

ANALISIS DE ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD EN ASUNTOS
LABORALES A PARTIR DEL ESTÁNDAR GRI EN LA EMPRESA DE FLORES
LUNA NUEVA S.A.S A 2022

JACKELINE RIOS HERNANDEZ
WLADYMYR SANCHEZ LONDOÑO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
BOGOTÁ
2023

ANALISIS DE ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD EN ASUNTOS LABORALES
A PARTIR DEL ESTÁNDAR GRI EN LA EMPRESA DE FLORES LUNA
NUEVA S.A.S A 2022

JACKELINE RIOS HERNANDEZ

WLADYMYR SANCHEZ LONDOÑO

MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO E
INGENIERO INDUSTRIAL

DIRECTOR

CRISLY JOHANA GUALDRON CAICEDO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

BOGOTÁ

2023

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
2.1 ARBOL DE PROBLEMAS.....	10
3. JUSTIFICACION.....	11
4. OBJETIVOS.....	12
4.1 Objetivo General.....	12
4.2 Objetivos Especificos.....	12
5. MARCO REFERENCIAL.....	13
1. MARCO ORGANIZACIONAL.....	13
2. MARCO TEORICO.....	14
3. MARCO CONCEPTUAL.....	19
4. MARCO LEGAL.....	20
6. DISEÑO METODOLÓGICO.....	24
6.1 Enfoque o Diseño.....	24
6.2 Técnicas de recolección de datos.....	24
6.3 Familias de Investigación.....	24
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
7.1 Estándares GRI 401 a 407.....	24
7.1.1 GRI 401 Empleo.....	25
7.1.1.1 GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	25
7.1.1.2 GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.....	26
7.1.1.3 GRI 401-3 Permiso parental.....	27
7.1.2 GRI 402 Relaciones trabajador-empresa.....	28
7.1.2.1 GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales..	28
7.1.3 GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo.....	28
7.1.3.1 GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el Trabajo.....	28
7.1.3.2 GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.....	29
7.1.3.3 GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo.....	32
7.1.3.4 GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.....	32
7.1.3.5 GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.....	33
7.1.3.6 GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.....	34
7.1.3.7 GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.....	35

7.1.3.8 GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.....	35
7.1.3.9 GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral.....	36
7.1.3.10 GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales.....	38
7.1.4 GRI 404 Formación y enseñanza.....	39
7.1.4.1 GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado.....	39
7.1.4.3 GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.....	40
7.1.5 GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades.....	40
7.1.5.1 GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.....	40
7.1.5.2 GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.....	42
7.1.6 GRI 406 No discriminación.....	42
7.1.6.1 GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas Emprendidas.....	42
7.1.7 GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva.....	43
7.1.7.1 GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.....	43
7.2 CADENA DE VALOR.....	44
7.3 MATRIZ DE INDICADORES.....	47
8. CONCLUSIONES.....	51
9. RECOMENDACIONES.....	52
10. BIBLIOGRAFIA.....	52

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Marco Legal.....	20
Tabla 2 Tabla de contrataciones y rotación en el año 2022 y 2023 a la fecha.....	25
Tabla 3 Tabla de relación de accidentes laborales.....	37
Tabla 4 Tabla de relación de enfermedades laborales.....	39
Tabla 5 Cadena de valor.....	44
Tabla 6 Procesos productivos.....	45
Tabla 7 Matriz de Indicadores.....	47

LISTA ILUSTRACIONES

	Pág
Ilustración 1 Temas de Demandas en el sector floricultor.....	11
Ilustración 2 Distribución Geográfica Departamento De Cundinamarca....	13
Ilustración 3 Localización Flores Luna Nueva SAS.....	14
Ilustración 4 Los tres pilares del desarrollo sustentable.....	15
Ilustración 6 Requerimientos GRI 401-1.....	25
Ilustración 7 Requerimientos GRI 401-2.....	26
Ilustración 8 Requerimientos GRI 401-3.....	27
Ilustración 9 Requerimientos GRI 402-1.....	28
Ilustración 10 Requerimientos GRI 403-1.....	29
Ilustración 11 Requerimientos GRI 403-2.....	30
Ilustración 12 Requerimientos GRI 403-3.....	32
Ilustración 13 Requerimientos GRI 403-4.....	33
Ilustración 14 Requerimientos GRI 403-5.....	33
Ilustración 15 Requerimientos GRI 403-6.....	34
Ilustración 16 Requerimientos GRI 403-7.....	35
Ilustración 17 Requerimientos GRI 403-8.....	35
Ilustración 18 Requerimientos GRI 403-9.....	37
Ilustración 19 Requerimientos GRI 403-10.....	39
Ilustración 20 Requerimientos GRI 404-1.....	40
Ilustración 21 Requerimientos GRI 404-3.....	40
Ilustración 22 Requerimientos GRI 405-1.....	41

Ilustración 23 Requerimientos GRI 405-2.....	42
Ilustración 23 Requerimientos GRI 406-1.....	43
Ilustración 24 Requerimientos GRI 407-1.....	43

RESUMEN

En el presente trabajo encontramos una descripción de los estándares Gri en su modalidad de aspectos laborales y en los cuales se determinará una línea base en la exportadora de flores Luna Nueva S.A.S, con el propósito de mostrar al lector la forma en que abordamos la pregunta de investigación y como se desarrolló los objetivos específicos para dar cumplimiento a lo descrito en la exportadora. También se abordan temas de sostenibilidad empresarial y responsabilidad social empresarial que hacen parte del tema principal de este documento y que mediante un análisis concreto se describen como antecedentes a lo que hoy se entiende como sostenibilidad y como las compañías la pueden empezar a abordar para cumplir con lineamientos globales como los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

ABSTRACT

In the present work we find a description of the Gri standards in its modality of labor aspects and in which a baseline will be determined in the flower exporter Luna Nueva S.A.S, with the purpose of showing the reader the way in which we approach the question of investigation and how the specific objectives were developed to comply with what was described in the exporter. Issues of corporate sustainability and corporate social responsibility are also addressed, which are part of the main theme of this document and which, through a specific analysis, are described as background to what is now understood as sustainability and how companies can begin to address it to comply with global guidelines such as the sustainable development goals (SDGs).

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial parte como una consecuencia de las actuales actividades que se desarrollan en el ámbito empresarial, surge como la forma de hacer los nuevos negocios favoreciendo la sociedad en sí misma y adoptando modalidades que se puedan ver inmersas en las compañías para fortalecer la responsabilidad que estas tienen en la materia, según (Michael E. Porter & Mark R. Kramer, 2006) la responsabilidad social corporativa se toma como un reto para las compañías que puedan utilizar los recursos económicos para satisfacer la implementación de prácticas laborales tendientes a mejorar la calidad de los grupos de interés.

Así dicho lo anterior se insta para que se ahonde en el tema de la responsabilidad social corporativa y se puedan utilizar algunas herramientas de las cuales se disponen actualmente como son los estándares GRI y que puedan fomentar el mejoramiento no solo operacional de la compañía si no la perspectiva que tienen los grupos de interés externos como una imagen corporativa que mejora y se cotiza con la adopción de estándares internacionales, ya que este fenómeno se ve actualmente no solo a nivel local sino nacional e internacional.

Es por ello que el presente trabajo busca describir si hay alguna correlación de la aplicación de estándares GRI en una compañía exportadora de flores, de tal manera que se pueda evidenciar a partir de los procesos y la concientización de dicha compañía la adopción de dichos estándares, de acuerdo a lo investigado actualmente las compañías de flores presentan graves problemas en el ámbito social de acuerdo a la relación empresa-empleados mostrando irregularidades en la contratación de estos últimos, algunos beneficios infructuosos y con prácticas laborales indeseables.

Por lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación, ¿Se adoptan estándares GRI en la temática 400 relacionado a la relación empresa-empleados en la compañía exportadora de flores Luna Nueva S.A.S?, esto para dar cumplimiento no solo al ámbito legal si no socialmente responsable por parte de la empresa, y que pueda desarrollar principios éticos y morales frente al tema de la responsabilidad social corporativa impactando positivamente el deber hacer de la compañía.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Asocolflores hoy Colombia es el segundo exportador de flores a nivel mundial, el mayor proveedor de flores frescas cortadas a EEUU, y el primero en claveles, actualmente la floricultura genera 200 mil empleos formales, directos e indirectos, de los cuales el 60% lo ocupan mujeres, en su mayoría cabezas de familia, aportando así el 25% del empleo formal rural femenino en el país

La sostenibilidad y las buenas prácticas de responsabilidad social en el sector floricultor se ven altamente cuestionadas por las denuncias presentadas ante las condiciones laborales para los trabajadores, la sostenibilidad busca fortalecer cada vez más el reconocimiento de la importancia de cada dimensión dentro de la organización, y generar el menor impacto posible sobre los stakeholders por medio de una gestión sostenible según Edgar Augusto Valero y Camacho Reyes 2006

El sector floricultor afronta grandes problemáticas como los tipos de contratos manejados en su mayoría para los trabajadores, las altas jornadas laborales, la inequidad salarial, los bajos salarios que no retribuyen en forma integral la labor ejecutada, las enfermedades profesionales, los sistemas de seguridad y salud en el trabajo sin una debida gestión y seguimiento impactando negativamente los derechos laborales de los trabajadores, según Centro de desarrollo Agro biotecnológico de innovación e integración territorial CEDAIT 2021.

Hemos evidenciado la importancia de generar un diagnóstico de sostenibilidad en asuntos laborales a partir del estándar GRI en la empresa de flores Luna Nueva SAS dedicada según su actividad principal al cultivo de flor de corte, ubicada en el municipio de Sesquilé en el departamento de Cundinamarca, que nos permita explorar y describir el grado de impacto y de afectación que puede tener el capital humano durante su permanencia en la empresa, mediante la exploración de las prácticas de sostenibilidad empresarial aplicadas actualmente.

Actualmente la empresa no cuenta con ningún reporte de sostenibilidad que permita una medición y divulgación de información frente a la gestión sostenible; por lo tanto, tomaremos como referencia los estándares GRI. “Los estándares GRI están conformados por un conjunto de estándares modulares interrelacionados que pueden ser utilizados por cualquier tipo de organización para reportar sus impactos económicos, ambientales y sociales” (GRI Global Report Initiative, 2020)

Los estándares GRI que se tomarán como base para realizar el análisis en esta empresa serán los estándares sociales, específicamente el 401-402-403-404-405-406-407 donde analizaremos temas de contratación, prácticas laborales, las relaciones trabajador- empresa, seguridad en el trabajo, servicios de salud,

formación, diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo, libertad de asociación y negociación colectiva entre otros, porque estos nos permiten reconocer los impactos negativos que se pueden presentar en las prácticas laborales, adicionalmente nos permitirán generar un diagnóstico inicial en esta empresa concretamente para reconocer los posibles cambios que contribuyan al mejoramiento de la gestión de la sostenibilidad.

2.1 ARBOL DE PROBLEMAS

Deficiente /inexistente Sistema de gestión de sostenibilidad - bajo el estándar GRI temática 400, Indicadores 401-407 en la organización Luna Nueva S.A.S

Causas	Consecuencias	
Observo	Sucede si no resuelvo la causa	
Bajas prácticas laborales que cumplen la normativa nacional	Demandas de la totalidad de los empleados	GRI 401
Bajo cumplimiento de la jornada laboral y lo reglamentario, sobre descanso, compensatorio y horas extras	Demandas ante el Ministerio de trabajo.	GRI 402
Deficiente cumplimiento de normativa en seguridad y salud del trabajo	Aumento de accidentes de trabajo y Multas a la compañía y demandas por la normativa, pérdida de clientes.	Gri403
Baja capacitación de los empleados	Se mantienen rezagados los empleados sin oportunidades de capacitarse	Gri404
No se evidencia el indicador de diversidad y equidad de género	No se cumple respecto al indicador GRI 405, los porcentajes de personas en los órganos de gobierno para cada una de las categorías de diversidad, por lo tanto, no se mide el derecho y oportunidad de participación dentro de la organización.	Gri405
No se evidencia discriminación	La compañía adopta condiciones de trabajo para personas en condición de inclusión	GRI 406
No existe libertad de asociación y negociación colectiva	Incumplimiento del indicador GRI 407, problemas de comunicación con los empleados	Gri407

3. JUSTIFICACION

Se considera que en el sector de la floricultura existen varios impactos generados por la naturaleza de su actividad, en cuanto al empleo se refiere a canalizar y realizar un diagnóstico mediante los indicadores de sostenibilidad bajo los estándares GRI en su modalidad temática asuntos de los trabajadores (400) para determinar el nivel de cumplimiento a que se refiere dichos estándares, asuntos como el empleo en el aspecto social y la seguridad del trabajo tienen gran importancia para determinar esos impactos negativos que pueden generar, y de una u otra forma desarrollar actividades para mitigar los mismos.

Se evidencia la necesidad de una regulación de varios aspectos de esta actividad económica en cuanto al manejo laboral en las organizaciones empresariales vinculadas a este sector, que permita tener unos principios claros que velen por el bienestar de los trabajadores.

Según la ENS (Escuela Nacional Sindical) se han recibido una serie de denuncias en el periodo marzo – noviembre del 2020, en total se atendieron 145 acciones jurídicas, cuyos temas eran:

Ilustración 1 Temas de Demandas en el sector floricultor

Tema Jurídico consultado en los CAL por trabajadoras del sector de las flores	Porcentaje de consulta
Contrato (terminación, suspensión, cambio de las condiciones, despido, desmejoramiento de condiciones, entre otras relacionadas con las condiciones laborales)	29,0%
Prestaciones sociales y seguridad social	21,4%
Enfermedades laborales y relacionado con la ARL	18,6%
Otro	15,1%
Tercerización Irregular/Intermediación Laboral Ilegal	8,3%
Violación normas de trabajo	4,1%
La persecución sindical	1,4%

Acoso Laboral	0,7%
Pago de salarios	0,7%
Vacaciones Covid-19	0,7%

Fuente (Escuela Nacional Sindical, 2020)

**Los Centros de Atención Laboral es un proyecto implementado por la Escuela Nacional Sindical y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).*

Cumpliendo con los indicadores de sostenibilidad en el marco de estándares GRI 401 al 407 como eje temático, se podrá realizar un diagnóstico a la compañía del presente estudio para generar un informe detallado y que pueda ser utilizado por el personal encargado en dichos asuntos de sostenibilidad, de tal forma que concientice a la alta dirección de mejorar las prácticas en el ámbito de empleo y desarrollar las acciones de mejora que pueda incluir en su deber hacer.

La compañía de flores Luna Nueva S.A.S, está dispuesta a presentar la información requerida para su análisis y posterior plan de mejora que permita la descripción de los procesos que intervienen en el desarrollo de sus actividades para normalizar los impactos que se están generando en el ámbito de empleo, esto se desarrollara en el marco de una nueva forma de gestionar el talento humano que posee y determinara los cambios a que den lugar para cumplir como una compañía socialmente sostenible.

Teniendo en cuenta la información mencionada y los acontecimientos descritos esta monografía propone la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los aspectos de sostenibilidad en asuntos laborales más importantes a analizar en la empresa Flores Luna Nueva SAS tomando como referencia el estándar GRI?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Realizar un análisis de los aspectos de sostenibilidad alrededor de las prácticas laborales de la organización Luna Nueva S.A.S, utilizando el estándar GRI 401, 402,403,404,405,406,407 durante el periodo de 2022.

4.2 Objetivos Específicos

- Revisar los estándares GRI 401,402,403,404,405,406, 407 según las prácticas laborales.

- Analizar la cadena de valor bajo estándar GRI 400 de la empresa Luna Nueva S.A.S para determinar los impactos laborales.
- Diseñar una matriz de recolección de información de acciones e indicadores en materia de sostenibilidad desde GRI 400.

5. MARCO REFERENCIAL

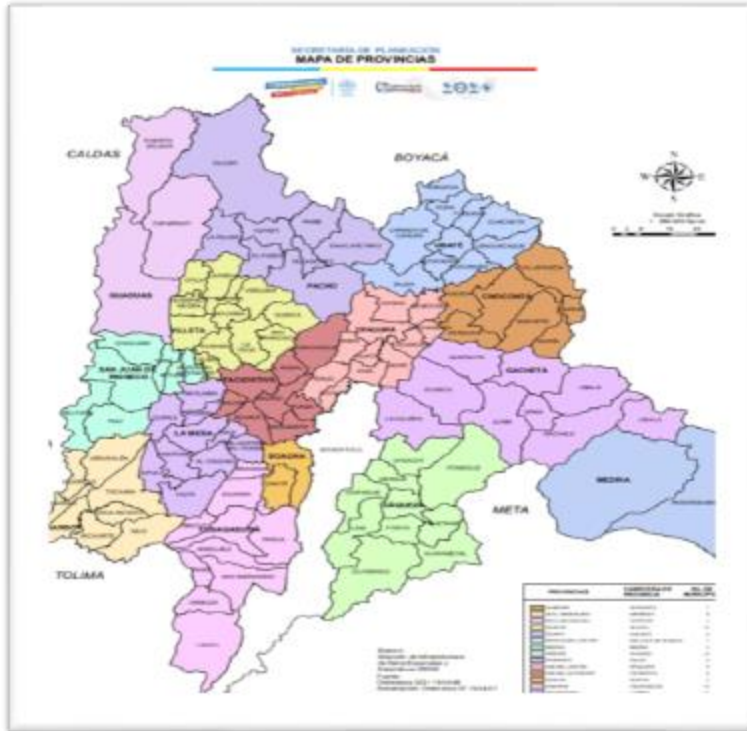
5.1 MARCO ORGANIZACIONAL

La empresa de flores Luna Nueva S.A.S es una empresa dedicada según su actividad principal al cultivo de flor de corte, se dedican a cultivar diferentes tipos de clavel, rosa y pompón, realizan ventas a nivel nacional y también exportaciones a diferentes países de Europa.

Actualmente cuentan con una planta de 342 empleados de los cuales 222 son mujeres y 120 hombres. El tipo de contrato que manejan actualmente para sus empleados está distribuido de la siguiente manera: 256 están contratados por medio de contrato de prestación de servicios, 83 por contrato a término indefinido y 3 por contrato de aprendizaje.

Esta empresa se encuentra situada en el municipio de Sesquilé en el departamento de Cundinamarca, desde hace más de 10 años se dedica a esta actividad. Este departamento es reconocido en Colombia por tener el mayor territorio para la siembra y producción de flores, el sector floricultor hoy se posiciona como el segundo mercado más grande de exportación del agro colombiano después del café, generando que se deba utilizar gran cantidad de mano de obra, donde las mujeres desempeñan un papel protagónico en el proceso productivo de este sector.

Ilustración 2 Distribución Geográfica Departamento De Cundinamarca



Fuente: (Colombiamania, 2017)

Ilustración 3 Localización Flores Luna Nueva SAS



Fuente: (Creación Propia)

5.2 MARCO TEORICO

En este marco teórico se darán a conocer las diferentes referencias que se utilizaron al realizar una investigación y generación del diagnóstico del estado

inicial de aspectos de sostenibilidad a partir de los estándares GRI 401 al 407, relacionados con las prácticas laborales.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial.

En realidad, no existe una única definición de la palabra sostenibilidad, por el contrario, se encuentran grandes definiciones que nos permiten reconocer y entender lo que significa y sobre todo lo que busca, es un concepto que aparece por primera vez en 1987 que alerta de las condiciones medio ambientales negativas del desarrollo económico y la globalización y trataba de buscar posibles soluciones a los problemas derivados de la industrialización y el crecimiento poblacional.

En 1987 la comisión Brundtland de las Naciones Unidas definió la sostenibilidad como lo que permite “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias.

La división de desarrollo sostenible y asentamientos humanos CEPAL/Sociedad Alemana de Cooperación (GTZ) (2003), define la responsabilidad como el “desarrollo de las actividades de la empresa, asumiendo la responsabilidad de los impactos que genera, creando con ellos valor para sus accionistas y la sociedad a través del empleo de buenas prácticas”

ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social (2010) define: “la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente”.

Responsabilidad social empresarial en Colombia Red de Arboles (2020) Pretende un programa de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) en la integración voluntaria de asuntos sociales, ambientales, actividades comerciales y las relaciones de una organización con todos sus grupos de interés.

GRI (Global Sustainability Standards Board (GSSB) 2020)” define que, a través de sus actividades y sus relaciones comerciales, las organizaciones pueden tener un efecto sobre la economía el medio ambiente y las personas que, a su vez, suponga contribuciones negativas o positivas al desarrollo sostenible.

Dentro de la sostenibilidad podemos encontrar que no solo se enfoca en el bienestar ambiental, sino por el contrario encontramos grandes pilares que se relacionan entre sí y que buscan un desarrollo sostenible.

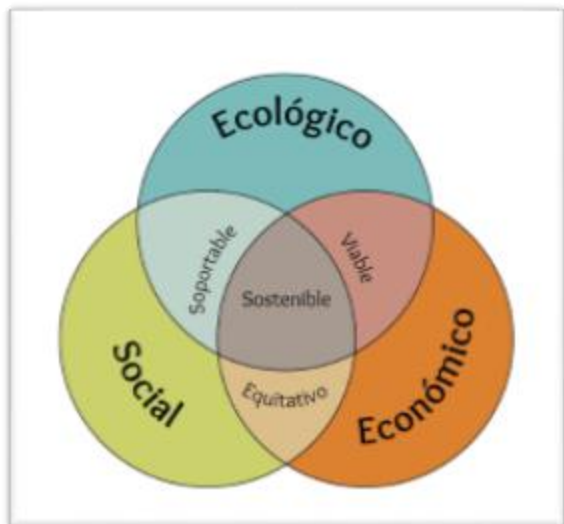
Pilar Ambiental: Es reconocer que el medio ambiente se puede agotar en cualquier momento, y es fundamente para esto su cuidado y preservación.

Pilar Social: Entender que es importante los intereses comunes que no deben ser excluyentes y que tanto los elementos internos y externos de una organización son parte de proceso, y deben tener total importancia y velar por su mejor calidad de vida.

Pilar Económico: Las empresas deben buscar una rentabilidad en los procesos que realicen, ya sea en la elaboración de un producto o en la prestación de un

servicio, pero pensando en que todos obtengan beneficios, manteniendo la base de los recursos naturales y su conservación.

Ilustración 4 Los tres pilares del desarrollo sustentable



Fuente: (Portal Académico Escuela Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades, 2017)

Tipos de Responsabilidad:

Responsabilidades primarias: Son las más básicas y prioritarias, enfocada a todos los factores internos de la organización, como la seguridad en el trabajo, trabajo digno.

Responsabilidades secundarias: Responden al intento de mejorar los efectos resultantes de la actividad específica con los grupos sociales, como el estado.

Responsabilidades Terciarias: Responsabilidad con la sociedad, como el mejoramiento de las condiciones de vida para la sociedad (fundaciones, asociaciones, cooperativas) según Manuel Bestraten Bellovi y Luis Pujol Senovilla Centro Nacional de condiciones de trabajo 2003

Reportes GRI (Global Reporting Initiative)

Es una organización internacional no gubernamental, que tiene como objetivo impulsar los reportes de sostenibilidad como herramienta para la planificación, medición, evaluación, y comunicación de los avances e impactos sociales económicos y ambientales de una organización.

Son un bien público y gratuito y son construidos a través de un proceso transparente a cargo de la Junta de estándares Globales de Sostenibilidad.

Los estándares GRI ayudan a mantener informados a todos los grupos de interés, ayudan a proporcionar una estructura para que las organizaciones

reporten información sobre si mismos y sus impactos. (GRI Global Report Initiative,2020)

El estándar GRI comprenden tres series de estándares:

- Los estándares Universales GRI: Se encargan de describir el propósito de los estándares y como se deben utilizar, especifica los principios como precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad.
- Los estándares Sectoriales: Se desarrollan estándares para 40 sectores, comenzando por los que tienen más impacto, se describen características propias de cada sector incluyendo las actividades que pueden sustentar los impactos.
- Los estándares Temáticos: Estos incluyen contenidos específicos para proporcionar información sobre temas como salud y seguridad en el trabajo, fiscalidad entre otros

Dentro de los estándares temáticos GRI, existen específicamente 7 estándares que podemos enfocar a nuestra investigación y que nos permitirán diagnosticar los impactos actuales de la empresa de flores, relacionales con el capital humano, esto se podrá desarrollar analizando las prácticas laborales de la organización con sus empleados.

GRI 401: Aborda el tema del empleo. Este incluye el enfoque de las organizaciones en torno a la creación de trabajo o empleos, es decir el enfoque de una organización con respecto a la contratación, el reclutamiento, la retención y las practicas relacionadas, así como las condiciones laborales que proporciona. El GRI 401 también abarca el empleo y las condiciones laborales de la cadena de suministro de una organización.

GRI 402: Aborda el tema de las relaciones trabajador-empresa, este abarca las prácticas de consulta de las organizaciones con los empleados y sus representantes, incluido el enfoque de comunicación de los cambios operacionales significativos.

GRI 403: Este estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico, los contenidos sobre el enfoque de gestión son: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes, servicios de salud en el trabajo, participación de los trabajadores, formación de los trabajadores sobre salud y seguridad, prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores.

GRI 404: Aborda el tema de la formación y la enseñanza, este incluye el enfoque de una organización con respecto a la formación y la mejora de las aptitudes de

los empleados, así como con respecto a las evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.

GRI 405: Aborda el enfoque de las organizaciones con respecto la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo.

GRI 406: Aborda el tema de la no discriminación, la discriminación se define como el acto y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. La discriminación también puede incluir el acoso.

GRI 407: Aborda el tema de la libertad de asociación y negociación colectiva. Es un derecho humano definido en declaraciones y convenciones internacionales. En este contexto, con libertad de asociación se hace referencia al derecho de los empleadores y los trabajadores a unirse, crear y dirigir sus propias organizaciones sin autorización previa ni interferencia del estado o de cualquier otra entidad.

Ventaja competitiva Sostenible

Según Porter (1985) “La ventaja competitiva crece fundamentalmente debido al valor que una empresa es capaz de generar. El concepto de valor representa lo que los compradores están dispuestos a pagar, y el crecimiento de este valor a un nivel superior se debe a la capacidad de ofrecer precios más bajos en relación con los competidores por beneficios equivalente o proporcionar beneficios únicos en el mercado que pueden compensar los precios más elevados. Una empresa se considera rentable si el valor que es capaz de generar es más elevado de los costos ocasionados por la creación del producto. A nivel general podemos afirmar que la finalidad de cualquier estrategia de empresa es generar un valor adjunto para los compradores que sea más elevado del costo empleado para generar el producto. Por lo cual en lugar de los costos deberíamos utilizar el concepto de valor en el análisis de la posición competitiva.

Porter le otorga un papel de primer nivel a las tecnologías en el desarrollo empresarial, con especial referencia a las tecnologías de la comunicación, que se pueden aplicar con excelentes resultados a cualquier rubro de negocio y que constituyen un valioso aporte a la estrategia competitiva. De la correcta utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación podemos obtener varias ventajas como entre otras:

- mejor control de nuestro plan empresarial
- mejor programación de la empresa
- mejor posibilidad de llevar a cabo investigaciones de mercado efectivas
- mejor capacidad de gestión producto de una medición más exacta del mercado.

Cadena de valor

La cadena de valor es la representación de todas las actividades que realiza una organización al hacer negocios según (Michael E. Porter & Mark R. Kramer, 2006), por lo tanto, esta permitirá que se tenga un conocimiento exacto del proceso, permitiendo que se conozca el impacto negativo o positivo que genera cada una de ellas. Es posible evidenciar desde el análisis de (Porter M. E., 1985), como la cadena de valor puede generar un inventario de problemas y oportunidades que analizados de manera correcta y en el momento indicado se podrán solucionar y eliminar aquellos que generen impactos negativos, así mismo aquellos que generan oportunidades se podrán tomar como ejemplo para otras actividades dentro del proceso.

Una cadena de valor está conformada por tres elementos básicos:

Actividades primarias o Principales:

- Logística interna
- Operacionales-producción
- Logística Externa
- Ventas y Marketing
- Servicio Posventa y Mantenimiento

Actividades de apoyo o auxiliares

- Infraestructura
- Investigación, Desarrollo y Diseño
- Recursos Humano
- Abastecimiento

El margen

Según Michael E, Porter “El margen es la diferencia entre el valor total y los costos totales incurridos por la empresa para desempeñar las actividades generadoras de valor”

Ilustración 5 La Cadena de Valor



Fuente: (Porter M.E., 1985)

5.3 MARCO CONCEPTUAL

En la actualidad la RSC se centra en las problemáticas que surgen de las actividades de las organizaciones de forma reactiva, queriendo decir que surgen por la posibilidad de incurrir en señalamientos por grupos de interés o por multas instauradas por entidades a que atañen tal disposición, En términos generales, los partidarios de la RSC han recurrido a cuatro argumentos para presentar su tesis: obligación moral, sustentabilidad, licencia para operar y reputación, según (Michael E. Porter & Mark R. Kramer, 2006) de esta forma la obligación moral hace parte de la consciencia que tiene la organización para desarrollar sus actividades con temas de sostenibilidad que honren valores éticos que respetan las personas, la comunidad y el ambiente natural, en relación a las sustentabilidad, hace parte de la forma en que se interviene la cadena de valor para dar su máximo en términos de optimización de recursos, la licencia para operar, son todas aquellos permisos habilitadores por un estado para poder ejercer la actividad comercial y la reputación hace referencia a la calidad de información en RSC que le está dando la compañía con los stakeholders y la propaganda que está se dé.

En Colombia el sector floricultor lleva décadas desarrollándose bajo estándares precarios en el ámbito de empleo ya que difícilmente se propende por un cuidado del personal que allí labora, de acuerdo a los anterior y en estudios realizados a comienzos de nuevo milenio la mano de obra del sector era mayoritariamente femenina y en condiciones de madres cabeza de hogar esto según(Augusto Valero & Camacho Reyes, 2006) De tal forma que de acuerdo a los mercados en los que incursionan las empresas de flores, se ven sometidos a acoger algunas prácticas y normas certificables para entrar en algunos mercados como lo son los Europeos, ya que allí la conciencia de tener trabajadores en condiciones dignas es un pilar para la toma de decisión en la adquisición de un

producto importado y se fijan en las certificaciones o sellos que el producto contenga.

En consecuencia, de lo anterior las compañías exportadoras de flores propenden por mejorar las condiciones de los empleados bajo estándares que ha emergido en la práctica en general, así de esta manera se sabe que hoy en día los empleados acceden a mejores condiciones laborales, por la capacitación que reciben, los beneficios a que tienen derecho por ejemplo las licencias de maternidad y otros.

Específicamente en el desarrollo del trabajo se describirá los procesos en relación con el ámbito de empleo bajo los estándares GRI 401 - 407 en una exportadora de flores, compañía que lleva 10 años en el mercado y que tienen sus mercados locales e internacionales en EUA y la UE. Esta compañía se encuentra en el municipio de Sesquilé y su mano de obra es local. Hacer una descripción del cumplimiento de los estándares GRI en empleo permitirá a la compañía conocer el estatus de sostenibilidad en cuanto a empleo se refiere, esto ayudará a mejorar las condiciones laborales con la intervención consciente de la alta dirección.

5.4 MARCO LEGAL

En la siguiente tabla relacionaremos la normatividad vigente que aplica, y debe seguir la empresa de flores Luna Nueva SAS, en el marco de los asuntos laborales, tomando como base algunos artículos del Código Sustantivo del trabajo.

Tabla 1 Marco Legal

NORMA	TITULO Y CAPITULO	ARTICULO	OBJETIVO
Código Sustantivo del trabajo en Colombia	Título I. Contrato Individual de trabajo. Capítulo IV. Modalidades del contrato.	Artículo 37. Forma	Indica la forma que pueden tener los contratos, pueden ser verbal o escrito.
		Artículo 38. Contrato Verbal. <Artículo modificado por el artículo 1. del Decreto 617 de 1954>	El empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos en los siguientes puntos: Sitio donde se realizará, cuantía y forma de remuneración, duración del contrato
		Artículo 39. Contrato Escrito	Se realizan tantos ejemplares como lo

			desea las partes interesadas, debe contener: lugar donde se prestará el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de remuneración, forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación
		Artículo 45. Duración	El contrato de trabajo puede realizarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio.
		Artículo 46. Contrato a término fijo. Artículo subrogado por el artículo 3. de la ley 50 de 1990.	Debe estar siempre por escrito y no puede durar más de 3 años, pero es renovable indefinidamente. Si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres periodos iguales.
		Artículo 47. Duración indefinida. Artículo subrogado por el artículo 5. del Decreto 2351 de 1965	Este tipo de contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia de trabajo, no tiene estipulado un tiempo de duración, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la

			antelación no inferior a 30 días para que el empleador lo reemplace.
		Artículo 57 Obligaciones especiales del patrono	1. Poner a disposición los instrumentos adecuados para realizar el trabajo 2. Proporcionar elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales 3. Prestar inmediatamente primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad 4. pagar remuneración pactada en periodos y lugares convenidos 5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador.
1562 del 11 de Julio de 2012	" Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".	Artículo 1. Definiciones	El sistema general de riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir y proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Programa de Salud Ocupacional: Se entiende como el

			Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Consiste en un proceso lógico por etapas basado en las mejoras continuas, que incluye la política, la planificación y acciones de mejora para evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.
		Artículo 3. Accidente de trabajo	Son todos aquellos sucesos en el trabajo, y que produzcan una lesión en los trabajadores, una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
		Artículo 3. Enfermedad laboral	Es contraída como resultado de la exposición de riesgos inherente a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar

Fuente: (Código Sustantivo del Trabajo, 2011)

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 Enfoque o Diseño

El diseño del presente estudio de caso se enfoca en el análisis de la información desde una perspectiva meramente descriptiva, donde se traerá un caso de estudio de una compañía exportadora de flores, para indagar sobre los indicadores de gestión GRI 401 al 407 en el modo de empleo, así abordar los

temas laborales de dicha compañía y determinar una línea base o diagnóstico inicial de acuerdo a las observaciones que se tengan y la calidad de los datos que se recolecten.

6.2 Técnicas de recolección de datos

La encuesta será una actividad fundamental en la forma de conseguir la información en la compañía de flores Luna Nueva S.A.S. Otras actividades será la consulta de fichas bibliográficas a que se refiere al sector floricultor, así como también apoyo en el sitio web de Asocolflores, entidad que reúne toda la información del sector floricultor colombiano

6.3 Familias de Investigación

La investigación se llevará a cabo con un corte meramente cualitativo donde se describirá lo encontrado a manera de exploración en la compañía de flores de acuerdo a los indicadores de GRI Empleo.

7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

7.1 Estándares GRI 401 a 407

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, se realiza un análisis y resultados descriptivo de algunos indicadores a aplicar para la empresa Luna Nueva S.A.S, nos basaremos en la serie 400 de los estándares GRI, está compuesta por los estándares temáticos que informan sobre los impactos materiales de una organización en cuanto temas sociales.

Nos enfocaremos en el análisis, a partir de los resultados obtenido por medio de la encuesta realizada y comprensión de los estándares GRI del 401 al 407, porque estos son los que involucran directamente aspectos sociales, atendiendo las necesidades de los trabajadores, adicional podremos determinar a partir de estos resultados cual es la importancia que le da la empresa a su capital humano desde el entorno de la sostenibilidad que los involucra directamente a ellos. Podremos evaluar si se realiza una inversión de tiempo, acompañamiento, recursos económicos que distingan a esta empresa de otras, o si por el contrario solo se enfoca en su crecimiento económico, desconociendo la importancia de la sostenibilidad bajo todas sus dimensiones, reconociendo que no solo es importante la generación de utilidades, también se debe involucrar la parte ambiental y social.

7.1.1 GRI 401 Empleo

7.1.1.1 GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Según Global Reporting Initiative este GRI incluye un enfoque en torno a la creación de trabajos o empleos, un enfoque sobre temas de contratación, reclutamiento, retención de los trabajadores.

El número, la edad, el sexo y la región de las nuevas contrataciones puede indicar su estrategia, su capacidad para atraer empleados y su capacidad para retenerlos, puede demostrar de la organización para implementar prácticas de reclutamiento inclusivas basadas en la edad y el sexo.

Ilustración 6 Requerimientos GRI 401-1

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 401-1

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.
- El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Tabla 2 Tabla de contrataciones y rotación en el año 2022 y 2023 a la fecha

NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACION 2022				
	> 30 años	31 a 50 años	< de 50 años	Total
Nuevas Contrataciones				
Mujeres	107	152	21	280
Hombres	84	76	33	193
Total	191	228	54	473

NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACION 2023				
	> 30 años	31 a 50 años	< de 50 años	Total
Nuevas Contrataciones				
Mujeres	35	29	2	66
Hombres	29	19	6	54
Total	64	48	8	120

Según lo demostrado y estudios realizados, el sector floricultor suele hacer un mayor uso de la mano de obrar femenina, lo cual se puede evidenciar en la tabla No. 2 donde se demuestra que la empresa Flores Luna Nueva SAS, también realiza esta práctica, al tener más cantidad de mujeres contratadas que hombres.

En la empresa Flores Luna Nueva SAS, aunque informan que la rotación es mínima, y que la mayoría de los casos se presenta cuando se va a iniciar alguna temporada de producción, actualmente no realizan una medición, que permita identificar la tasa exacta de rotación en un tiempo determinado. Al no realizar esta medición las empresas, no podrán tener un control de los empleados que se desvinculan, conocer las posibles causas, los costos que se generan de las nuevas contrataciones y el tiempo requerido para nuevas capacitaciones.

Adicionalmente conocer la tasa de rotación en una empresa indica el grado de satisfacción o insatisfacción que produce trabajar en esa organización.

7.1.1.2 GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Segun GRI, pretende demostrar la inversión de una organización en los recursos humanos y las prestaciones mínimas que ofrece a sus empleados de tiempo completo, se deben excluir dentro de estos beneficios temas como instalaciones deportivas o de atención infantil, comidas gratuitas y programas similares

Ilustración 7 Requerimientos GRI 401-2

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. Estas incluyen, como mínimo:

- i. seguro de vida;
- ii. asistencia sanitaria;
- iii. cobertura por incapacidad e invalidez;
- iv. permiso parental;
- v. previsión para la jubilación;
- vi. participación accionarial;
- vii. otros.

b. La definición utilizada para "lugares de operación significativos".

Contenido 401-2

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Según investigación realizada por medio de la encuesta, la empresa en estudio no comprende los beneficios bajo la sostenibilidad que pueden ayudar a una mejor calidad de vida para los empleados y que hacen parte del desarrollo de y bienestar de cada uno.

Mencionaremos los resultados entregados por la empresa, a la pregunta sobre los beneficios otorgados a los empleados, donde se evidencia que solo existe uno en la actualidad, los demás son únicamente ayudas al tema de flujo de efectivo de los empleados, pero no hacen parte de una intención de calidad de vida para ellos.

1. Auxilio de alimentación: Por un valor de \$4500 diarios.
2. Prestamos por caja mejor: Prestamos para calamidad domestica sin ningún tipo de interés
3. Apoyo en adquisición de lentes: Se realiza campaña para exámenes de optometría anual, el personal que requiera adquirir los lentes, la empresa asume el pago de la factura inicialmente, para posteriormente

ser descontado por nómina (el pago de lentes se genera en 4 quincenas, sin ningún tipo de interés).

4. Apoyo en adquisición de medias de compresión: Se realiza campaña para adquisición de medias de compresión anual y el personal que necesite adquirirlas genera el pedido y la empresa asume el pago de la factura inicialmente, para posteriormente ser descontado por nómina (el pago del producto se genera en 4 quincenas, sin ningún tipo de interés). Por generar la campaña en la organización maneja un descuento del 20% del valor del producto.

5. Apoyo en adquisición de útiles escolares: Se programa campaña para solicitud de útiles escolares en el mes de enero, (el personal trae un listado de los útiles que quieren adquirir). La empresa genera una compra de acuerdo con las solicitudes de todo el personal, el pago lo realiza la empresa de contado, para tener mejores precios, posteriormente se descuenta por nómina al personal (el pago de útiles se genera en 4 quincenas, sin ningún tipo de interés).

7.1.1.3 GRI 401-3 Permiso parental

De acuerdo a lo establecido por Global Reporting Initiative la finalidad de este permiso es que aquellos trabajadores que se acojan a este permiso puedan regresar al trabajo en el mismo puesto o uno comparable. La posibilidad de que ambos sexos pueden acogerse a un permiso por maternidad y paternidad puede traducirse en una mayor contratación y una mayor retención de empleados cualificados.

Ilustración 8 Requerimientos GRI 401-3

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.
- b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.
- c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.
- d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.
- e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.

Contenido 401-3

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

La organización Flores Luna Nueva SAS, no entregó ninguna información detallada sobre el derecho a permiso parental que manejan. Posiblemente no tienen un control que permita conocer estadísticas, porcentajes, o número total de empleados que se acogen a este beneficio. La empresa informa que se manejan licencias de maternidad y paternidad de acuerdo a la ley.

7.1.2 GRI 402 Relaciones trabajador-empresa

7.1.2.1 GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

De acuerdo a lo establecido por el contenido 402-1 según (GRI Global Report Initiative,2020) es importante que las organizaciones realicen un preaviso razonable a sus empleados sobre los cambios operacionales significativos para mantener la satisfacción y motivación de los empleados mientras que realiza los cambios, también nos dice que es importante tomar en cuenta la opinión de los trabajadores antes de tomar las decisiones definitivas

Ilustración 9 Requerimientos GRI 402-1

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número mínimo de semanas de aviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.
- b. Para las organizaciones con acuerdos de negociación colectiva, si el plazo de aviso y las disposiciones para la consulta y negociación se especifican en los acuerdos colectivos.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Actualmente la empresa Luna Nueva SAS tiene un número mínimo de 30 días de preaviso para terminación de contratos a término indefinido, como lo estipula la ley. No se tienen estipulado dentro de las políticas corporativas otros plazos de aviso mínimo.

7.1.3 GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo

7.1.3.1 GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Según GRI, se espera que la empresa se responsabilice por la seguridad salud de los empleados y de todos aquellos que realicen trabajo para la empresa, que no son trabajadores directos, pero cuyo lugar de trabajo sea la organización, algunos de los estándares/ directrices relativos a los sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo son estándares nacionales e internacionales específicos para el sector.

Ilustración 10 Requerimientos GRI 403-1

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- a. Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya:
 - i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos;
 - ii. si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices.
- b. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.

Contenido
403-1

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

- a. Para FLORES LUNA NUEVA S.A.S. la salud y la seguridad forman parte de la naturaleza misma del trabajo, son conceptos inherentes a todos los procesos operativos, hacen parte de la planeación y diseño de los trabajos para minimizar situaciones de riesgo que puedan afectar a los trabajadores independientemente de su forma de contratación, los equipos y las instalaciones. De acuerdo a los requerimientos legales, estos se aplican a partir de los lineamientos de la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social.
- b. El sistema de Salud y Seguridad del trabajo tiene como alcance la totalidad de organización en cuanto a los trabajadores, las instalaciones y los procesos productivos. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se ha puesto en marcha bajo el estándar de la ley 1562 del 2012.

7.1.3.2 GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Según GRI a la hora de describir los procesos utilizados para identificar los peligros y evaluar riesgos de forma periódica, puede describir el alcance de los procesos, describir los factores causales, como cambios en los procedimientos, quejas, cambio de los trabajadores y la salud de cada uno de ellos. También nos habla de la importancia del derecho de los trabajadores a negarse a realizar trabajos inseguros o poco saludables.

Ilustración 11 Requerimientos GRI 403-2

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- a. Una descripción de los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos, que indique:
 - i. cómo garantiza la organización la calidad de estos procesos, incluidas las competencias de las personas que los llevan a cabo;
 - ii. cómo se usan los resultados de estos procesos para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- b. Una descripción de los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.
- c. Una descripción de las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.
- d. Una descripción de los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Contenido
403-2

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

- a. La empresa cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con el objetivo de controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

La metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores, partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
2. Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST
4. Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;

5. Equipos de Protección Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

- b. La empresa realiza seguimiento de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos. Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.
- c. No existe una política para dicho caso, pero si se mantienen unos protocolos en caso de alguna eventualidad como llevar registros estadísticos con su respectivo análisis, planes de acción y seguimiento de:
Primeros Auxilios: En la empresa se garantiza la atención oportuna y adecuada en primeros auxilios por medio de personal brigadista que ha sido capacitado y entrenado en manejo de emergencias y primeros auxilios. Adicionalmente se cuenta con los botiquines de primeros auxilios, camillas, kit de rescate acuático, lavajos, cuellos inmovilizadores y demás elementos de emergencia requeridos para una atención oportuna en primeros auxilios, Morbi-mortalidad o Ausentismo laboral pública.
- d. La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo a normatividad y con la cual se busca:
 - Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.
 - Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto.
 - Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias.
 - Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

7.1.3.3 GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo

Según GRI este indicador pretende hacer énfasis en la importancia de que los empleados conozcan los servicios de salud a los que tiene derecho, saber si cuentan con profesionales competentes que cuenten con acreditaciones reconocidas, informar si los servicios de salud se prestan en la misma organización y en que horarios, si organiza el transporte a los centros médicos o facilita la atención en estos.

Ilustración 12 Requerimientos GRI 403-3

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 403-3

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

- Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, post incapacidad y reubicación laboral. Se cuenta con un profesiograma y un procedimiento de evaluaciones medicas ocupacionales. Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora.

De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos, se tienen definidas actividades de vigilancia epidemiológica, definidos en protocolos y en un documento en Excel que permite planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad, realizar seguimiento y vigilancia a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora.

La empresa cuenta con un programa de gestión de riesgo psicosocial que busca detectar tempranamente enfermedades derivadas del riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

7.1.3.4 GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Este GRI contempla temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo en los acuerdos formales con sindicatos a nivel local o internacional, se debe informar temas como la creación de comités y como se constituyen, y cómo funcionan dichos comités, la organización debe indicar si los trabajadores están bien representados en dichos comités, o las razones de no pertenecer a ellos.

Ilustración 13 Requerimientos GRI 403-4

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-4

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que aun no siendo empleados, su trabajo o lugar de trabajo esté controlado por la organización:

- a. Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.
- b. Si existe algún comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad de toma de decisiones y si los trabajadores están representados en dicho comité y, de no ser así, el motivo por el que esto ocurre.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

a. Los trabajadores pueden participar en el marco del desarrollo de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, así como también hay mecanismos de información de los temas relacionados para que estos estén al tanto de las actividades y actualizaciones del programa de salud y seguridad en el trabajo.

b. La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo que se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

7.1.3.5 GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Según GRI, las organizaciones deben tener momentos establecidos de formación, el nivel de competencia de los instructores, los trabajadores que reciben la formación si los cursos dan la formación en un lenguaje comprensible para los trabajadores, informar si los cursos de formación son gratuitos y se dan en las horas de trabajo remuneradas.

Ilustración 14 Requerimientos GRI 403-5

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-5

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que aun no siendo empleados, su trabajo o lugar de trabajo esté controlado por la organización:

- a. Una descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

a. La empresa FLORES LUNA NUEVA S.A.S. cuenta con un programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo, necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con los estándares de seguridad Decreto 1072. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SG-STT de

acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa, además es revisado anualmente con la participación del COPASST, con el objetivo de verificar su proceso de cumplimiento de acuerdo a lo planeado dentro del cronograma.

7.1.3.6 GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores

Una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU es “lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, y el servicio a la salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas”

Según GRI si la organización no facilita el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo a aquellos trabajadores que no son empleados porque el empleador de dichos trabajadores ya les facilita el acceso a dichos servicios, la organización puede indicar en este informe.

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU es “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”

Ilustración 15 Requerimientos GRI 403-6

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

Contenido 403-6

- a. Una explicación de cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, así como el alcance del acceso que facilita.
- b. Una descripción de los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que la organización ofrezca a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo, que incluya los riesgos concretos para la salud contemplados y cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a estos servicios y programas.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018)

a. El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Realizar exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

b. Se desarrollan actividades de vigilancia epidemiológica (osteomuscular), control del riesgo químico, trabajo en alturas y conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud y como parte de los programas de prevención y

promoción en salud, la empresa desarrolla las siguientes actividades:
*Campañas de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo
*Actividades de inmunización (vacunación) de enfermedades propias de la región de acuerdo con los riesgos identificados * Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas

7.1.3.7 GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Es responsabilidad de la organización de hacer lo posible para prevenir y mitigar los impactos negativos en la salud y seguridad en el trabajo que estén relacionados con sus operaciones.

Ilustración 16 Requerimientos GRI 403-7

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 403-7

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- Una descripción del enfoque de la organización en lo que respecta a la prevención o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios mediante su relaciones comerciales, y los peligros y riesgos relacionados.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

No se evidencia respuesta acerca del GRI 403-7, según el reporte del Sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo.

7.1.3.8 GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Los sistemas de gestión en salud y seguridad del trabajo pueden ser efectivos para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, estos cumplen con el ciclo planificar-hacer-verificar-actuar fomentando la participación de los empleados a todos los niveles de la organización

Ilustración 17 Requerimientos GRI 403-8

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 403-8

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- Si la organización ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/directrices reconocidos:
 - El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema.
 - El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna.
 - El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.
- Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo de trabajador y el motivo para la exclusión.
- Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Con respecto a este GRI, la empresa Flores Luna Nueva SAS no cuenta con un número total o porcentaje de todos los trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización.

Pero si informa que los contratistas que realizan trabajos específicos y que tiene unos empleados destinados para el cumplimiento de las funciones encargadas, deben realizar un proceso de contratación, adicional la empresa realiza una revisión de aspectos legales y de cumplimiento de pago de seguridad social, verifica que tengan la formación e implementación del SG-SST. La organización realiza una formación adicional con los trabajadores externos para evitar mayores accidentes y garantizar una mayor seguridad.

7.1.3.9 GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

Los datos sobre lesiones por accidente laboral son en medida los daños surgidos por los trabajadores, el que se incrementen los incidentes de lesiones no quiere decir que se ha incrementado los incidentes si no que se ha mejorado la forma de reportarlos, la organización debe presentar los datos de las lesiones e incidentes presentados en la organización para mantener un registro actualizado y se puedan tomar las medidas en el sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo.

Ilustración 18 Requerimientos GRI 403-9

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Para todos los empleados:
 - i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.
 - ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).
 - iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
 - iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.
 - v. El número de horas trabajadas.
- b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:
 - i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.
 - ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).
 - iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
 - iv. Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laboral.
 - v. El número de horas trabajadas.
- c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, indicando:
 - i. Cómo se determinan dichos peligros.
 - ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe.
 - iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.
- d. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.
- e. Si las tasas se han calculado por cada 200 000 o por cada 1 000 000 horas trabajadas.
- f. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo trabajador y el motivo para la exclusión.
- g. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

Contenido
403-9

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Tabla 3 Tabla de relación de accidentes laborales

PARA TODOS LOS EMPLEADOS	No 2022	No 2023
Fallecimientos resultantes de lesión por accidentes laborales	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0
Lesiones por accidente laboral con registrables	7	2
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	Heridas y contusiones	
PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE NO SEAN EMPLEADOS PERO CUYOS TRABAJOS O LUGARES DE TRABAJO ESTEN CONTROLADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
Fallecimientos resultantes de lesión por accidentes laborales	No se han presentado accidentes laborales	
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		
Lesiones por accidente laboral con registrables		
LOS PELIGROS LABORALES QUE REPRESENTAN UN RIESGO DE LESION POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS, INDICANDO:		
Como se determinan dichos peligros	Los peligros más representativos son alturas (Mantenimiento de invernadero) y manejo de sierra circular.	
Cuales de dichos peligro han contribuido a provocar lesiones por accidente laboral	El trabajo en alturas represento en el año 2019, fractura de radio.	
Medidas tomadas	Medidas están orientadas a los procesos de ingeniería y el area de administración mediante capacitación permanente.	

7.1.3.10 GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

En este inciso se trata las dolencias y enfermedades laborales, las cuales pueden ser causadas por el trabajo dándose como consecuencia en traumas musculoesqueleticos y demás enfermedades agudas o crónicas. Aquí se abarca las dolencias identificadas en los exámenes médicos realizados e identificados por la organización en un periodo determinado y realizar los respectivos ajustes al sistema de gestión.

Ilustración 19 Requerimientos GRI 403-10

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-10

- La organización informante debe presentar la siguiente información:
- a. Para todos los empleados:
 - i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.
 - ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.
 - iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.
 - b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:
 - i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.
 - ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.
 - iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.
 - c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, indicando:
 - i. Cómo se determinan dichos peligros.
 - ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto del informe.
 - iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control.
 - d. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo de trabajador y el motivo para la exclusión.
 - e. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Tabla 4 Tabla de relación de enfermedades laborales

PARA TODOS LOS EMPLEADOS:	No 2022	No 2023
El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad labor	0	0
El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	2	2
Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	enfermedades tunel de carpo, bursitis, tendinitis, manguito rotador	
PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE NO SEAN EMPLEADOS PERO CUYOS TRABAJOS O LUGARES DE TRABAJO ESTEN CONTROLADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad labor	No se han presentado estas situaciones	
El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables		
Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales		
LOS PELIGROS LABORALES QUE REPRESENTAN UN RIESGO DE DOLENCIA O ENFERMEDAD INDICANDO:		
Como se determinan dichos peligros	Se derminan a través de la matriz de IPEVR e inspecciones de áreas	
Cuales de dichos peligro han provocado dolencias y enfermedades laborales	Peligro Biomecánico	
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros	Intervención en el medio, desde cambios en ingeniería, administrativos desde la capacitación y fortalecimiento del SVEO	

7.1.4 GRI 404 Formación y enseñanza

7.1.4.1 GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

Este estándar hace referencia a todos los tipos de formación que se lleven a cabo en la organización pueden ser formación vocacional, formación o enseñanza externa, formación sobre temas concretos, esta formación no incluye las jornadas de orientación por parte de los supervisores.

Ilustración 20 Requerimientos GRI 404-1

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 404-1

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por:
 - i. sexo;
 - ii. categoría laboral.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

En la empresa Flores Luna Nueva SAS, no realizan capacitaciones ni cursos que promuevan al desarrollo profesional o emocional de los trabajadores. Las capacitaciones son muy importantes para el logro de tareas y actividades asignadas, permite tener un mayor conocimiento, mayores herramientas, habilidades, y seguridad de un trabajo mejor realizado.

Cuando las empresas no invierten recursos para estos proyectos de formación están más expuestas a reprocesos, sanciones, multas y malos resultados por los empleados.

7.1.4.3 GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

En este apartado se busca entender como las evaluaciones de desempeño ayudan a la organización a conocer mejor su capital humano y en donde necesita hacer mejoras para lograr el desempeño óptimo de los trabajadores, de tal manera que ayuda a demostrar a la organización como controlar y mantener las aptitudes de los empleados.

Ilustración 21 Requerimientos GRI 404-3

Requerimientos para la presentación de información

Contenido 404-3

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

En la empresa Flores Luna Nueva SAS no se realizan evaluaciones periódicas a sus empleados actualmente. Para las empresas es un riesgo no realizar estas evaluaciones, ya que sin ellas no podrán medir las capacidades y habilidades de los colaboradores con la finalidad de poder orientar y guiar a cada trabajador para potenciarlos y hacerlos crecer profesionalmente.

7.1.5 GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades

7.1.5.1 GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

En los órganos de gobierno o los comités de dirección se puede identificar si se mantiene una política de diversidad de género e igualdad de oportunidades la organización puede identificar cualquier otro indicador de diversidad utilizando el propio sistema de registro.

Ilustración 22 Requerimientos GRI 405-1

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

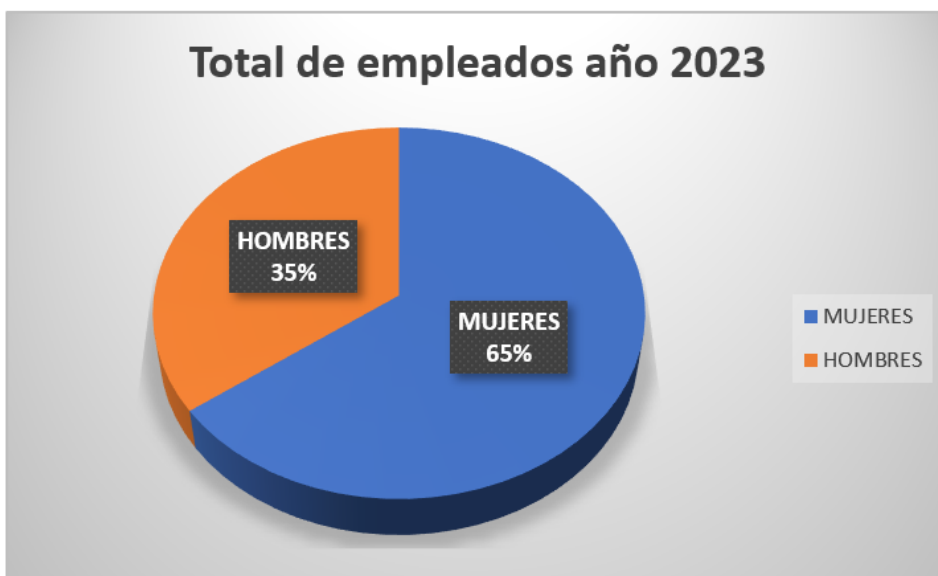
Contenido 405-1

- a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).
- b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

Actualmente en la empresa de flores Luna Nueva SAS trabajan 342 empleados, distribuidos de la siguiente manera

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
222	120	342





GENERO	GERENTES	DIRECTORES	JEFES	SUPERVISORES	ASISTENTES	TOTAL
Mujeres	0	3	1	2	0	6
Hombres	2	0	3	4	2	11

7.1.5.2 GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

De acuerdo al inciso anterior que se puede utilizar como base para el presente y poder determinar el total de empleados por cada categoría laboral y por sexo.

Ilustración 23 Requerimientos GRI 405-2

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

Contenido 405-2

- El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.
- La definición utilizada para "ubicación con operaciones significativas".

La empresa no maneja estadísticas en cuanto a salario base y remuneración por categorías específicamente, informan que los salarios están dados por el cargo y funciones que desarrollan independientemente si son hombres o mujeres.

7.1.6 GRI 406 No discriminación

7.1.6.1 GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Este hace referencia a la acción legal o queja registrada en la organización que pueda afectar el desarrollo de las actividades por temas de discriminación se debe tener una solución a las quejas presentadas de acuerdo al marco normativo legal.

Ilustración 23 Requerimientos GRI 406-1

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
406-1

- La organización informante debe presentar la siguiente información:
- a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.
 - b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente:
 - i. caso evaluado por la organización;
 - ii. aplicación de planes de reparación en curso;
 - iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios;
 - iv. caso que ya no está sujeto a acciones.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

- a. En la organización no se presentan casos de discriminación
- b. Los casos que se llagaran en presentar en un futuro, no se podrían gestionar ya que no se cuenta con procedimientos para el manejo de estos.

7.1.7 GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva

7.1.7.1 GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

Para desarrollar este estándar se pueden tomar datos de diferentes fuentes como la OIT (Organización Internacional del trabajo), y comité de libertad de asociación.

Ilustración 24 Requerimientos GRI 407-1

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
407-1

- La organización informante debe presentar la siguiente información:
- a. Las operaciones y los proveedores en los que los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo en cuanto a alguno de los siguientes puntos:
 - i. el tipo de operación (como una planta de fabricación) y el proveedor;
 - ii. los países o las áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.
 - b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y dirigidas a apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.

Fuente: (Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2016)

- a. Las operaciones de la compañía no generan riesgo para que los trabajadores ejerzan la libertad de asociación y negociación colectiva, sin embargo, como es un sector en el cual los trabajadores son reacios a asociarse por posibles perjuicios en sus labores, no se ven activos sindicatos en la organización Flores Luna Nueva. S.A.S.
- b. La organización no tiene medidas para apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva ya que no se incentiva tampoco este derecho.

7.2 Cadena de valor

Para dar cumplimiento al segundo objetivo específico vamos a analizar la cadena de valor bajo el estándar GRI 400 en la empresa Luna Nueva S.A.S y determinar los impactos laborales que esta genera.

Tabla 5 Cadena de valor

CADENA DE VALOR FLORES LUNA NUEVA S.A.S						
Actividades Estratégicas	Planificación					MAR GEN
	Gestión de Calidad					
	Satisfacción del cliente					
Actividades Agregadores de valor	Infraestructura	Sistema de riego en la plantación				
		Iluminación adecuada en la plantación				
	Desarrollo tecnológico	Barreras técnicas y fitosanitarias				
		Compra de equipos y maquinarias efectivas para la producción				
	Aprovisionamiento	Compra de insumos a buenos precios y buena calidad				
	Administración	Capacitación al personal de distintas áreas de la compañía				
Contratación del personal de la compañía						
Actividades de Apoyo	Logística Interna	Operaciones	Logística Externa	Marketing	Servicio Post venta	
	Manejo técnico de inventario para insumo	Implementación de normas técnicas de cultivos	Traslado y distribución de flores al mercado	Publicidad por Tv radio y hojas Volantes	Reparación y solución de quejas de los clientes	
	Recibo de materia prima e insumos Almacenamiento de materia prima	Formación de cultivo Manejo de cultivo Cosecha y Post-cosecha	Clasificación por variedades de flor Embalaje envío y Transporte	Gestión de las relaciones Comerciales Diversidad de Productos Costos Transporte	Servicio al Cliente	
Impacto en la Organización	Administración	Capacitación al personal de distintas áreas de la compañía				
		Contratación del personal de la compañía				

En este eslabón de la cadena se presenta los impactos generados según GRI 400 aspectos sociales de la organización, es nuestro punto de partida para indagar sobre los indicadores que propone GRI 401 - 407. Esto ayudara al resto de los eslabones de la cadena a identificar los principales impactos que afectan positiva o negativamente nuestro modelo.

Se adjunta los procesos realizados en la compañía y que hacen parte de la cadena de valor de la compañía.

Tabla 6 Procesos productivos

PROCESO	DESCRIPCIÓN	MATERIA PRIMA	EQUIPOS – HERRAMIENTAS	PRODUCTOS
COSECHA DE ESQUEJES	Genera proceso de selección de esquejes que cumplan con características de producción y desinfección del mismo.	Materia con esquejes. R. Humano	Trabajo manual	Esquejes
PLANTAS MADRE ENRAIZAMIENTO (INSERTAR Y ARRANCAR)	Tomar de una canastilla los esquejes que previamente fueron cosechados e insertarlos dentro de las camas del área, para que durante este proceso se genere la raíz del mismo.	Cascarilla, Fertilizantes, Plaguicidas, Esquejes, Recurso Humano	Área de Enraizamiento, Sistema de Riesgo, Maruyama	Esquejes con Raíz
LABORES CULTURALES CLAVEL	Proceso de siembra de esquejes en cama, labores de corte de flor clavel y labores culturales (desbotone, encanaste, peine, despunto y desyerbe).	Camas de clavel, Recurso Humano	Tijeras, E.P.P, Azadón, pala, carro de corte.	Flores de Exportación
LABORES CULTURALES ROSAS	Proceso labores de corte rosas y labores culturales (desyeme, podas, programaciones encanaste, desyerbe).	Camas de rosas, Recurso Humano	Tijeras, E.P.P, Azadón, pala.	Flores de Exportación
PROCESO DE CLASIFICACIÓN Y DESPACHOS	Selección y encapuchar flor de acuerdo a características de los clientes, para posterior proceso de empaque en tabacos y entrega a camiones.	Flor (rosas y clavel) cortada y material de empaque	Mesas de clasificación, cuartos fríos, área de empaque y trabajo manual.	Tabacos de flor tipo exportación.
MANEJO FITOSANITARIO	Proceso de aplicación de agroquímicos en esquejes, flores de clavel y rosas para controlar o eliminar plagas u enfermedades.	Plaguicidas, Planos Fitosanitarios, Agua, Recurso Humano	Bomba, Maruyama Tubería para Aspersión, Accesorios.	Plantas Fitosanitariam ente Sanas.
RIEGO Y FERTILIZACION	Proceso en el que se genera la aplicación de agua y fertilizantes en esqueje y plantas para mantener su hidratación y garantizar su crecimiento.	Agua, Productos Químicos, Recurso Humano	Bomba, Sistema de Riego (Agronic) Accesorios de PVC	Plantas Hidratadas y Fertilizadas.

MANTENIMIENTO	Construcción y mantenimiento de invernaderos. Construcción y mantenimiento de camas, y áreas comunes en la organización. Proceso de poda manual y mecanizada y limpieza de áreas. Construcción de estructura en maderas para camas.	Madera, Puntillas, Plástico, Alambre, Ganchos, Poli sombra, Recurso Humano	Palas, Martillos, pinzas, Podadora, Cosedora, Malacate, Serrucho, Carretilla, Sierra, Palines, guadaña, azadón, etc.	Invernaderos, Camas, Orden y Aseo
RESIDUOS	Proceso de limpieza de material vegetal en diversas áreas de la empresa, para posterior proceso de picado para compostaje.	Residuos Químicos, Sólidos y orgánicos. Recurso Humano	Picadora	Compostaje, Material Reciclado.
PREPARACIÓN MATERIAL INVITRO	Se desarrollan procesos de siembra de meristemos y preparación de material invitro para propagación.	Meristemos y suplementos. R. Humano.	Microscopio, cabina de flujo luminar, calentador, estufa, material quirúrgico	Esqueje invitro
ADMINISTRACIÓN	Procesos de dirección, planeación, ejecución, compras en el área de producción, Postcosecha y gestión humana.	Recurso Humano, Normas Legales, Objetivos, Metas, Recursos Financieros	Equipo de Cómputo, Impresora, Fax, teléfono, Archivadores, Fotocopiadora	Cumplimiento de Metas de Productividad, planta de personal Y satisfacción de clientes con el producto despachado.
MENSAJERIA	Proceso de radicación de documentos.	Documentos, cheques, correspondencia, recursos económicos y R. Humano.	Moto y EPP	Documentación radicada
ENVIOS DE MATERIAL	Transporte y entrega de Flor de Corte a Maxi flores y aeropuerto.	Tabacos de Flor tipo exportación. Recurso Humano.	Camiones y fumigadora	Entrega a aerolíneas.

7.3 Matriz de indicadores

Para dar cumplimiento al tercer objetivo se adjunta la matriz de indicadores según el estándar GRI 400 en la compañía exportadora de flores Luna Nueva S.A.S

Tabla 7 Matriz de Indicadores

PRACTICAS LABORALES			
ASPECTO	GRI	PREGUNTA	RESULTADO
Existe un procedimiento que permita medir las nuevas contrataciones y el % de rotación	401-1	La organización deberá demostrar el procedimiento para medir el número total y tasa de nuevas contrataciones y de rotación. 0-No existen procedimientos 1- Solo evalúa uno de los ítems 2-Cuenta con todos los procedimientos	1
Existen políticas sobre beneficios para los empleados	401-2	Genera beneficios la empresa a sus empleados de jornada completa- 0-No existen beneficios 1.Entregan algunos beneficios establecidos según GRI 2-No dan ningún beneficio	1
Existen procedimientos y políticas para otorgar el derecho parental	401-3	Se conoce el número total de empleados que han tenido derecho parental y estadísticas de regreso o desvinculación después del permiso 0-No existen este beneficio 1. Se manejan algunas estadísticas 2-Tienen una política establecida y métodos de medición	0
Existe un numero de semanas de aviso ante cambios operacionales significativos	402-1	Con cuantos días de anticipación se le informa al empleado los cambios significativos de la operación. 0-No se da aviso 1. Se tiene un numero de semanas para algunas actividades 2-Todos los cambios significativos se avisan con anticipación según políticas	1
Generación y evaluación de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	403-1	Existe el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, con todo lo establecido por la ley 0-No tienen implementado un SSST 1- Si cuentan con el SSST, pero falta seguimiento	2

		2-El SSST, está completo y con el seguimiento correcto	
Generación y evaluación de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - peligros laborales	403-3	Está definido el procedimiento para que los empleados puedan identificar y reportar los peligros y evaluar riesgos 0-No tienen definido un procedimiento 1- Si cuentan con el procedimiento, pero falta divulgación 2-Esta totalmente definido el procedimiento y divulgado	2
Existen políticas para que los empleados participen en la aplicación y evaluación de Sistema de gestión de seguridad y salud	403-4	Los empleados participan en la generación y evaluación de SG-SST 0-No tienen una política definida de participación 1- Los empleados solo participan en la evaluación 2-Los empleados participan en la generación y evaluación de SG-SST	1
Existen políticas de formación en seguridad y salud en el trabajo	403-5	Se realizan cursos de formación en seguridad y salud en el trabajo 0-No realizan curso 1- Reciben formación, pero no están establecidos los tiempos y lugares exactos 2-Se maneja un cronograma de formación en seguridad en el trabajo	2
Existen servicios médicos para los trabajadores	403-5	Los trabajadores conocen los servicios médicos que dispone la empresa para ellos 0-No se ha divulgado esta información 1- Conocen algunos servicios médicos. 2-Conocen los servicios médicos y cuidados a la salud otorgados	1
existe un control de fallecimientos por accidentes laborales	403-9	La empresa lleva registros de los fallecimientos resultantes por accidentes laborales 0-No se tiene registro 1- Si se tienen controles y registros 2-Si se tiene registros por cada fallecimiento y lesión	2
Existe un procedimiento para identificar los	403-9	Se tiene un procedimiento para identificar los peligros y riesgos de lesiones por accidente laboral	

peligros y riesgos laborales		<p>0-No se tiene registro</p> <p>1- SI se tienen registros de algunos peligros y riesgos</p> <p>2-Se tiene un procedimiento para identificar peligros y riesgos por accidentes.</p>	2
existe un control de fallecimientos por enfermedades laborales	403-10	<p>La empresa lleva registros de los fallecimientos resultantes por accidentes laborales</p> <p>0-No se tiene registro</p> <p>1- SI se tienen registros por enfermedades laborales</p> <p>2-Se tiene registro por cada fallecimiento por enfermedades laborales</p>	2
Formación para mejorar las aptitudes de los trabajadores	404-1	<p>La empresa realiza cursos, tiene apoyo financiero y enseñanzas externar</p> <p>0-No cuentan con formación los empleados</p> <p>1- SI se tienen unas horas de formación a la semana</p> <p>2-Se brinda cursos de formación, apoyo financiero y enseñanza exterior</p>	0
Evaluación periódica de desempeño y desarrollo profesional	404-3	<p>La empresa realiza evaluaciones periódicas a los empleados por desempeño y desarrollo profesional</p> <p>0-No realiza evaluaciones</p> <p>1- Si, se realizan evaluaciones de desempeño para algunos empleados</p> <p>2-Se realizan evaluaciones de desempeño por sexo, y categoría laboral</p>	0
Políticas de diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	<p>La empresa tiene políticas para establecer un porcentaje equitativo en los órganos de gobierno</p> <p>0-No tiene políticas de equidad e igualdad</p> <p>1- Si tiene algunas políticas e indicades de igualdad</p> <p>2-Se tiene establecida una política que permite tener una igualdad y equidad</p>	1
Políticas de ratio de salario base y remuneración de mujeres frente a los hombres	405-2	<p>La empresa tiene políticas para la medición y evaluación de la ratio salarial entre mujeres frente a los hombres</p> <p>0-No tienen control sobre los salarios</p> <p>1- Si se maneja una medición de la ratio salarial de las mujeres frente a los hombres</p>	0

		2-Si se tiene establecido una ratio de salario base por sexo y categoría laboral	
Políticas de discriminación y acciones correctivas	406-1	Cuentan con políticas para seguimiento y evaluación de casos de discriminación 0-No tienen políticas 1- Si se establecen políticas, pero falta seguimiento 2-Se tienen políticas y se realiza un seguimiento y acciones correctivas	0
Políticas de libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Cuentan con una política de libertad de asociación y negociación colectiva 0-No tienen políticas 1- Si se revelan las acciones para apoyar estos derechos según las políticas 2-Nunca- N/A	0
Políticas de libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Cuentan con una política de libertad de asociación y negociación colectiva 0-No tienen políticas 1- Si se revelan las acciones para apoyar estos derechos según las políticas 2-Nunca- N/A	0
Existen políticas para prevenir riesgos significativos de casos de trabajo infantil	408-1	Se han contratado menores de edad para realizar alguna actividad dentro de la empresa 0-No tienen políticas claras 1- En algunas actividades se han contratado menores de edad 2-Nunca se han contratado menores de edad, según las políticas establecidas.	0

8.CONCLUSIONES

- La empresa Flores Luna Nueva SAS, a pesar de estar bien constituida, según los parámetros de la ley, esta una empresa que carece de un sistema de gestión que le permita tener un horizonte claro, reconocer cual es el camino correcto para alcanzar metas propuestas. Al no tener una

misión, visión y valores no tiene claro sus verdaderos intereses y en cuanto tiempo desea lograr sus objetivos.

- La empresa Flores Luna Nueva SAS, reconoce la importancia de su capital humano, brinda unas condiciones laborales que permite el desarrollo de los mismos y una oportunidad de crecimiento económico para sus empleados, es consciente del valor que tiene los empleados dentro de la organización, pero basándonos en el estándar GRI, les falta un mayor control y medición sobre asuntos laborales que les permita conocer y reconocer el estado general, y los vacíos por desarrollar.

- La empresa Flores Luna Nueva SAS, tiene un énfasis especial por el cuidado de la salud y la seguridad de sus trabajadores, cuenta con un sistema de salud y seguridad en el trabajo, que permite reconocer riesgos dentro de las actividades realizadas en la organización, a partir de ellos tomar precauciones que disminuyan la probabilidad de accidentes laborales, cumpliendo la normatividad vigente. Es importante llevar un registro más detallado de los accidentes que se han ocasionado, que permita un seguimiento y evaluación.

- El estándar GRI es la mejor opción en el momento de realizar mediciones concretas sobre la dimensión social de las organizaciones, se adapta perfectamente al sector floricultor y genera indicadores concretos de evaluación sobre temas de contratación, beneficios, seguridad y desarrollo de los empleados.

- Es indispensable que las empresas reconozcan la importancia de la sostenibilidad dentro de las organizaciones, conozcan que hace parte de ella los procesos ambientales, sociales y económicos, que identifiquen que ser una empresa sostenible, brinda grandes ventajas competitivas, transmite seguridad y confianza a los stakeholders.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar un sistema de gestión de la calidad que permita tener una visión global de la organización y poder analizar sus procesos de forma rápida y eficaz.

Se recomienda mejorar los procesos de medición en indicadores de gestión, específicamente los indicadores en el aspecto social como son lo que refiere al ámbito laboral y de esta manera tener una mejor comprensión de lo que mide la organización respecto a sus empleados y demás grupos de interés.

Se recomienda que la compañía adopte modelos de gestión sostenible donde se involucren aspectos económicos, ambientales y sociales que permitan dar valor agregado en todos los componentes de la organización.

10. BIBLIOGRAFIA

Andrés, C., Muñoz, P., Estefany Peña Jiménez, Y., Lucero, N., Ramos, C., Carolina, A., & Méndez, R. (2022). *Sector floricultor colombiano en los TLC con Canadá y República de Corea*. *Colombian floriculture sector in the FTA with Canada and the Republic of Korea*. <https://doi.org/10.31095/podium.202>

Augusto Valero, E., & Camacho Reyes, K. (2006). *El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor*.

Camilo Andrés Cabrales Delgado, M. F. G. M. (2018). *La Responsabilidad Social Empresarial interna en el sector floricultor colombiano: ASOCOLFLORES*. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/44243/TG-Cabrales%20Delgado%20Camilo%20%26%20Giraldo%20Mantilla%20Fernanda%20Mari%20CC%81a.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Michael E. Porter, & Mark R. Kramer. (2006). *Estrategia y sociedad*.

PARRA F DANIEL ANDRES. (2002). *DIAGNOSTICO DEL SECTOR FLORICULTOR Y SOLUCION AL PROBLEMA DE COMPETITIVIDAD POR MEDIO DEL DESARROLLO DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN VIRTUAL DE LA FLOR*. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/15436/u234811.pdf?sequence=1>