Establecimiento de relaciones responsables con los grupos de interés de la empresa y Diseño de un Plan de Gestión Social para La construcción del Tramo 5, Fase II, Municipio la Belleza (Santander) – Otanche (Boyacá) del Consorcio ACCIONA-OTACC.

Para tal fin, se requiere el abordaje de estrategias, que de acuerdo con la Matriz DOFA y la priorización que se realizó, hacen parte de las posibles soluciones a las debilidades que tiene la organización, específicamente, el área donde se desarrolla la práctica profesional, las cuales son:

³¹ (1) requerirá una inversión alta y (5) requerirá una inversión baja

- **Establecimiento de relaciones responsables con los grupos de interés de la Empresa OTACC S.A.**

Análisis

Actualmente, la Organización Técnica de Asesores Consultores Constructores OTACC S.A. ejecuta acciones de Gestión Social con posibilidad de trascender a una Política de Responsabilidad Social Empresarial, que dentro del marco del desarrollo humano y sostenible, mejore los procesos y el compromiso empresarial con el país.

Teniendo en cuenta que las nuevas tendencias de calidad y legislativas se están orientando hacia la exigencia de dichas políticas y que las empresas más competitivas busquen contratar sólo aquellos que sean capaces de satisfacerlas, se considera pertinente que OTACC S.A. logre liderar procesos de Responsabilidad Social Empresarial que le permitan mejorar y adentrarse en los cambios que trae consigo la modernización, además de los grandes beneficios que implica en materia de imagen y aumento de la rentabilidad implementar este tipo de acciones.

Por otra parte, a nivel externo, el impacto social que puede generar una actitud y un comportamiento socialmente responsable conlleva intrínsecamente a generar diferentes alternativas de desarrollo a las comunidades involucradas en la ejecución de los proyectos, lo cual a largo plazo generará una actuación financiera positiva en la empresa.

Para OTACC S.A. es fundamental incorporar dentro de sus actividades económicas procesos de Responsabilidad Social que le permitan establecer relaciones equitativas y justas con sus grupos de interés, aun más, cuando la

orientación de esas actividades se está direccionando a sectores económicos, en los cuales existe un gran impacto en las comunidades y en el medio ambiente.

- **Diseño del Plan de Gestión Social del consorcio ACCIONA-OTACC.**

Análisis

Teniendo en cuenta que el proyecto puede generar impactos psicosociales en la población y su entorno natural, el consorcio representado para el caso específico, por el área social de la empresa, el cual a su vez es el escenario de la práctica académica, adelantará acciones y tomará medidas dirigidas a controlar, atenuar y prevenir dicha situación, creando de esta forma una convivencia sana con el proyecto, y propiciando además, una relación armónica basada en el respeto de costumbres y creencias, garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos entre la comunidad y la organización.

Para ello, el consorcio tendrá que diseñar un Plan de Gestión Social que le permita el desarrollo normal del proyecto, pero que a su vez, sea una guía procedimental para el manejo social con las comunidades del área de influencia directa e indirecta del mismo. Los lineamientos que se plantean allí, son realmente importantes durante la ejecución, puesto que permitirán la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ Preparar, Implementar y desarrollar buenas relaciones con la comunidad, basadas en la premisa del respeto, cumplimiento, justicia y equidad.
- ✓ Mantener una comunicación activa y permanente con autoridades locales, nacionales y departamentales, que rigen las normas ambientales y sociales con el ánimo de cumplir a cabalidad con los parámetros y exigencias para el desarrollo del proyecto.

- ✓ Habilitar y mantener canales de comunicación directa con la comunidad a fin de escuchar y procesar las consultas, quejas y sugerencias que susciten el desarrollo del proyecto.
- ✓ Remitir y realizar seguimiento a los casos, dependiendo de su tipología, ante quien sea competente para dar respuesta.
- ✓ Tener registro físico inicial y final del estado de los predios, teniendo en cuenta el radio de acción definido por el paso de la obra, para evitar reclamaciones futuras.
- ✓ Brindar a los habitantes del área de influencia directa del proyecto, participación en la vinculación laboral con mano de obra no calificada.
- ✓ Mantener una buena imagen corporativa, dando estricto cumplimiento a las normas y compromisos.
- ✓ Laborar en el proyecto con bienestar, seguridad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

El cumplimiento o incumplimiento de estos objetivos, pueden significar el éxito o el fracaso del proyecto, por lo cual la relación que establezca el Consorcio con las comunidades del área de influencia es de vital importancia, puesto que un deterioro en estas relaciones, podría ocasionar situaciones no deseables que generarían retrasos e incremento en los gastos administrativos y operativos del mismo.

5.4 OBJETO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

OTACC S.A es una organización que en el ejercicio de sus actividades económicas, establece y reconfigura formas de relacionarse socialmente con sus grupos de interés, es decir, estas relaciones son producto de la actividad económica de la empresa, y esto termina siendo el factor determinante de la manera como se generan dichas relaciones.

En este orden de ideas, la empresa establece unos patrones y/o estándares de relacionamiento con sus grupos de interés, que suelen ser desventajosos, inequitativos y desiguales, además de representar en ocasiones incompatibilidades con el respeto por los derechos humanos, laborales y por el medio ambiente, pero que generan aparentemente un mayor crecimiento financiero para la Empresa.

Es en este contexto, el objeto de intervención profesional es el estudio de las relaciones sociales que establece la empresa con sus grupos de interés, para determinar y modificar aquellas que se encuentran por fuera del marco del respeto por los derechos humanos, laborales y del medio ambiente.

Una vez definido el objeto de intervención, el objetivo profesional es contribuir al mejoramiento de las relaciones sociales que establece la empresa con sus grupos de interés, especialmente con las comunidades que son afectadas por la construcción del proyecto de expansión del gasoducto, mediante acciones concretas que permitan el buen manejo del clima social en los sectores donde realiza actividades la organización.

5.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

5.5.1 Responsabilidad Social

Tabla 24. Planeación del proceso de intervención profesional. Estrategia 1, objetivo 1.

• RESPONSABILIDAD SOCIAL			
ESTRATEGIA: Establecimiento de relaciones responsables con los grupos de interés de la Empresa OTACC S.A.			
OBJETIVO: Gestionar acciones tendientes a consolidar una Política de Responsabilidad Social, que promueva el respeto por los derechos humanos, por los derechos laborales y por el medio ambiente, de tal forma, que le permita actuar a la organización dentro del marco de la responsabilidad, el respeto por los trabajadores, por las comunidades, por las instituciones y por el entorno natural en donde basa sus operaciones económicas, con el fin de promover una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para todos sus grupos de interés.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR	VERIFICACIÓN Y/O AVANCE DE CUMPLIMIENTO
Revisión Documental	Identificar los aspectos conceptuales, metodológicos y legales de la Responsabilidad Social en Colombia y en el mundo.	Documento con normograma elaborado.	Se logró consolidar un documento general con los aspectos conceptuales, metodológicos y legales de la Responsabilidad Social en Colombia y en el mundo.
Diseño de la Propuesta de Responsabilidad Social para OTACC S.A.	Realizar la Propuesta para la implementación de la política de Responsabilidad Social en OTACC S.A.	Propuesta de RS elaborada.	Se elaboró la propuesta para el diseño e implementación de RSE para OTACC S.A.
Sensibilización de la alta dirección de la empresa para la implementación de la propuesta de RS.	Aprobar por parte de la alta dirección de OTACC S.A la implementación de la propuesta en RS.	Propuesta aprobada para la implementación de la RS en OTACC S.A.	Se presentó la propuesta por escrito y posteriormente se realizó una exposición de la misma ante la alta dirección, la cual fue aprobada al finalizar la jornada.

Conformación del Grupo Gestor para la política de RS.	Constituir el Grupo Gestor para el Diseño y la construcción de la política de RS.	Grupo Gestor conformado y avalado por la alta dirección.	Se organizó la conformación de un grupo gestor e interdisciplinar en OTACC S.A, logrando la participación de algunos profesionales de la organización. Se encuentra en espera de formalizar el grupo ante el aval de la alta dirección.
Diagnóstico de RS en la empresa.	Conocer el estado en el que se encuentra la Organización en materia de Ética Corporativa y Responsabilidad Social.	Informe Diagnóstico elaborado.	Se diseñan cuatro (4) de los ocho (8) formatos para la variables a estudiar, según la Norma ISO 26000 y falta su posterior aplicación. Se han elaborado cuatro formatos: Gobernabilidad, DD.HH, Prácticas Laborales y Medio Ambiente.
Identificación de necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Definir las necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Documento elaborado.	Se lograron definir necesidades y expectativas en el ejercicio práctico del proyecto referente a las comunidades y trabajadores.
Definición de los alcances, limitaciones y parámetros de la Política de Responsabilidad Social Empresaria	Determinar el marco teórico, conceptual y estratégico de la política RS.	Documento elaborado.	Se logra establecer el marco teórico, conceptual de la política RS.
Construcción de líneas de acción concretas para la ejecución de la RS en la empresa con sus grupos de interés.	Establecer líneas de acción concretas para la ejecución de la RS en la empresa con sus grupos de interés.	Documento elaborado.	Se perciben dos líneas de acción concretas a través de la metodología de observación participante, la primera está relacionada con el relacionamiento con comunidades y la segunda con el interés

			de la empresa por trabajar con los niños y niñas del área de influencia a los proyectos.
Socialización de la Política de RS en los niveles directivos de la institución.	Presentar ante la alta gerencia la Política de RS de la empresa.	Política de RS presentada.	La política RS Se encuentra en proceso de construcción.
Integración de la política de RS a la estrategia global de la empresa.	Implementación de la política de RS en OTACC S.A.	Acta de Compromiso de la Alta gerencia para la implementación de la política de RS en la empresa.	Una vez se tenga finalizada la política RS en su totalidad será implementada en OTACC S.A
Evaluación y seguimiento a los objetivos y metas del proceso.	Establecer el cumplimiento de los objetivos y metas definidas para el diseño e implementación de la Política de RS	Informe de cumplimiento elaborado. No de objetivos y metas cumplidas/No de objetivos y metas programadas.	Informe cumplimiento elaborado, se establecieron diez (10) objetivos concretos para la elaboración de la política RS, de los cuales ocho (8) arrojaron resultados positivos.

PROCESO METODOLÓGICO

Inicialmente se procedió a realizar la revisión documental sobre los aspectos legales, conceptuales y metodológicos correspondientes a la Responsabilidad Social, tanto en el contexto local, nacional e internacional.

Una vez realizada esta investigación se evidenció la existencia de una normatividad que exige a la empresas la mayor responsabilidad y compromiso para asumir este proceso, ya que actualmente ningún organismo entrega un certificado acreditando que una empresa es socialmente responsable; sin embargo, muchos clientes solicitan a las organizaciones tener consolidadas políticas de Responsabilidad Social como característica fundamental en el momento de licitar un contrato.

De igual manera, esta lectura da cuenta de las múltiples y variadas experiencias que han emprendido hoy en día las grandes empresas del país y del mundo, además de la extensa literatura en materia de RS existente, lo cual fue un insumo fundamental en el momento de consolidar la propuesta de RS en OTACC S.A

A partir de toda esta información recolectada, teniendo en cuenta los estándares internacionales como son las normas SA 8000 e ISO 26000, entre otras convenciones como el pacto global y el diagnóstico inicial realizado en la empresa, se procede a diseñar una propuesta que además de integrar todos los sistemas de Gestión de la Calidad en OTACC S.A., lleve a reflexionar al interior de la organización y a modificar ciertos patrones de conducta empresarial, que afectan en la forma como se relaciona con sus grupos de interés.

Es así, como los estudiantes en práctica profesional luego de realizar un estudio y análisis tanto del funcionamiento de la Empresa como documental, consolidan previamente a la elaboración de la propuesta un documento que contiene los aspectos conceptuales, metodológicos y legales de Responsabilidad Social.

Posteriormente, este documento se incluye y/o aporta en el diseño de la propuesta en RS para OTACC S.A., la cual tiene como objetivo Diseñar y Consolidar una Política de Responsabilidad Social Empresarial como estrategia corporativa, mediante el establecimiento de directrices que permitan actuar con responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las instituciones y el medio ambiente, así como cumplir con la normatividad vigente, con los estándares más altos de calidad y con los requerimientos de los clientes, todo esto, con el fin de promover una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para todos los grupos de interés.

Esta propuesta para su aplicación se divide en cuatro fases: 1. Preparación y Diagnostico; 2. Planeación; 3. Ejecución y 4. Evaluación. Una vez estructurada se

procede a presentarla ante la alta gerencia, la cual en vista de las condiciones en la que se encuentra la empresa, las nuevas tendencias para acceder a nuevos mercados, el impacto social y de marketing que pueden generar en su sector económico, así como la gran importancia y la variedad de beneficios que trae consigo la misma, es aceptada unánimemente entre todos los accionistas y directivos de la organización.

Es claro, que ante este gran reto promovido por los practicantes en Trabajo Social y la importancia para la empresa de empezar a consolidar con esta propuesta un Sistema de Gestión Integral se necesitaría la colaboración por parte de los demás miembros de la organización, suceso el cual estaba planeado por los estudiantes en práctica académica en el momento que se empezara ejecutar dicha propuesta. Para ello se conformó un grupo gestor (esta estrategia se constituyó como un objetivo específico en la propuesta presentada) el cual contaba con la participación de un directivo de la empresa, el supervisor en salud, seguridad y medio ambiente, la supervisora ambiental, un trabajador social profesional y los dos practicantes de Trabajo Social.

Una vez es definido los profesionales que conformarían el grupo, se realiza una acta en la cual se legaliza y se avala el funcionamiento y el inicio de las actividades tendientes a consolidar la Política de Responsabilidad Social en OTACC S.A.

Cabe aclarar en este punto, que aunque el grupo ya se encuentra conformado y con la disposición de los integrantes para trabajar sobre este objetivo, aun no se encuentra avalado por la dirección. Sin embargo, el grupo gestor está terminando de diseñar los formatos para la realización del diagnóstico en Responsabilidad Social de OTACC S.A.

El diseño de estos formatos y su implementación servirán para evaluar cómo se encuentra la empresa en materia de Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas Justas de Operación, Asuntos de Consumidores, Participación activa y Desarrollo de la comunidad, según las variables que plantea la Norma ISO 26000.

En un sentido más amplio, la ISO 26000 contiene unas variables que toda empresa, sin importar su tamaño y/o actividad económica debe empezar a implementar y evaluar, ya que en materia de Responsabilidad Social son lineamientos generales que cada organización debe comenzar a asumir. La Norma no ofrece a los lectores los formatos elaborados, puesto que supone que cada organización tiene unas dinámicas propias y debe contextualizar los conceptos que otorga la misma, para dar aplicabilidad a lo que realmente desea la empresa.

Así mismo, tanto la perspectiva que contiene la norma sobre responsabilidad social al tener en cuenta diferentes variables para su respectivo estudio, como ser parte de la familia ISO, constituye de esta manera un reto y una oportunidad para la empresa de comenzar a consolidar el Sistema de Gestión Integral, y para los estudiantes de construir una propuesta holística y novedosa en OTACC S.A. Teniendo en cuenta estas dos premisas se decide trabajar la Responsabilidad Social, bajo la luz teórica, conceptual y metodológica de la ISO 26000.

Durante el proceso de práctica académica, Se logró estructurar cuatro (4) formatos, los cuales son: Gobernabilidad, Derechos Humanos, Prácticas Laborales y Medio Ambiente, aún está pendiente el diseño de los demás y por supuesto la implementación de todos.

Es evidente que la construcción de los formatos y su posterior implementación, arrojarían unos resultados concernientes al estado en que se encuentra la

empresa en materia de ética y responsabilidad social. Sin embargo, el hecho de no haberse implementado, no significa que no se hayan obtenido resultados en algunas de las variables objeto de estudio, en otras palabras, como consecuencia del ejercicio de la práctica profesional, de la intervención e investigación realizada y de la observación directa de los fenómenos presentados durante la etapa de practica en el desarrollo del proyecto de construcción del gasoducto, se evidenciaron fallas en las materias de Prácticas Laborales y Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad, lo cual se constituyó como una impresión diagnóstica de la situación.

De esta misma manera, una vez se evidenciaron algunas falencias en el relacionamiento de la empresa con sus trabajadores y con la comunidad en el marco del proyecto de expansión del gasoducto, se identifican las necesidades y expectativas de estos dos grupos de interés, por una parte, la mano de obra calificada (MOC) y la no calificada (MONC) expresan sentidamente inconformidades por las condiciones laborales en las que se encuentran contratados, específicamente relacionadas a los salarios pagados por la empresa, los tiempos de descanso y las jornadas laborales extensas. Así mismo, tanto la MOC, como la MONC concuerdan en tener un mismo común denominador y está relacionado intrínsecamente a la base salarial.

Con respecto al segundo grupo de interés, es decir, a la comunidad del área de influencia, se logró establecer que la mayoría de necesidades y expectativas que surgen del interior de sus dinámicas sociales están relacionadas a la obtención de trabajo, al estado de las vías que los comunican en su territorio, al fortalecimiento y participación de las juntas de acción comunal, a la seguridad, al desarrollo económico y social que pueda generar este tipo de proyectos en la región.

En este punto, vale la pena mencionar que las expectativas de las comunidades con este tipo de proyectos se incrementan en torno a la participación y

contratación laboral, ya que en muchos de estos territorios las oportunidades laborales son escasas, las personas viven en condiciones precarias y con infinidad de necesidades.

Es claro, que para la construcción de la política RS se debe tener en cuenta el diagnóstico de las variables a estudiar, así como las necesidades y expectativas de los grupos de interés que interrelacionan con la empresa, no obstante, fue clave para los practicantes de Trabajo Social que a través de la observación y participación activa es posible deducir en las ciencias sociales de una situación y/o fenómeno particular a uno general.

Con base a lo anterior, se complementó el marco conceptual, teórico y estratégico de la política RS, así mismo se desarrollaron actividades y una lectura del contexto para determinar los alcances, limitaciones y parámetros de la política RS en OTACC S.A, lo cual fue fundamental para establecer líneas de acción concretas que respondieran a las necesidades y expectativas tanto de la empresa como de los grupos de interés que fueron objeto de estudio.

Dentro de estas actividades y la lectura del contexto realizada, se percibieron dos líneas acción concretas y de absoluta relevancia para la organización, la primera concierne al relacionamiento con las comunidades, ya que actualmente OTACC S.A es una empresa que viene ingresando al sector energético y de proyectos de gran impacto, es importante de este mismo modo que empiece a establecer estrategia para brindar un manejo adecuado a las relaciones que establezca con las comunidades socialmente impactadas.

Por otra parte, para la empresa es de vital importancia (y se considera una orientación filosófica y ética desde la alta gerencia de la organización) el trabajo y el beneficio que se les pueda otorgar a los niños y niñas en los proyectos de

construcción que realiza en diferentes zonas la empresa, lo cual se constituiría como una línea de acción en RS para OTACC S.A.

Una vez definidas las líneas de acción, tal y como lo describe el plan operativo se tendría que socializar e implementar la política en la empresa, sin embargo, una de las causas por las cuales el trabajo no se ha desarrollado en su totalidad las acciones estratégicas, tiene que ver con la dinámica de los proyectos que ejecuta la empresa, ya que los estudiantes en práctica profesional se encuentran en la construcción del Loop Tramo 5 ubicado en los municipios de la Belleza, Florián Departamento de Santander y en Otanche Departamento de Boyacá, trabajando en todo lo que tiene que ver con el manejo del clima social del proyecto, dificultándose de este modo el flujo y la recolección de la información, así como la movilidad de los practicantes con el centro de operaciones económico y administrativo de OTACC. S. A.

Sin embargo, a pesar de las dificultades presentadas para la implementación de la propuesta, continua el interés y la iniciativa de los estudiantes y de los directivos por consolidar la Política de Responsabilidad Social en OTACC. S.A. y se prosigue en el cumplimiento del objetivo planteado, aunque la práctica académica haya terminado.

5.5.2 Responsabilidad Social

Tabla 25. Planeación del proceso de intervención profesional. Estrategia 2, objetivo 1.

• RESPONSABILIDAD SOCIAL			
ESTRATEGIA: Diseño del Plan de Gestión Social del consorcio ACCIONA-OTACC			
OBJETIVO: Diseñar e implementar el Plan de Gestión Social, mediante estrategias dirigidas a prevenir, controlar, mitigar y reparar los impactos sociales en La construcción del Tramo 5, Fase II, Municipio la Belleza (Santander) – Otanche (Boyacá) del Consorcio ACCIONA-OTACC.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	INDICADOR	VERIFICACIÓN Y/O AVANCE DE CUMPLIMIENTO
Revisión Documental	Identificar los aspectos conceptuales, metodológicos y legales para el manejo y relacionamiento con las comunidades en este tipo de proyectos.	Documento con normograma elaborado.	Se logró consolidar un documento general con los aspectos conceptuales, metodológicos y legales para el manejo y relacionamiento con las comunidades en este tipo de proyectos.
Diseño del Plan de Gestión Social	Realizar el Plan de Gestión Social para la ejecución del proyecto.	Plan de Gestión Social (PGS) elaborado.	Se diseñó el Plan de Gestión Social para el proyecto.
Presentación del Plan de Gestión Social ante el área social de interventoría, área social y directivos del consorcio.	Aprobar el Plan de Gestión Social del Proyecto.	Plan de Gestión Social aprobado.	Se presentó el PGS ante interventoría y fue aprobado para la implementación en el proyecto.
Socialización con las comunidades y personal contratado para el proyecto.	Presentar a las comunidades y a los empleados el Plan de Gestión Social de ACCIONA-OTACC para la ejecución del proyecto.	No de socializaciones ejecutadas/No de socializaciones programadas.	Se socializó con las alcaldías municipales, comunidades y personal contratado al proyecto.
Evaluación y seguimiento a los objetivos y metas del proceso.	Establecer el cumplimiento de los objetivos y metas definidas en el Plan de Gestión Social del proyecto.	Informe de cumplimiento elaborado. No de objetivos y metas cumplidas/No de objetivos y metas	Se han cumplido en su mayoría las metas y objetivos de acuerdo a lo establecido en las fichas sociales del PGS, sin embargo quedan faltando los

		programadas.	objetivos y las metas de la Ficha 5. Capacitación y concientización ambiental a la comunidad y parte de la Ficha 2. Información y participación comunitaria ya que lo faltante se realizara al finalizar el proyecto.
--	--	--------------	---

PROCESO METODOLÓGICO

Con el fin de Diseñar e implementar el Plan de Gestión Social en La construcción del Tramo 5, Fase II, Municipio la Belleza (Santander) – Otanche (Boyacá) del Consorcio ACCIONA-OTACC, los practicantes de Trabajo Social recurrieron a realizar la lectura de todas las generalidades técnicas, ambientales y operativas del proyecto.

El insumo teórico más importante para la elaboración del documento con los aspectos conceptuales, metodológicos y legales para el manejo y relacionamiento con las comunidades en este tipo de proyectos, fue el Plan de Manejo Ambiental (PMA) realizado por la Transportadora de Gas Internacional (TGI) y aprobado por el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Territorial (MVDT).

De igual manera, el PMA cuenta con la aprobación de las Corporaciones Autónomas Regionales del Departamento de Santander y de Boyacá. Así mismo, como su nombre lo indica, este documento contiene todos los lineamientos y especificaciones técnico-ambientales y sociales para la puesta en marcha del proyecto de expansión del gasoducto construido por OTACC S.A.

Cabe decir, que todo proyecto que ocasione un impacto ambiental y social debe ser licenciado ambientalmente por la máxima autoridad en esta rama en el país,

por lo tanto este proyecto cuenta con todas las garantías en materia de cuidado ambiental y de manejo social durante la construcción del gasoducto.

A pesar que existe un PMA con unos lineamientos específicos y de cumplimiento estricto para la empresa contratista, OTACC S.A debía contar con un Plan de Gestión Social que garantice la viabilidad en materia social del proyecto, teniendo como base fundamental las directrices de TGI en su Plan de Manejo Ambiental.

Es de este modo, como se diseña el Plan de Gestión Social (PGS) teniendo en cuenta los requerimientos del cliente (TGI) y la implementación de estrategias dirigidas a prevenir, controlar, mitigar y reparar los impactos sociales en La construcción del Tramo 5, Fase II, Municipio la Belleza (Santander) – Otanche (Boyacá) del Consorcio ACCIONA-OTACC.

El PGS que se elaboró, es una guía procedimental para el manejo social con las comunidades del área de influencia directa e indirecta del proyecto. Los lineamientos que se plantearon allí, son realmente importantes durante la ejecución, puesto que han permitido la consecución en gran medida de los siguientes objetivos:

- ✓ Preparar, Implementar y desarrollar buenas relaciones con la comunidad, basadas en la premisa del respeto, cumplimiento, justicia y equidad.
- ✓ Mantener una comunicación activa y permanente con autoridades locales, nacionales y departamentales, que rigen las normas ambientales y sociales con el ánimo de cumplir a cabalidad con los parámetros y exigencias para el desarrollo del proyecto.

- ✓ Habilitar y mantener canales de comunicación directa con la comunidad a fin de escuchar y procesar las consultas, quejas y sugerencias que susciten el desarrollo del proyecto.
- ✓ Remitir y realizar seguimiento a los casos, dependiendo de su tipología, ante quien sea competente para dar respuesta.
- ✓ Tener registro físico inicial y final del estado de los predios, teniendo en cuenta el radio de acción definido por el paso de la obra, para evitar reclamaciones futuras.
- ✓ Brindar a los habitantes del área de influencia directa del proyecto, participación en la vinculación laboral con mano de obra no calificada.
- ✓ Mantener una buena imagen corporativa, dando estricto cumplimiento a las normas y compromisos.
- ✓ Laborar en el proyecto con bienestar, seguridad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Este Plan de Gestión Social en materia de responsabilidad social y relacionamiento involucra a trabajadores y a las comunidades del área de influencia al proyecto, así mismo contiene seis (6) fichas de manejo social, las cuales son: Ficha 1. Programa de Educación y Capacitación al Personal Vinculado al Proyecto, Ficha 2. Programa de Información y Participación Comunitaria, Ficha 3. Capacitación, Educación y Concientización a las Comunidades aledañas al Proyecto, ficha 4. Contratación de Mano de Obra No Calificada, Ficha 5. Programa de Manejo del Clima Social del Proyecto y ficha 6. Plan de Manejo de Vías.

También contiene unos lineamientos generales para el relacionamiento con las comunidades, para la promoción, respeto y protección de los Derechos Humanos

y se establecen unos compromisos generales en cuanto a Responsabilidad Social en la ejecución del proyecto. De igual manera cuenta con un programa de motivación al personal que labora en el proyecto.

Durante la construcción del PGS se contó con el apoyo y la participación del Supervisor Health Security Environment Quality (HSEQ) y del Coordinador Social, por lo cual el diseño del mismo fue elaborado mediante una estrategia participativa denominada mesas de trabajo entre las áreas del proyecto involucradas, por un lado, en lo concerniente con los trabajadores (HSEQ) y por otro con las comunidades (SOCIAL).

Una vez realizada la lectura, consolidado el documento con los aspectos teóricos, metodológicos y conceptuales, organizado las mesas de trabajo por áreas se procedió a presentar el PGS ante interventoría, quien es la autoridad competente y la empresa contratada por TGI para vigilar, controlar y avalar las actividades que efectúa la empresa contratista en el marco de la construcción del proyecto.

De esta manera, es Interventoría la encargada de aprobar ante TGI la propuesta del Plan de Gestión Social, el cual fue aprobado, ya que cumplía con todas las características exigidas por la empresa contratante. Posteriormente, el nuevo PGS se socializa con las comunidades, es decir con todas las veredas del área de influencia directa e indirecta, así mismo con las autoridades locales (Administraciones Municipales) y personal contratado al proyecto, con el fin establecer lineamientos y formas de operación transparente con los diferentes actores sociales de las regiones socialmente impactadas.

De acuerdo a lo anterior, Previo al inicio de obras, se realizaron reuniones de socialización del proyecto con los representantes de las administraciones municipales de los municipios de La Belleza, Florián, Pauna y Otanche, presidentes de las Juntas de Acción Comunal de las veredas de El Camilo,

Curubita, Chaquipay, Altazor, San José de Nazareth, Cartagena, Palmarona, Los Naranjos, Cachipayal, La Playa, San Cayetano, Sailán, Otro Mundo, Buena Vista Alta y Gualilo, y finalmente con los líderes de la comunidad y ciudadanos interesados del área de influencia del proyecto.

Dentro del proceso informativo se trataron como mínimo los siguientes temas: Objeto de la reunión, Tiempo aproximado de la duración de las obras (fechas estimadas de inicio y finalización de la fase constructiva del proyecto, Características técnicas del manejo ambiental del proyecto, Plan de manejo de impactos de la construcción y operación del Loop, Demanda de personal de Mano de Obra No Calificada para laborar en el proyecto, Políticas de responsabilidad integral de TGI, entre otros.

Es importante señalar, que en las socializaciones realizadas con la comunidad se utilizaron diversas estrategias comunicativas como: Notas, Carteleras, Megáfono, Voz a Voz, Teléfono, Parlante etc. También se seleccionaron lugares estratégicos para las reuniones de socialización y el primer contacto que se establecía era con los presidentes de Juntas de Acción Comunal de las veredas.

Por otra parte, la socialización del Plan de Gestión Social con los empleados se realizó de acuerdo a la estrategia de la Ficha 1. Programa de Educación y Capacitación al Personal Vinculado al Proyecto denominada charlas diarias de 5 minutos, en las cuales previo al inicio de las labores se capacitaba a cada empleado en las fichas sociales que contiene el Plan de Gestión Social.

En cuanto a la ejecución del Plan de Gestión Social, para cada Ficha se establecieron unos objetivos, metas e indicadores con el fin de medir y verificar el cumplimiento del mismo. Con respecto a la Ficha 1. Programa de Educación y Capacitación al Personal aunque no es responsabilidad directa de su implementación del área social, sino de HSEQ se puede evidenciar que se han

estado cumpliendo las metas programadas, ya que en materia de capacitación y formación al empleado se implementa a cabalidad con sus respectivas estrategias.

La ficha 2. Programa de Información y Participación Comunitaria está relacionada a las socializaciones del proyecto realizadas y la atención de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes PQRS generadas por la comunidad. Como se mencionó anteriormente, la reuniones de socialización previo inicio de obras se realizó a cabalidad, cubriendo todos los municipios y veredas del área de influencia al proyecto, sin embargo aún están faltantes las socializaciones del final del proyecto, ya que como su nombre lo indica se realizara una vez se terminen las obras de construcción.

Con respecto a la atención de las PQRS, se han atendido y tramitado al 100% las mismas, tratándose de manera inmediata cada una de ellas, con el fin de establecer en todo momento buenas relaciones con la comunidad.

En la Ficha 3. Capacitación, Educación y Concientización a las Comunidades aledañas al Proyecto, tiene que ver específicamente con temas ambientales, tal y como se establece en el PGS y es responsable de estas actividades el área ambiental, por su parte el área social ha realizado el acompañamiento y la convocatoria a las comunidades cuando el área ambiental lo ha requerido. En esta ficha se tiene que elaborar un cronograma de capacitaciones a la comunidad, acción que no se ha realizado, sin embargo se han organizado actividades, aunque descoordinadamente.

De acuerdo a la Contratación de Mano de Obra No Calificada MONC (Ficha 4) en términos de resultados, vale la pena decir que la contratación de MONC se ha realizado al 100% del área de influencia directa al proyecto, tal y como se encuentra planteado en el PGS y los lineamientos del Plan de Manejo Ambiental. Es importante señalar, que el tema de la contratación este tipo de proyectos es

punto neurálgico y de real atención, ya que de no actuar transparentemente se podría perjudicar el desarrollo normal del proyecto. La contratación de este personal se realiza por intermedio de las Juntas de Acción Comunal, puesto que son estas las que establecen mecanismos internos de participación dentro su comunidad, por su parte el consorcio respeta la autonomía y los acuerdos internos establecidos por cada Junta de Acción Comunal.

La Ficha 5. Programa de Manejo del Clima Social del Proyecto tiene como objetivo Garantizar la viabilidad social del proyecto de expansión del gasoducto desde La Estación La Belleza–El Camilo, mediante la atención oportuna, el tramite y el seguimiento a las problemáticas sociales que se presenten en las comunidades del Área de Influencia Directa e Indirecta, para ello, se ha logrado atender y tramitar las solicitudes de las comunidades y generar espacios de diálogo y concertación con las mismas, con el fin de establecer relaciones armónicas entres empresa y comunidad.

Por último, la ficha 6. Plan de Manejo de Vías, cuyo objetivo a cumplir desde el área social tiene que ver con la socialización de la utilización de las vías de acceso existentes en el área de influencia del proyecto, de tal manera que no afecten el funcionamiento de las actividades normales de la población, estas actividades se realizaron previas a la fase constructiva del proyecto.

Lo anteriormente mencionado, hace referencia a la evaluación y seguimiento de los compromisos establecidos en el Plan de Gestión Social, actividad que se realiza mensualmente y se consolida en los informe de Cumplimiento Ambiental (ICA), lo cual significa que para este tipo de proyectos la evaluación y el seguimiento a los objetivos planteados es un ejercicio riguroso y estricto, ya que cualquier anomalía que se presente en materia social y/o ambiental puede ser la suspensión de la licencia ambiental para la construcción del gasoducto, lo que significaría el cese de actividades de OTACC S.A.

5.6 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

Este aparte no pretende evidenciar el cumplimiento de los objetivos planteados, (realizada en la etapa de ejecución) no obstante, es un espacio dentro del presente documento para la reflexión, análisis y discusión, tanto de las actividades realizadas en la práctica académica, como del rol del Trabajador social en el área organizacional, específicamente en el sector energético y de la construcción.

Es claro, que la práctica profesional se realizó en la Organización Técnica Asesores Consultores Constructores S.A (OTACC S.A) en el marco del proyecto de expansión de gasoductos de la empresa Transportadora de Gas Internacional (TGI) en el sistema nacional de transporte en el Departamento de Santander y Boyacá.

Para OTACC S.A, el objetivo principal en este proyecto fue la construcción de la línea (Gasoducto), dentro de los lineamientos contractuales establecidos por el contratista, mientras para TGI, era el de abastecer a más regiones del territorio Colombiano y atender la demanda existente de los diferentes sectores, que requieren el gas natural para su funcionamiento.

En este orden de ideas, OTACC S.A tenía que construir un gasoducto en un tiempo establecido contractualmente y sin ningún tipo de retrasos. Para ello, TGI estableció unas exigencias de tipo constructivo (referentes a la calidad), social y ambiental, con el fin que las obras se realizaran en el menor tiempo posible y sin mayores complicaciones.

Era evidente, hasta este punto que tanto los impactos ambientales, como los sociales estaban previstos e identificados por la empresa contratante, puesto que era de vital importancia que OTACC S.A contara para este proyecto con personal calificado para ofrecer el manejo adecuado a las situaciones que en estos dos

ámbitos se iban a presentar. Es así como los estudiantes en práctica llegan a la etapa inicial del proyecto, junto con otros profesionales del área social, con el objetivo de contribuir al establecimiento de relaciones armónicas con las comunidades aledañas al proceso constructivo y dar manejo social a las situaciones sociales que puedan afectar el desarrollo del proyecto.

En este punto, es necesario referir que si no existiese la legislación en materia socio-ambiental que obliga a actuar a las empresas respecto a parámetros y lineamientos específicos en estos campos, ni hubiesen entidades aprobadas por el Gobierno Nacional para vigilar, controlar y hacer cumplir las normas en la ejecución de estos proyectos, tal vez los profesionales sociales y ambientales no serían contratados para proyectos de este tipo, ya que desafortunadamente lo socio-ambiental dentro de la visión de acumulación de capital en las empresas, se sigue constituyendo como un factor de cumplimiento ante una obligación jurídica asignada, (ya sea contractualmente o por un ente regulador) más no, como una iniciativa propia producto de la importancia y de la reflexión de las empresas por las implicaciones socio-ambientales que tiene la actividad económica que realizan en determinados territorios.

Retomando nuevamente el campo específico de práctica, los estudiantes fueron designados por la organización para que realizaran su intervención directa en el proyecto constructivo antes mencionado. Sin embargo, al ejecutar un análisis de la situación y recibir instrucciones específicas sobre las actividades que se debían efectuar, se evidenció que el trabajo era netamente operativo y limitaba de esta manera la actuación del Trabajador Social respecto al estudio y análisis del objeto de intervención, así como su creatividad para establecer propuestas que brindaran soluciones específicas a problemáticas concretas.

En este orden de ideas, surgió una preocupación para los estudiantes en práctica relacionada con las siguientes preguntas: ¿Cuál es el verdadero rol del trabajador

social en la organización?, ¿La actuación del profesional social en este tipo de proyectos proporciona enriquecimiento científico para la profesión, aun cuando ya se encuentran determinadas las acciones a realizar, sin lugar a un análisis del objeto de estudio, ni mucho menos a establecer metodologías propias al Trabajo Social en el momento de la intervención?.

En la academia, la mayoría de docentes hacían énfasis de la importancia de conocer el objeto de estudio (la realidad), para luego intervenir el problema abordado científicamente, pese a esto, cuando los estudiantes se enfrentaron a su experiencia práctica, la organización les presentó una especie de “libreto” de actuación que distanciaba mucho de cómo debía ser la praxis profesional tan dialogada y cuestionada en diferentes espacios académicos.

Entonces, surge otro cuestionamiento, ¿Quién determina la actuación profesional en el campo de práctica: la empresa o el criterio y la ética del trabajador social en formación?

Por su parte, los practicantes conocían de antemano la situación que se iba a presentar, ya que la “utilización” de la profesión para un proyecto de este tipo, no va más allá de aliviar el malestar social con estrategias que beneficien económicamente la organización y constituyan un paliativo para las comunidades. Para contrarrestar tal situación, entendieron que en ese momento OTACC S.A no se simplificaba única y exclusivamente a las actividades que iba a ejecutar en el proyecto de construcción, sino que la organización entendida como un sistema se interrelacionaba con diferentes actores sociales, siendo precisamente las relaciones que establece la empresa con sus grupos de interés el objeto de estudio en la intervención profesional en Trabajo Social.

Muchas organizaciones cuentan con estructuras rígidas y sin una mentalidad abierta al cambio, así mismo, muchos profesionales cuentan con pocas

oportunidades para proponer y participar en estrategias que promuevan procesos de transformación al interior de las organizaciones, convirtiéndose la profesión en una “herramienta útil” para las empresas, únicamente en lo relacionado al talento humano.

Si bien es cierto, los trabajadores han sido uno de los grupos de interés con el cual establece relaciones una organización, éste a su vez se ha consolidado como el objeto de estudio de la profesión en el área organizacional. En este punto, se pretende evidenciar que el criterio de intervención para los Trabajadores Sociales no resulta de un ejercicio científico en el cual se estudien las relaciones sociales que establece la empresa con su entorno, sino de una necesidad sentida por las empresas de velar y cuidar de lo que hasta hace pocos años se dieron cuenta que era la base para su crecimiento económico: El Talento Humano.

Es en este sentido, entender la organización como sistema amerita que se estudien las relaciones que establece la empresa con todos sus grupos de interés, aunque los trabajadores en el área organizacional se hayan constituido como el actor social más importante en el momento de la intervención profesional, no se puede desconocer, ni excluir del objeto de estudio a las relaciones que establece la empresa con sus comunidades, con el medio ambiente, con sus clientes, con sus proveedores e instituciones etc.

En efecto, la apuesta para la intervención profesional en el área organizacional debe ser el estudio de las relaciones sociales que establece la empresa con sus grupos de interés, siendo éste, el primer paso a ejecutar para intervenir en la transformación de una realidad existente.

En el caso del campo de práctica, esta apuesta fue posible debido a que OTACC S.A. es una empresa con una estructura flexible y está abierta al cambio, en el sentido que las modificaciones que se generen en su interior brinden condiciones

de competitividad en el mercado emergente. Fue de esta manera, como se presentó la propuesta de Responsabilidad Social, aprovechando, la ausencia de esta Política (implementación de la ISO 26000) y la necesidad de la organización de contar con la misma para acceder a más y mejores mercados.

Con referencia a lo anterior, es claro que muchas empresas asumen la Responsabilidad Social como una ventaja competitiva en su sector económico, por ello, es trascendental que el profesional social sea consciente de esta perspectiva, porque será su herramienta y oportunidad para modificar tanto la planeación estratégica de la organización, como direccionar la responsabilidad social hacia una perspectiva ética dentro del marco de desarrollo humano sostenible, en otras palabras, con el discurso del crecimiento económico tendrá que adentrarse en la lógica del capital, para luego, llevar a la empresa a un nivel de comprensión, el cual le permita entender la RS como una estrategia que sobrepasa el concepto de lo netamente económico y trasciende a asimilar lo social no como un gasto, sino como una inversión generadora a nivel interno y externo de un valor agregado para la organización y para sus grupos de interés.

De acuerdo con los razonamientos planteados, esta experiencia se constituye en un insumo metodológico fundamental para enriquecer el ejercicio profesional desde el estudio de las relaciones sociales que establece la empresa con sus grupos de interés, lo cual a consideración de los estudiantes en práctica debe ser el objeto de intervención en el área organizacional.

Referente a la acción profesional en el proyecto de construcción del gasoducto, cabe decir que estuvo estrechamente ligada a la modificación del Plan de Gestión Social y al trabajo con las comunidades del área de influencia.

En lo que respecta al trabajo con las comunidades, se presentaron muchas situaciones de malestar social referentes a la contratación del personal, al

mantenimiento de las vías y a deudas a los acreedores de la región adquiridas por el consorcio anterior.

Por un lado, la contratación del personal se estaba realizando tal y como establecía el contrato, el cual exigía a la empresa contratar el 100% de mano de obra no calificada de la región, sin embargo, los problemas comenzaron a surgir por la contratación de mano de obra calificada, ya que diferentes líderes de la región empezaron a exigir participación en ésta. Ante este hecho, la empresa comenzó a contratar personal calificado de la zona, pese a que el contrato le otorgaba autonomía para la contratación de este personal.

Para la empresa encontrar personal calificado que aprobara sus procesos de selección era más rentable, puesto que financieramente se ahorrarían gastos por transporte, alimentación y alojamiento, de igual manera la mano de obra es más barata en la región que fuera de ella. De esta manera, desde un principio se comenzó a contratar personal calificado de la región, sin procesos de selección definidos, sin embargo, el elemento detonante de algunas situaciones problemáticas se presentó cuando miembros de las comunidades empezaron a manifestar y a evidenciar que el consorcio había sido utilizado con fines políticos en la contienda electoral beneficiando directamente al alcalde saliente.

En este punto, el área administrativa cometió una serie de errores en cadena que complejizaron el problema, por ejemplo, no existía un proceso de planeación del personal, ni perfiles para los cargos en campo, ni procesos de selección transparentes, desencadenando movilizaciones y rechazo por parte de la comunidad hacia la forma como se estaba contratando el personal.

Por otra parte, el estado de las vías generaba un malestar social generalizado en toda la región, ya que hubo deterioro de las mismas, debido a las labores realizadas por el consorcio y por la temporada invernal que afectaba el país.

Ante este tipo de situaciones, el rol del trabajador social para las empresas se constituye como un agente mediador entre las partes (Empresa-Comunidad-Empresa), siendo el profesional, quien trata de articular las necesidades y expectativas de la comunidad con las de la empresa, tarea que no es fácil, puesto que las comunidades observan en la llegada de una empresa, una posibilidad para solucionar todas sus problemáticas ante la ausencia de oportunidades y la gestión de los gobiernos municipales para atender sus principales necesidades sociales.

En este sentido, surge un nuevo rol profesional: “orientador”, ya que las comunidades intentan ejercer presión con el fin de delegar responsabilidades del Estado a las empresas privadas, esto se debe en gran parte a la falta de gestión de los gobiernos municipales para generar oportunidades y mejores condiciones de vida a sus habitantes, el desconocimiento de las comunidades sobre los mecanismos para exigir el respeto por sus derechos y las responsabilidades Estatales que tienen las administraciones municipales con los habitantes de su territorio.

Es en este punto, en donde el rol profesional debe trascender la simplicidad de “mediador” e ir asimilando que en el proceso de intervención la participación de los actores sociales debe ir en torno a la construcción de ciudadanía, es decir, el Trabajador Social tendrá que reconocer a las personas como sujetos de derechos, así mismo la intervención que se realice debe ir dirigida a generar procesos de empoderamiento, esto significa hacer comprender a las comunidades que si bien las empresas tienen unas responsabilidades sociales producto de su actividad económica en determinado territorio, en ningún momento ésta puede asumir y suplir las responsabilidades del Estado según la Constitución, ni mucho menos generar relaciones de dependencia entre la comunidad y la empresa.

6. PROPUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA OTACC S.A

Durante el transcurso de los últimos años se ha evidenciado en el sector empresarial que la Responsabilidad social Empresarial se ha considerado una herramienta para acceder a mejores mercados y para mejorar la imagen social de las organizaciones en un territorio determinado. Sin embargo, esta manera de ver la RSE se ha ido modificando en la medida que las empresas, el estado y la sociedad han tomado conciencia sobre los impactos que genera determinada actividad económica en los territorios donde las organizaciones ejecutan sus operaciones comerciales.

En este sentido, la responsabilidad social empresarial es entendida como el “Compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas, en materia de desarrollo humano integral; ésta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.”³², es decir que las acciones de toda empresa que apropie este paradigma estarán determinadas por la relación ética que exista entre ésta y sus Stakeholders.

Pese a esta concepción de la Responsabilidad Social, muchas empresas continúan realizando acciones que persiguen “estimular y facilitar la aceptación de ideas o comportamientos sociales que se consideran beneficiosos para la sociedad en general o, por el contrario, trata de frenar o desincentivar aquellas

³²Guía del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental para Contratistas, Consejo Colombiano de Seguridad, 2011, Anexo 3; tomado de http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/doc_static/ruc/novedades/NUEVO_RUC_2011/GUIA_RUC.pdf el 06 de octubre de 2011.

otras ideas o comportamientos que se juzgan perjudiciales,”³³entendiéndose en un concepto errado la RSE como estrategias destinadas a cambiar únicamente patrones de conducta, comportamiento y hábitos en un grupo poblacional determinado, olvidando así, el objetivo de lograr el desarrollo humano sostenible mediante actividades que generan crecimiento económico Y social para todos los actores involucrados.

De esta manera, es importante señalar que la responsabilidad social empresarial debe pensarse en el marco del desarrollo humano sostenible y debe constituir una alternativa distinta y complementaria al simple crecimiento económico, es decir las empresas deben entender la RSE como una estrategia que sobrepasa el concepto de lo netamente económico y trasciende a asimilar lo social no como un gasto, sino como una inversión generadora a nivel interno y externo de un valor agregado para la organización y para sus grupos de interés, así mismo tal y como lo plantea el PNUD: “Esta forma de ver el desarrollo se centra en ampliar las opciones que tienen las personas para llevar la vida que valoran, es decir, en aumentar el conjunto de cosas que las personas pueden ser y hacer en sus vidas.”³⁴

No obstante, de acuerdo a la experiencia práctica se pudo evidenciar que la empresa establece unos patrones y/o estándares de relacionamiento con sus grupos de interés, que suelen ser inequitativos y desiguales, además de representar en ocasiones incompatibilidades con el respeto por los derechos humanos, laborales y por el medio ambiente, pero que generan aparentemente un mayor crecimiento financiero para la misma. Esta forma de relacionarse, no había sido objeto de reflexión para la organización, lo cual ha generado diferentes problemas de tipo económico, social y ambiental; sin embargo, la necesidad de acceder al mercado de proyectos energéticos, así como la intervención en la

³³ BERNAL, Lina y HERNÁNDEZ, Diana Carolina; Marketing social en organizaciones lucrativas: ¿Imagen pública o apoyo a la comunidad?, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, 2008, pág. 21.

³⁴ Tomado de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008> el 3 de octubre de 2011.

práctica profesional en Trabajo Social ha modificado e incidido en las relaciones de la empresa con sus diferentes grupos de interés.

De igual manera, se ha percibido que las acciones de Gestión Social ejecutadas por la empresa dentro de sus políticas, junto con los nuevos estándares y normas existentes (ISO 26000, SA 8000 y RUC), pueden fundar las bases de una política de Responsabilidad Social Empresarial en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción de los requerimientos de los grupos de interés y el cumplimiento de la ley.

Así mismo, teniendo en cuenta que las nuevas tendencias de calidad y legislativas se están orientando hacia la exigencia de dichas políticas y que las empresas más competitivas busquen contratar solo aquellos que sean capaces de satisfacerlas, se considera pertinente que OTACC S.A. logre liderar procesos de Responsabilidad Social Empresarial que le permitan mejorar y adentrarse en los cambios que trae consigo la modernización, además de los grandes beneficios que implica en materia de imagen y aumento de la rentabilidad implementar este tipo de acciones.

Por otra parte, a nivel externo, cabe resaltar el gran impacto social que puede generar una actitud y un comportamiento socialmente responsable que conlleva intrínsecamente a generar diferentes alternativas de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida a las comunidades involucradas en la ejecución de los proyectos, lo cual directamente repercute en la rentabilidad de la empresa, mejoran su “Good Will”, la ventaja competitiva en su sector económico y por consiguiente aumentando la demanda de sus productos.

Es por esto, que en este documento se hace una propuesta referente a la continuidad del proceso iniciado durante el proceso de prácticas referente al

diseño y consolidación de dicha política, bajo la iniciativa y responsabilidad de los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander.

Es importante aclarar que durante el desarrollo de la práctica profesional se implementa dicha propuesta finalizando la etapa diagnóstica, por consiguiente se pretende dar continuidad a esta fase, iniciando en la etapa de planeación.

Para este proceso se ha establecido un plazo de cinco meses, en el que se deberán cumplir con los objetivos planteados y realizar todas las actividades aquí consignadas y enmarcadas dentro de las fases de Preparación y Diagnóstico, Planeación, Ejecución y Evaluación.

6.1 OBJETIVO GENERAL

Consolidar e implementar una Política de Responsabilidad Social Empresarial como estrategia corporativa, mediante el establecimiento de directrices que permitan actuar con responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las instituciones y el medio ambiente, así como cumplir con la normatividad vigente, con los estándares más altos de calidad y con los requerimientos de los clientes, todo esto, con el fin de promover una mejora continua que genere condiciones de desarrollo sostenible y valor para todos los grupos de interés.

6.1.1 Acciones estratégicas

- Conocer el estado en el que se encuentra la Organización en materia de Ética Corporativa y Responsabilidad Social.
- Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés (Stakeholders) relacionados a las actividades económicas de la Empresa, con

el fin que se tengan en cuenta la participación de los grupos de interés en la construcción de la política.

- Socializar los resultados obtenidos de los diagnósticos con la alta gerencia de la organización para así, poder proporcionar un panorama más claro de la realidad organizacional y de sus Stakeholders.
- Establecer líneas de acción concretas con base a las necesidades y expectativas de los grupos de interés para la posterior ejecución de la política de Responsabilidad Social Empresarial.
- Definir los alcances, limitaciones y parámetros de la Política de Responsabilidad Social Empresarial, estableciendo el marco teórico, conceptual, estratégico y político de la misma.
- Integrar la política de responsabilidad social empresarial a la estrategia global de la empresa.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas para este proceso.

6.2 FASES DEL PROCESO

Para lograr el objetivo de la propuesta, a continuación se presentan una serie de fases que conducen a facilitar y a guiar el proceso de consolidación e implementación de la política de Responsabilidad Social en OTACC S.A:

Tabla 26. Fases de la propuesta de intervención profesional.

FASE	ACCIONES ESTRATEGICAS	ACTIVIDAD	INDICADORES	CRONOGRAMA				
				JUN	JUL	AGO	OCT	SEP
1. DIAGNOSTICO	Conocer el estado en el que se encuentra la Organización en materia de Ética Corporativa y Responsabilidad Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de formatos de evaluación. • Realización del diagnóstico (aplicación de formatos) • Elaboración del Informe con sus respectivos resultados en cada variable d estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> • # de formatos diseñados/# de formatos a realizar. • # de formatos aplicados/ # de formatos diseñados. • Informe Diagnóstico elaborado. 					
	Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés (Stakeholders) relacionados a las actividades económicas de la Empresa, con el fin que se tengan en cuenta la participación de los grupos de interés en la construcción de la política.	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de los grupos de interés que interrelacionan con la empresa. • Convocatoria a los grupos de interés. • Recolección y consolidación de la información a través de la técnica de grupo focal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de Stakeholders • # de personas (stakeholders) asistentes/# de personas convocadas. • Informe de resultados elaborado. 		X			
	Socializar los resultados obtenidos de los diagnósticos con la alta gerencia de la organización para así, poder proporcionar un panorama más claro de	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con la alta dirección para presentar los resultados del diagnóstico y las encuestas. • Realización de 	<ul style="list-style-type: none"> • # de reuniones realizadas/ # de reuniones convocadas. • # de asistentes/# de personas 			X		X

	la realidad organizacional y de sus Stakeholders.	<ul style="list-style-type: none"> • conversatorios con los altos directivos para conocer su percepción sobre el diagnóstico y sus futuras acciones para mejorar la situación inicial. 	<ul style="list-style-type: none"> • convocadas. • # de conversatorios realizados/# de conversatorios programados. 		
	Establecer líneas de acción concretas con base a las necesidades y expectativas de los grupos de interés para la posterior ejecución de la política de Responsabilidad Social Empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria y realización de mesas de trabajo para el análisis y delimitación de los ejes de intervención en la política RS. • Creación de estrategias por ejes de intervención. • Presentación de las líneas de acción de la política de RS 	<ul style="list-style-type: none"> • # de mesas de trabajo realizadas/# de mesas de trabajo programadas. • Documento elaborado. • Presentación del documento elaborado. 	X	X
2. PLANEACIÓN	Definir los alcances, limitaciones y parámetros de la Política de Responsabilidad Social Empresarial, estableciendo el marco teórico, conceptual, estratégico y político de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del marco normativo, teórico y conceptual de la política. • Creación de la plataforma estratégica de la política (justificación, alcance, objetivos, metas, indicadores, etc.) • Reuniones para la socialización y retroalimentación de la construcción de la política RS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado. • # reuniones ejecutadas/# de reuniones programadas. 		X X
3. EJECUCIÓN	Integrar e implementar la política de responsabilidad social empresarial a la estrategia global de la	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del documento completo: política RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Política de RS elaborada y presentada. 		X X

empresa.

- Socialización y entrega del documento a la dirección para su aprobación.
- Implementación de la política RS.
- Campañas de educación y sensibilización en RS al personal.
- Acta de Compromiso de la Alta gerencia para la implementación de la política de RS en la empresa.
- # de campañas ejecutadas/# campañas programadas.

4. EVALUACIÓN

Evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas para este proceso.

- Definición de las etapas y actividades logradas.
- Medición de indicadores.
- Análisis de resultados.
- Socialización del avance y/o logro de la propuesta.
- # actividades ejecutadas/ # actividades programadas.
- Informe de cumplimiento elaborado.
- Reunión de socialización realizada.

X

PROCESO METODOLÓGICO

La primera fase denominada diagnóstico tiene como objetivo conocer la realidad de la Responsabilidad Social Empresarial en la organización, ya que va a permitir el estudio y el análisis de las relaciones sociales que establece la empresa, producto de su actividad económica con sus grupos de interés en determinado territorio.

Este momento es importante, puesto que la ejecución de esta fase generará un conocimiento científico de la realidad a modificar y/o transformar, es por ello, que para lograr este objetivo se deben construir unos instrumentos que permitan el abordaje y la comprensión de las variables que se definan dentro del objeto de estudio en la propuesta.

Para la implementación de esta propuesta se sugiere diseñar los instrumentos a la luz de la Norma ISO 26000, puesto que ésta contiene unas variables que toda empresa, sin importar su tamaño y/o actividad económica debe empezar a implementar y evaluar, ya que en materia de Responsabilidad Social Empresarial son lineamientos generales que cada organización debe comenzar a asumir. Cabe decir, que la Norma no ofrece a los lectores los formatos elaborados, puesto que supone que cada organización tiene unas dinámicas propias y debe contextualizar los conceptos que otorga la misma, para dar aplicabilidad a lo que realmente desea la empresa.

Por consiguiente, los formatos y su posterior implementación servirán para evaluar cómo se encuentra la empresa en materia de Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas Justas de Operación, Asuntos de Consumidores, Participación activa y Desarrollo de la comunidad, según las variables que plantea la Norma ISO 26000.

Vale la pena aclarar en este punto, que en este momento se encuentran cuatro (4) formatos elaborados los cuales son: Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas Laborales y Medio Ambiente, por lo cual para darle continuidad a la propuesta se tendrán que diseñar los instrumentos de medición para las variables restantes. Por ende, se deberá hacer una revisión documental de la norma ISO 26000, como de algunas experiencias en RSE para el diseño de los formatos faltantes.

Así mismo, en esta fase se deben identificar claramente los grupos de interés, quienes son los principales actores sociales que inciden en la dinámica organizacional, además de ser las principales fuentes de información en el momento de realizar un acercamiento a las relaciones que establece la empresa con los mismos. También, es necesario conocer las expectativas y necesidades de los Stakeholders frente a las actividades económicas de la empresa, de tal manera que sean tenidos en cuenta en el momento de construir la política.

Es necesario en este punto, que se utilicen técnicas que promuevan la participación de los actores, debido a que durante la recolección y consolidación de la información se hace importante conocer las opiniones, puntos de vista, concepciones de las fuentes primarias de la información.

Una vez recolectada toda la información necesaria y consignada en el diagnóstico se procede a socializar las situaciones encontradas en la empresa en materia de RSE con los directivos de la empresa, puesto que el fin, no es solamente conocer una realidad, sino modificarla y para ello, se requiere informar y sensibilizar a las personas que toman las decisiones en una organización sobre la importancia de generar relaciones equitativas, justas y éticamente responsables. Para ello, se requiere que se realicen conversatorios y mesas de trabajo con el fin de analizar, reflexionar y discutir sobre la realidad organizacional existente en RSE, de tal manera que se vayan generando las bases propicias para que desde el interior de

la empresa se establezcan acciones tendientes a modificar la situación inicial encontrada.

De esta manera, lograda la primera fase, se establecerán las líneas de acción concreta con base a las necesidades y expectativas de los grupos de interés en los cuales se haya identificado situaciones problemáticas o de desventaja en términos de relacionamiento; para la posterior ejecución de la política de Responsabilidad Social Empresarial. En este punto, se supone que ya se cuenta con un conocimiento de una situación inicial y/o problemática que requiere ser transformada.

Vale la pena aclarar, que es en este momento, en el cual la empresa tiene que delimitar sus ejes de intervención, así como crear estrategias que mejoren sus relaciones con determinados grupos de interés. Para ello, la organización debe definir hasta qué punto debe ser socialmente responsable respecto a las actividades económicas que realiza, puesto que no es lo mismo, a modo de ejemplo, una empresa que explota recursos naturales no renovables, a otra que realiza labores netamente constructivas y que no generan un impacto considerable en el medio ambiente y comunidades.

Por consiguiente, la tercera fase implica la implementación de la política en la estrategia global de la empresa, esto significaría participar y/o realizar propuestas relacionadas a la construcción de códigos de ética, manuales de relacionamiento con las comunidades, políticas de contratación, de compra de bienes y servicios, planes de manejo ambiental, planes de gestión social, manuales de inducción en RSE, entre otros. La importancia de esta fase es que se genere un nivel de conciencia al interior de la organización sobre el tema, es necesario que todas las áreas, empleados empiecen a visionar dentro de su cultura organizacional que la empresa no es socialmente responsable por un documento que la certifique, sino que se hace responsable en el momento que sus operaciones económicas

generen un valor agregado en sus grupos de interés basado en el respeto, la equidad, la justicia, transparencia y el desarrollo sostenible. Por esto, es necesario que se realicen campañas de educación y sensibilización a todo el personal que labora en la empresa, ya sea mediante actividades lúdicas, capacitaciones, talleres etc., así mismo, se recomienda que esta política empiece a ser parte de los procesos de inducción y reinducción del personal.

Por último, hace parte de la experiencia evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas obtenidas, identificar las debilidades del proceso con el fin de realizar acciones correctivas que posibiliten el mejoramiento continuo en la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial. Así mismo, analizar las situaciones problemas que se presenten durante el proceso, significa para el profesional gestor de la propuesta reflexionar sobre la metodología utilizada, pero sobre todo, sobre su rol profesional en este tipo de propuestas. Esto se realiza, a través de la documentación continua de cada una de las fases, para que a su vez la información obtenida sirva para retroalimentar los procesos.

CONCLUSIONES

- La dinámica entre la empresa OTACC S.A. y su ambiente ha venido cambiando conforme avanza la fase II, tramo V del proyecto de ampliación del gasoducto desde Cusiana para TGI S.A. E.S.P. Debido a que en esta experiencia se fundó el departamento de Gestión Social encargado de mantener las buenas relaciones entre la organización y sus partes interesadas. Y este ha influido de manera positiva en la forma como se realizan las acciones constructivas, en base a la Responsabilidad Social Empresarial.
- La identificación y priorización de las partes interesadas en el proyecto, su representatividad, y su credibilidad, ha facilitado los procesos de conciliación con las mismas y la puesta en marcha del plan de gestión social de la empresa.
- La ausencia del estado en el área de influencia directa del proyecto, ha generado que las comunidades establezcan relaciones de dependencia con la organización, buscando oportunidades de empleo y desarrollo para la región, con el fin de tratar de mejorar su calidad de vida. Esta dinámica pone en riesgo la auto-sostenibilidad del territorio.
- El común denominador del malestar social en las comunidades está relacionado con la falta de oportunidades de empleo para las personas del área rural, materia en la que puede asistir la empresa, e implica un mejoramiento en las relaciones con este grupo de interés.
- Se puede observar que el rol que asume el Trabajador Social en este tipo de proyectos, es el de mediador, buscando la conciliación y armonía con el fin de apoyar el desarrollo conjunto y para las partes.

- Establecer relaciones de confianza y respeto con las comunidades es clave fundamental a la hora de comenzar diálogos tendientes a mejorar las relaciones, solucionar desacuerdos y situaciones conflictivas.
- La finalidad última de integrar la gestión social, las políticas de responsabilidad social, o involucrar a los grupos de interés en a las actividades de la empresa, no debe ser el aumento de la productividad únicamente. La profesión de Trabajo Social deberá tener siempre presente, que los beneficios organizacionales son importantes y contribuirán al desarrollo, pero vistos como un medio o herramienta, que dirigidos bajo los principios de la ética, pueden generar un verdadero desarrollo humano y sostenible.

RECOMENDACIONES

- Es indispensable que OTACC S.A de continuidad a los procesos iniciados respecto a la consolidación de la política de responsabilidad Social. Esto con el fin de fortalecer el relacionamiento con sus grupos de interés, y generar mayor valor agregado tanto para la empresa como para los actores que participan o se involucran en sus actividades económicas.
- El trabajador social debe estar inmerso este tipo de proyectos, direccionando las políticas de Responsabilidad Social y los Planes de Gestión Social, hacia formas de relacionamiento más justas y equitativas entre las partes.
- Es necesario para los próximos proyectos que ejecute OTACC S.A, se actualice con base a las experiencias obtenidas en el área social, el Plan de Gestión Social. Lo anterior con el fin de mejorar las relaciones con las partes interesadas y prevenir los problemas presentados que no estaban contemplados dentro de este documento.
- El rol del Trabajador Social debe trascender de mediador, y situarse en una posición directiva, capaz de influenciar de manera ética y política las actividades de la empresa. De esta manera se podrán lograr mayores aportes al Desarrollo Humano y Sostenible.
- Se deben establecer procesos de selección del personal transparentes para la contratación de mano de obra calificada en la región. Con el fin de evitar que en futuros proyectos la empresa sea o pretenda ser utilizada con fines políticos.

- Es de vital importancia que la empresa contrate los servicios de un administrador de obra o persona encargada de dirigir y/o coordinar los procesos referentes al Talento Humano como: la planeación, provisión, conservación, desarrollo y evaluación del personal, ya que dentro del proyecto actual no se contó con un profesional que se adecuara al perfil del el cargo, para el cumplimiento de estas funciones.
- Debe existir una relación armónica entre el área administrativa, técnica y social ya que en el trabajo de campo es necesario que conformen un equipo con unanimidad de criterios, delimitación de responsabilidades y respaldo entre las partes, con el fin de generar un ambiente social favorable en la ejecución del proyecto.
- Es indispensable, que antes de iniciar labores de construcción en un territorio, se elabore un mapa social con el fin de determinar los posibles problemas que se puedan presentar en la ejecución de las obras, y establecer soluciones pertinentes a los mismos, recordando que es mejor prevenir que tratar.
- Se debe tener en cuenta el personal calificado de la zona, y que la convocatoria de este sea pública ante la comunidad y no a través de las administraciones municipales. Esto con el fin de que el personal que ingrese lo haga a través de la meritocracia y de la aprobación de los procesos de selección que tiene establecido la organización.

BIBLIOGRAFIA

Account Ability, UNEP, Stakeholders Research Associates. De las Palabras a la Acción, El Compromiso con los Stakeholders, Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés. Primera edición castellana. Enero de 2006. Pág. 10-11

BERNAL, Lina y HERNÁNDEZ, Diana Carolina; Marketing social en organizaciones lucrativas: ¿Imagen pública o apoyo a la comunidad?, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, 2008, pág. 21.

BERTALANFFY, Ludwig; Teoría General de los Sistemas: Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones; Ed. Fondo de Cultura Económica; Primera reimpresión; Bogotá; 1994.

CHIAVENATO, Idalberto; Administración de Recursos Humanos; Ed. Mc Graw Hill; México; 1981.

COHEN, Ernesto; et ál., Gestión Social: Como lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales, primera edición, México, Siglo XXI Editores, Naciones Unidas, 2005

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. Censo General 2005.

DOMÉNECH, Juan. Huella Ecológica y Desarrollo Sostenible. Ed. AENOR. 2da Edición. 2009. Pág. 28.

FAJARDO, Luis Andrés. Desarrollo Humano Sustentable: Concepto y Naturaleza. Revista electrónica de difusión científica. Universidad Sergio Arboleda Bogotá. No 10. Disponible Vía Internet en: http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista10/Desarrollo_humano_sustentable.pdf el 02 de Febrero de 2012.

Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Pág. 73.

Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Pág. 104.

Fundación Friedrich Ebert y Red Puentes México. ISO 26000 y Derechos Laborales: Reflexiones y Perspectivas desde las Organizaciones Sindicales y Ciudadanas. 1ra Edición. 2008. Págs. 85-86.

Guía del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental para Contratistas, Consejo Colombiano de Seguridad, 2011.

Guía del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental para Contratistas, Consejo Colombiano de Seguridad, 2011, Anexo 3; tomado de http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/doc_static/ruc/novedades/NUEVO_RUC_2011/GUIA_RUC.pdf el 06 de octubre de 2011.

ICETEX, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Gestión Social para el Desarrollo Humano. Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Trabajo Social. Bogotá. 2012. Pág.323.

MAYORGA, Pilar y GOZÁLEZ, Jaime; Responsabilidad Social de la Empresa; Fundación Corona; Bogotá DC; Diciembre de 2001.

ORGANIZACIÓN TECNICA ASESORES CONSULTORES CONSTRUCTORES. Hoja de vida OTACC S.A. 2010.

OTACC S.A. Plan de Calidad. 2010. Pág. 10.

PNUD. Desarrollo Humano. Disponible Vía Internet en: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008> el 01 de Febrero de 2012.

RECALDE, Diego. El Desarrollo Humano Sostenible. 1999. Disponible Vía Internet en: <http://agora.unalmed.edu.co/docs/For9-3-Recalde.PDF> el 02 de Febrero de 2012.

REVISTA GESTIÓN ORG. La Responsabilidad Social Corporativa. 24 de enero. 2012.


RIOS, Olga Lucia. Responsabilidad Social Empresarial – RSE – en Proyectos Hidroeléctricos en Operación. Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Departamento de Trabajo Social. Medellín. 2005. Pág. 20.

TABORDA, Alejandra. Coopreser Ejemplo y Medio para la Realización de la Responsabilidad Social Empresarial: Una Propuesta desde Trabajo Social. Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Bucaramanga. 2011. Pág. 18.

Tomado de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008> el 3 de octubre de 2011.

ANEXOS

ANEXO A. Formato de evaluación interna de responsabilidad social - materia fundamental I: Gobernanza

	EVALUACIÓN INTERNA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – MATERIA FUNDAMENTAL I: GOBERNANZA		
	CÓDIGO: NA	VERSIÓN: 0	FECHA: 15/11/2011

Lugar:	Fecha:	Hora:
Obra/Proyecto:		
Director de obra:	Empresa contratante:	
Responsable/Evaluador:		


Acompañantes/Entrevistados		
Nombre:	Cargo:	Firma:

#	Pregunta	Si	No
1	¿Se cuenta con procesos que garanticen la transparencia, legalidad y comportamiento ético en las operaciones de la empresa?		
¿Cuáles?:			
2	¿Existe código de ética?		
3	¿Existe algún tipo de incentivo asociado al desempeño de la responsabilidad social?		
¿Cuáles?:			
4	¿Hay un equilibrio justo entre hombres y mujeres en los cargos directivos?		
5	¿Se cuenta con procesos de comunicación recíproca entre la empresa y los grupos de interés que permitan identificar acuerdos y desacuerdos en las negociaciones?		
¿Cuáles?:			
6	¿Existen mecanismos que motiven y permitan la participación efectiva de los empleados en temas asociados a la responsabilidad social?		
¿Cuáles?:			
7	¿Se mantienen registros de las decisiones tomadas con el fin de asegurar su cumplimiento?		

8	¿Se cuenta con mecanismos confiables que permitan asegurar y monitorear el respeto por los derechos humanos, el medio ambiente y la ley de las empresas con las que existen relaciones?		
¿Cuáles?			
9	¿Se involucran criterios éticos, sociales, medio ambientales y de equidad de género de manera contractual con otras empresas?		

Notas	

ANEXO B. Formato evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental II: Derechos Humanos

	EVALUACIÓN INTERNA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – MATERIA FUNDAMENTAL II: DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: NA	VERSIÓN: 0	FECHA: 15/11/2011

Lugar:	Fecha:	Hora:
Obra/Proyecto:		
Director de obra:	Empresa contratante:	
Responsable/Evaluador:		

Acompañantes/Entrevistados		
Nombre:	Cargo:	Firma:


#	Pregunta	Si	No
Tema 1: Debida diligencia			
1.	¿Existen herramientas que posibiliten el análisis de los impactos que las actividades de la empresa puedan tener sobre los derechos humanos de las poblaciones de las áreas de influencia?		
¿Cuáles?:			
2.	¿Se brinda adecuada capacitación y orientación en Derechos Humanos a todas las personas que hagan parte de la organización o estén estrechamente ligadas a sus actividades con el fin de procurar su respeto?		
3.	¿Se cuentan con medios que permitan identificar acciones que vulneren los derechos humanos durante el desarrollo de las actividades de la empresa y permitan realizar los ajustes necesarios para garantizar su cumplimiento?		
¿Cuáles?:			
Tema 2: Situaciones de riesgo para los Derechos Humanos			
4.	La organización desarrolla o cuenta con planes especiales para la protección de los derechos humanos en contextos de riesgo como:		
De inestabilidad política extrema			
De extrema pobreza			
De extremos problemas de salud			
De desastres naturales			

	En donde las actividades económicas de la empresa o de las empresas en el área involucren procesos extractivos y de aprovechamiento de los recursos naturales		
	En donde existan grupos vulnerables tales como poblaciones indígenas, étnicas, infantil, entre otros		
	En donde exista una cultura de la corrupción		
	En donde existan la necesidad de vastas medidas de seguridad		
¿Cuáles?:			
Tema 3: Evadir la complicidad			
5.	¿Se cuenta con procedimientos que garanticen la legalidad y el respeto por los derechos humanos de las compañías con las que se relaciona la empresa?		
¿Cuáles?:			
6.	¿Se tiene como principio o norma registrada la importancia de denunciar a individuos, organizaciones u operaciones que violen los derechos humanos?		
7.	¿Se cuentan con medidas para evitar el trato inhumano y degradante por parte del personal hacia los empleados o poblaciones?		
¿Cuáles?:			
8.	¿Se cuentan con procedimientos para la investigación de quejas sobre procedimientos o personal que puedan estar violando los derechos humanos?		
¿Cuáles?:			
Tema 4: Resolución de conflictos			
9.	¿Existen mecanismos de resolución de conflictos con los grupos de interés?		
¿Cuáles?:			
10.	¿Los mecanismos de resolución de conflictos reciben la aceptación de todas las partes involucradas?		
11.	¿Se asiste y se capacita a las partes en la utilización de estos mecanismos?		
12.	¿Se promocionan los mecanismos de resolución de conflictos?		
13.	¿Existe algún medio o estrategia para garantizar la transparencia de estos mecanismos?		
¿Cuáles?:			
14.	¿Estos mecanismos son compatibles con las normas sobre Derechos Humanos establecidas a nivel internacional?		
Tema 5: Discriminación y Grupos Vulnerables			
15.	¿Se proporciona un trato igualitario y justo dentro de la organización y con los grupos de interés para las personas que pertenecen a grupos vulnerables tales como mujeres, personas con discapacidad, niños, comunidades indígenas, inmigrantes, entre otros?		

16.	¿Existe un equilibrio entre las personas de los diferentes grupos en los cargos administrativos y directivos en la organización?		
17.	¿Se promueve mediante mecanismos el respeto por las personas sin importar su casta o clase?		
¿Cuáles?:			
Tema 6: Derechos civiles y políticos			
18.	¿Se promueve mediante mecanismos el respeto por los derechos civiles, la vida de las personas, la libre expresión, la libre reunión y asociación pacífica, entre otros?		
¿Cuáles?:			
19.	¿Tienen los miembros de la organización y sus grupos de interés libertad de expresar sus puntos de vista sin temor a represalias aun cuando se expresen críticas respecto de la organización tanto dentro como fuera de esta?		
20.	¿Se cuenta con un proceso adecuado de toma de medidas disciplinarias internas que garantice el derecho a una audiencia justa y que la medida sea proporcional a la falla?		
¿Cuál?:			
Tema 7: Derechos económicos, sociales y culturales			
21.	¿Se promueve mediante mecanismos el respeto por los derechos económicos, sociales y culturales, el derecho sin discriminación a la salud, educación, trabajo, religión, cultura, entre otros?		
¿Cuáles?:			
Tema 8: Derechos fundamentales en el trabajo			
La evaluación sobre este tema se realiza en el siguiente formato "Materia Fundamental III: Prácticas Laborales"			

Notas

ANEXO C. Formato de evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental III: Prácticas Laborales

	EVALUACIÓN INTERNA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – MATERIA FUNDAMENTAL III: PRÁCTICAS LABORALES		
	CÓDIGO: NA	VERSIÓN: 0	FECHA: 15/11/2011

Lugar:	Fecha:	Hora:
Obra/Proyecto:		
Director de obra:	Empresa contratante:	
Responsable/Evaluador:		

Acompañantes/Entrevistados		
Nombre:	Cargo:	Firma:


#	Pregunta	Si	No
Tema 1: Trabajo y relaciones laborales			
1.	¿Se reconoce legalmente a toda persona que realice trabajos para la organización como empleado, y por ende se vincula mediante contrato laboral?		
2.	¿Cumple la organización con todas las obligaciones que la ley impone al empleador?		
3.	¿Reconoce la organización la importancia del “empleo seguro” y planifica su fuerza de trabajo para evitar el uso excesivo de trabajadores de manera temporal, excepto cuando la naturaleza del trabajo sea realmente a corto plazo o por temporada?		
4.	¿La empresa cuenta con mecanismos que permitan ratificar que las organizaciones con las que se contrata trabajo externo sean legítimas y cumplan con la normatividad nacional e institucional en materia laboral?		
¿Cuáles?:			
5.	¿Establece la organización, de manera contractual con sus proveedores y subcontratistas, lineamientos laborales responsables que han de tener estos con sus empleados?		
6.	¿Se realiza supervisión a proveedores y subcontratistas con el fin de verificar el buen cumplimiento de las prácticas laborales?		
7.	¿Cuándo la organización opera fuera de la ciudad, realiza esfuerzos por aumentar el empleo en la zona anfitrión?		

Tema 2: Condiciones de trabajo y protección social			
8.	¿La empresa cuenta con mecanismos que permitan verificar que las condiciones de trabajo en todos sus proyectos sean las adecuadas y otorguen bienestar al trabajador en lo que respecta a:		
9.	Remuneraciones		
10.	Horario de trabajo		
11.	Descansos		
12.	Vacaciones		
13.	Salud y seguridad		
14.	Protección de la maternidad		
¿Cuáles?:			
15.	¿Garantiza la empresa condiciones y oportunidades igualitarias para todos los trabajadores?		
16.	¿La empresa ofrece condiciones de trabajo comparables con las que ofrecen empleadores similares en el mismo sector?		
17.	¿Las condiciones de trabajo ofrecidas por la organización respetan las leyes laborales vigentes?		
18.	¿La empresa permite la negociación colectiva con los trabajadores, si estos así lo desean, con el fin de determinar las condiciones de trabajo?		
19.	¿Las remuneraciones son pagadas directamente a los trabajadores sujeta solo a las restricciones o deducciones permitidas por la ley?		
20.	¿Se cumplen con las obligaciones que establece la ley en materia de protección social?		
21.	¿Se respeta el derecho de los trabajadores a cumplir el horario laboral normal, el descanso semanal, y las vacaciones anuales pagadas?		
22.	¿Se reconoce a los trabajadores el pago de horas extras y se tiene en cuenta la seguridad, el bienestar y los riesgos intrínsecos del trabajo cuando se requiere sobreesfuerzo?		
Tema 3: Dialogo social			
23.	¿La empresa respeta el derecho que tienen los trabajadores a formar o unirse a sus propias organizaciones para avanzar o proteger sus intereses o negociar colectivamente?		
24.	¿Existen canales de dialogo social entre los trabajadores y la empresa que permita recoger y desarrollar sus sugerencias y peticiones?		
¿Cuáles?:			
Tema 4: Salud y seguridad en el trabajo			
25.	¿La empresa cuenta con una política de salud, seguridad y medio ambiente que establezca claramente los lineamientos para garantizar el bienestar de los trabajadores?		
26.	¿Existen herramientas dentro de la empresa que permitan analizar y controlar los riesgos para la salud y seguridad relacionados con las actividades laborales?		
¿Cuáles?:			
27.	¿Se motiva y se asegura la organización que todos los trabajadores sigan buenas prácticas de seguridad para evitar enfermedades y accidentes de trabajo?		

28.	¿Se brinda oportunamente el equipo de seguridad necesario para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo?		
29.	¿Se brinda oportunamente el equipo de seguridad necesario para manejar emergencias en los sitios de trabajo?		
30.	¿Se registran e investigan todos los problemas e incidentes de salud y seguridad con el fin de reducir o eliminar riesgos?		
31.	¿Se reconocen factores de tipo psicosocial en los lugares de trabajo como riesgos laborales?		
32.	¿Se proporciona adecuada capacitación a todo el personal vinculado a la empresa en temas de salud, seguridad y medio ambiente?		
33.	¿Se informa a los trabajadores de manera completa y precisa sobre los riesgos de salud y seguridad que implican sus actividades laborales y se respeta el derecho que estos tienen a rechazar trabajos que representen razonablemente un peligro sin temor a represalias por parte de la organización?		
Tema 5: Desarrollo humano y capacitación en el lugar de trabajo			
34.	¿La organización brinda a los trabajadores acceso a actividades de capacitación y aprendizaje profesional?		
35.	¿Existe algún sistema de reconocimiento de habilidades en la empresa que permita la promoción profesional de manera debida, equitativa y no discriminatoria?		
36.	¿La empresa brinda la posibilidad a sus trabajadores de continuar sus estudios y llevar el plan de vida profesional que valoran?		
37.	¿La compañía respeta las responsabilidades familiares de sus trabajadores ofreciendo un horario laboral razonable, permisos parentales y otras medidas que ayuden a lograr el equilibrio adecuado entre trabajo y vida privada?		

Notas	

ANEXO D. Formato de evaluación interna de responsabilidad social – materia fundamental IV: Medio Ambiente

	EVALUACIÓN INTERNA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – MATERIA FUNDAMENTAL IV: MEDIO AMBIENTE		
	CÓDIGO: NA	VERSIÓN: 0	FECHA: 15/11/2011

Lugar:	Fecha:	Hora:
Obra/Proyecto:		
Director de obra:	Empresa contratante:	
Responsable/Evaluador:		

Acompañantes/Entrevistados		
Nombre:	Cargo:	Firma:

#	Pregunta	Si	No
Tema 1: Prevención de la contaminación			
1.	¿La empresa cuenta con medios que le permiten identificar las fuentes de contaminación relacionadas con sus actividades y sus proyectos?		
¿Cuáles?:			
2.	¿Se cuenta con mecanismos adecuados para medir, registrar e informar sus fuentes de contaminación?		
¿Cuáles?:			
3.	¿Se implementan medidas que apunten a prevenir la contaminación y a reducir los residuos?		
¿Cuáles?:			
4.	¿Se cuentan con herramientas que permitan identificar y prevenir de manera sistemática la utilización de químicos prohibidos y químicos identificados por organismos científicos y el público como objeto de preocupación (sustancias que destruyen la capa de ozono, contaminantes orgánicos persistentes, pesticidas peligrosos, químicos definidos como cancerígenos, sustancias mutagenas, sustancias que afectan la reproducción, disruptores endocrinos, persistentes, bioacumulativos y tóxicos, entre otros) en el desarrollo de los proyectos de la empresa?		
¿Cuáles?:			

5.	¿La compañía cuenta con un plan de prevención y preparación frente a accidentes químicos y ambientales?		
6.	¿Se motiva y se capacita al personal vinculado a los proyectos en temas relacionados con el cuidado del medio ambiente, el buen manejo de los residuos y la prevención de la contaminación?		
7.	¿La organización verifica que las empresas contratadas para la disposición de los residuos cumplan con todas las licencias y permisos establecidos por la ley?		
Tema 2: Uso sostenible de los recursos			
8.	¿La empresa identifica sus fuentes de uso de energía, agua y recursos e implementa medidas de eficiencia para disminuir su uso?		
9.	¿Se identifican y evalúan alternativas renovables y de bajo impacto para reemplazar o complementar el uso de recursos no renovables?		
10.	¿Existe un plan de reciclaje de materiales para los proyectos?		
Tema 3: Mitigación del cambio climático y adaptación			
11.	¿Dentro de los proyectos de la empresa se implementan medidas para reducir de manera progresiva las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero?		
¿Cuáles?:			
12.	¿Dentro del panorama de riesgo de los proyectos se tienen en cuenta las implicaciones de cambio climáticas producidas por el calentamiento global?		
Tema 4: Protección y recuperación del medio ambiente natural			
13.	¿Se identifican los posibles efectos adversos que las actividades de la empresa pueden causar sobre el ecosistema y la biodiversidad en la región para cada uno de sus proyectos?		
14.	¿Se toman medidas para eliminar o minimizar los impactos negativos sobre el ecosistema y biodiversidad de la región de cada proyecto?		
¿Cuáles?:			
15.	¿Dentro de los procedimientos ambientales se les da mayor prioridad a los que tienen como objetivo evitar los impactos negativos y después a los de recuperación de medio ambiente?		
16.	¿La empresa ejecuta dentro de sus proyectos planes de compensación ambiental?		
17.	¿Se toman medidas para preservar toda especie o hábitad en peligro que pueda verse afectado negativamente por las actividades de la empresa?		
¿Cuáles?:			
18.	¿Se tiene en cuenta los daños ambientales en las prácticas de planificación, diseño y operación de los proyectos de la empresa?		
19.	¿Se incorpora la protección de hábitats naturales, humedales, bosques, espacios de vida salvaje, áreas protegidas y la construcción de instalaciones de la empresa y sus proyectos?		
20.	¿La empresa usa en mayor proporción los productos y proveedores que cumplen los requisitos y esquemas de certificación ambiental?		

21.	¿La empresa rechaza el aprovechamiento de recursos naturales y especies que estén en peligro de extinción?		
-----	--	--	--

Notas