

**PROPUESTA DE ARTICULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE  
DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) CON EL SISTEMA  
INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE ICONTEC**

**AUTORES:**

**DIEGO ALEJANDRO CARABALLO HERRERA  
DIEGO ALEJANDRO MUÑOZ CUEVAS  
DIEGO ANDRES PARRA ACOSTA**

**CONVENIO UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS E ICONTEC  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA CALIDAD  
BOGOTÁ COLOMBIA  
2021**

**PROPUESTA DE ARTICULACION DE LOS OBJETIVOS DE  
DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) CON EL SISTEMA  
INTEGRADO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE ICONTEC**

**AUTORES:**

**DIEGO ALEJANDRO CARABALLO HERRERA  
DIEGO ALEJANDRO MUÑOZ CUEVAS  
DIEGO ANDRES PARRA ACOSTA**

**PROYECTO DE GRADO**

**ASESOR:**

**INGENIERO GUILLERMO PEÑA GUARÍN**

**CONVENIO UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS E ICONTEC  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA CALIDAD  
BOGOTÁ COLOMBIA  
2021**

## Contenido

1. SELECCIÓN DEL TEMA Y EL CONTEXTO	1
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
3. MARCO CONCEPTUAL	5
3.1 DESARROLLO SOSTENIBLE	5
3.2 DERECHOS HUMANOS	5
3.3 CUIDADO DEL PLANETA	6
3.4 DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	7
3.5 OBJETIVOS SOCIALES	8
3.6 OBJETIVOS ECONOMICOS	8
3.7 OBJETIVOS AMBIENTALES	8
3.8 ANTICORRUPCIÓN	9
4. JUSTIFICACIÓN	10
5. FORMULACIÓN DE OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
5.1 OBJETIVO GENERAL	11
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
6. ALCANCE	12
7. METODOLOGÍAS Y OPCIONES	14
7.1 HERRAMIENTA DEL PACTO GLOBAL	14
7.2 SDG COMPASS	15
7.2.1 Entendiendo los ODS	15
7.2.2 Definiendo Prioridades	15
7.2.1 Estableciendo Objetivos	16
8. CRONOGRAMA	17

9. RESULTADOS	18
9.1 RESULTADOS HERRAMIENTA PACTO GLOBAL	18
9.1.1 DERECHOS HUMANOS	18
9.1.2 DERECHOS LABORALES	19
9.1.3 MEDIO AMBIENTE	20
9.1.4 ANTICORRUPCIÓN	20
9.2 RESULTADOS SDG COMPASS	21
9.2.1 INFORMES DE SOSTENIBILIDAD	21
9.2.2 IDENTIFICACION DE DEBILIDADES SEGÚN DIAGNOSTICO	29
9.3 MAPEO DE LOS ODS FRENTE A LA CADENA DE VALOR	32
9.4 PROPUESTA DE INDICADORES DE GESTIÓN	34
9.5 PLAN DE ACCIÓN	36
10. CONCLUSIONES	39
11. RECOMENDACIONES	40
12. BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXO A. AUTOEVALUCIÓN PACTO GLOBAL	42
ANEXO B. MAPEO CADENAS DE VALOR	43
ANEXO C. FICHA TECNICA DEL INDICADOR	45
ANEXO D. PLAN DE ACCIÓN	46

## **Lista de ilustraciones**

Ilustración 1 Grafico Derechos humanos .....	18
Ilustración 2 Grafico Derechos Laborales .....	19
Ilustración 3 Grafico Medio Ambiente.....	20
Ilustración 4 Grafico Anticorrupción.....	21
Ilustración 5 Catalogo de Servicios ICONTEC en base a los ODS .....	25
Ilustración 6 Mapeo ODS Procesos de Dirección.....	32
Ilustración 7. Mapeo de ODS Procesos de apoyo.....	33
Ilustración 8. Mapeo ODS Procesos relacionados con el servicio.....	34

## **Lista de tablas**

Tabla 1 Interpretación Autoevaluación .....	14
Tabla 2 Propuesta de indicadores en base a los ODS.....	36

## 1. SELECCIÓN DEL TEMA Y EL CONTEXTO

ICONTEC, como organismo nacional de normalización, ha mantenido en su portafolio servicios de evaluación de la conformidad, normalización y educación a diferentes sectores económicos y sociales del país bajo estándares de calidad orientados a la competitividad del mercado, y la mejora continua en el desarrollo de productos y servicios, esto bajo la normatividad internacional vigente. Dentro de su orientación, ICONTEC contempla la prestación de sus servicios enfocándose en el talento humano, gestión del riesgo, alianzas estratégicas, y otros hacia organizaciones y partes interesadas, esto con el fin de la mejora del desempeño y competitividad empresarial que más adelante se reflejará en la calidad de vida de las personas con la oferta de diferentes bienes y servicios de dichas empresas, asimismo dentro de la prestación de estos servicios se contempla el cumplimiento de lineamientos y metas que impacten a nivel global como lo son los ODS de la ONU, (Herrero, 2018) dichos objetivos son desafíos en cara a la reducción de la pobreza, igualdad económica y problemas del milenio que deben ser tratados, estos con una proyección hacia el 2030 que las naciones y organizaciones trabajan a diario en su plan de trabajo.

Los ODS son objetivos planteados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el apoyo de las organizaciones en base al cambio climático y el desarrollo social dentro del contexto de cada país y organización, estos son la base de la nueva agenda, haciendo parte de un acuerdo ético, (Herrero, 2018) esto con el fin de enfrentar las oportunidades y generar estrategias capaces de mitigar estos retos las cuales estén direccionadas a la debida utilización de recursos, ya sean privados o públicos, trascendiendo a un fin de interés común donde las naciones unidas fortalecen estrategias de apoyo para el cumplimiento y desarrollo de estos objetivos. (Herrero, 2018) Dichos objetivos se enfocan a la mejora de los derechos humanos, ambientales y la calidad de vida, basando los esfuerzos y recursos en pro de los más vulnerables, esto notado en su plan con la expresión "No dejar nadie atrás".

Por otra parte, relativo a los ODS, los principios del Pacto Global se miden bajo el desempeño de autoevaluación los cuales están desglosados en 10 principios que apoyan y determinan las actividades realizadas por la empresa, (Esbeile, 2020) teniendo como objeto de estudio cuatro ramas principales como lo son los derechos humanos, donde contemplan que las empresas deben proteger y no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos; Por otro lado están los estándares laborales que contemplan cuatro principios los cuales van dirigidos hacia el trabajo digno y la abolición de prácticas de acoso laboral. (Esbeile, 2020) Por otra parte, se encuentra la rama del medio ambiente, esto va asociado a la prevención de la afectación del medio, favorecer el ambiente y promover la responsabilidad

ambiental; Finalmente se tiene la rama de anticorrupción, donde las organizaciones tienen como fin erradicar cualquier tipo de corrupción.

## **2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Los objetivos de desarrollo sostenible surgieron de la necesidad de cambiar el modelo de producción global, el cual está afectando al planeta en cada uno de sus sistemas que aportan al beneficio social, económico y ambiental, así mismo dentro de este modelo de producción, una de las partes más afectadas han sido las personas en temas como deficiencias en materia de salud, recursos hídricos y sustentabilidad económica, (Esbeile, 2020) estos fueron base para que en principio se crearan los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), objetivos enfocados en combatir la brecha social, y hacer del mundo un lugar equitativo. En sus 15 años los ODM lograron avances significativos en el sector salud como en enfermedades prevenibles, pobreza, acceso a agua y saneamiento, entre otros ; Por otra parte, estos ODM fueron el punto de apoyo para que en el 2015 la Organización de Naciones Unidas (ONU) implementara una nueva agenda y definiera los Objetivos de Desarrollo Sostenible con validez hasta el 2030, (Herrero, 2018) continuando el trabajo iniciado de sus predecesores y estandarizando la agenda de cada nación de acuerdo a las carencias que definió la ONU en su plan.

Colombia dentro de su ruta de desarrollo, como también la necesidad identificada por parte de la ONU y los países que la conforman buscan que el país se acoja a esta agenda de desarrollo significando el sostenimiento de la paz, equitatividad y el acceso a sectores para las personas vulnerables como lo son salud, educación, economía y condiciones de vida favorables contrastando sus deficiencias del siglo pasado en términos de violencia, desigualdad, corrupción, y cultivos ilícitos. (Herrero, 2018) Los pilares de este plan son un esquema de seguimiento y reporte, estrategia territorial, alianzas con sectores no gubernamentales, y acceso a datos para el cumplimiento de los ODS. (Pedrajas, 2017)

En base a las alianzas con sectores no gubernamentales que propone el gobierno, en ICONTEC, basado en sus informes de sostenibilidad se plantea la modificación de políticas y procedimientos que permitan el cumplimiento de dichos objetivos; Dentro del análisis de estos informes, ICONTEC ha abarcado y desglosado sus esfuerzos y recursos para la inclusión de los objetivos únicamente hacia su cliente, pero estos esfuerzos deben realizarse tanto para las partes internas como para las partes externas, desde la garantía de condiciones laborales óptimas e igualdad de género hasta la lucha contra la corrupción y el cumplimiento hacia la justicia. Para su consecución es necesario abordar desde ICONTEC los objetivos planteados por la ONU desde un ámbito organizacional llevando la ejecución centralizada a los procesos transversales, cumpliendo aquellas metas propuestas por los ODS,



(Pedrajas, 2017) generando oportunidad e impacto desde la empresa hacia un contexto tanto a nivel nacional como global.

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **3.1 DESARROLLO SOSTENIBLE**

El desarrollo sostenible nace por la necesidad de satisfacer el desarrollo mundial a un término de larga duración con el fin de lograr desempeñarse en ámbitos específicos equilibradamente entre el desarrollo económico, social y el eje principal de preservar el medio ambiente y su protección. (Tanco M., 2021)

En la actualidad los impactos ambientales generaron que existiera una conciencia por parte de las organizaciones y sociedad en general frente a las consecuencias que esto está generando en el planeta por las operaciones industriales, por esto diferentes empresas han optado en buscar métodos productivos que sean más sostenibles ambientalmente, (Tanco M., 2021) esto es un desafío más grande para las pequeñas y medianas empresas que han venido adoptando en el transcurso del tiempo estrategias de producción sostenible para ser organizaciones amigables ambientalmente hablando desde un ámbito empresarial más reducido lo que trae buenas prácticas para cuando no sean consideradas una empresa PYME. Actualmente en Latinoamérica según estudios realizados encuentran una franja limitada de casos donde se aplicará una fabricación sostenible y los escasos casos de implementación controversial en el uso de herramientas lean y producción limpia en la industria, un caso particular es evidenciado en Uruguay donde las limitaciones van más allá donde impactan financiera y económicamente, (Tanco M., 2021) en este país el reto es generar una producción más limpia mediante prácticas de recuperación de productos para esto deben adoptar prácticas de fabricación sostenible que no impacte en la limitación de recursos y las normativas que existen en Uruguay.

#### **3.2 DERECHOS HUMANOS**

Los derechos humanos son considerados un pilar para la humanidad desde un punto en el que acoge a cada ser humano bajo unas condiciones aptas para una condición de vida digna sin discriminación alguna, (Mut-Montalva, 2020) estos derechos dictaminan a los gobiernos la forma en la que den proceder frente a diferentes situaciones y el cómo lo van a hacer sin vulnerar algún tipo de derecho procurando siempre velar por el cumplimiento de ellos, por algunas razones de vulneración de algunos de estos derechos países no se ven vinculados a las naciones unidas(ONU) generalmente por el hecho de determinar el derecho sobre la vida de las personas

En la recopilación de información acerca de los objetivos de desarrollo sostenible enfocado a los derechos humanos se evidencia un artículo que interpreta los

aportes y significados políticos al momento de defender los derechos humanos en términos de igualdad en la generación de nuevas identidades y el empoderamiento de los defensores de estos derechos, (Mut-Montalva, 2020) una problemática evidenciada en diferentes países y comunidades es el rechazo de los inmigrantes creando representantes sociales capaces de ser voceros con el objetivo de recuperar y afianzar los derechos humanos y su existencia bajo la agenda global de desarrollo, para esto se crearon estrategias como actividades de conciencia social, educación para la sociedad en términos de aceptación social para concientizar a las personas a ser globalmente críticas en cuanto a esta problemática, (Mut-Montalva, 2020) además en base a los objetivos de desarrollo sostenible particularmente en España los refugiados tienen como objetivo empoderar las comunidades extranjeras para lograr en conjunto un movimiento capaz de defender los derechos humanos, por esto se establecen políticas desde un plano internacional para trascender los valores y principios para lograr establecer un cambio en las sociedades para provocar un efecto social en donde sean más igualitarias e inclusivas.

### **3.3 CUIDADO DEL PLANETA**

El cuidado del planeta hoy en día se ha convertido en una prioridad en los planes de desarrollo para cualquier organización o individuo, con el transcurso del tiempo y el avance de factores e incidencias como la industrialización, la expansión comercial, y la globalización, (Gordon, 2020) se ha visto en la sociedad una pérdida hacia el sentido ambiental y el descarte de las consecuencias a mediano y largo plazo que afectan al entorno dichos factores, además, la dificultad a futuro de tener agua potable (recurso el cual ya se cotiza en Wall Street), tierras fértiles, y la extinción en masa de especies son temas que hoy en día no preocupan a gran parte de la población que únicamente tiene como necesidad consumir sin importar el que pase, estas dificultades mencionadas deben ser prioridad en cualquier plan de desarrollo ya que son vitales para la continuidad y progreso de la cadena de valor no solo desde el contexto organizacional de cada individuo, sino también desde el impacto a la cadena de valor a nivel mundial en términos de la economía circular y la globalización. (Gordon, 2020) De todas estas preocupaciones surge la necesidad de seguir planes de desarrollo que protejan al planeta y las especies que lo habitan, el no hacer buenas prácticas ambientales causa que no tengamos bienes de calidad para consumir, y una reducción notoria en nuestro ciclo de vida, esto reflejado en problemáticas como la calidad del aire, la contaminación por residuos de ríos y mares, la tala masiva de bosques, la caza, y varias consecuencias más de una larga lista que muestra como hemos tratado al medio ambiente, y como el desarrollo humano desconsiderado está afectando la realidad de tanto las mismas personas como animales. (Longevity, 2021) Un ejemplo del porqué se debe cuidar tanto

animales como especies es la abeja, este animal es considerado a nivel global como crítico para nuestra sociedad dado al proceso de polinización que realiza a más de 170.000 especies de plantas (Aqua, 2018), la relevancia de este proceso es que colabora al suministro de alimentos en el mundo y a la conservación de la biodiversidad, alimentos como el brócoli, la manzana, el tomate y otros dependen del proceso que hacen los insectos (y la abeja) previo a su cultivo y posterior comercialización, (Aqua, 2018) asimismo la preservación de tierras fértiles para el ganado y tener agua de calidad es crucial para realizar nuestras actividades diarias, urge el control de la industria con desechos como el mercurio y materiales tóxicos, así como inculcar en las personas el debido modus operandi de la gestión de residuos, (Longevity, 2021) depositando todo en sus respectivas bolsas y no en playas o en la calle, esto a la final hace que las especies (principalmente marítimas) traguen estos residuos y mueran.

### **3.4 DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

La Organización de Naciones Unidas dentro de su plan de trabajo y su exposición de los objetivos de desarrollo muestra su preocupación hacia la amplia brecha social que se tiene en varios países del globo, (Anderson, 2015) el aumento de la pobreza de la mano con la digitalización y la tecnología, el acceso a estos medios y las condiciones sociales son preocupación para este ente que busca que desde empresas hasta gobiernos se tomen cartas y se den más oportunidades para que haya un crecimiento laboral y económico, (Anderson, 2015) dicha desigualdad radica en factores como en la educación, y el acceso a oportunidades para contribuir a la producción de bienes o servicios, así como dar garantías dentro del marco laboral que hagan estas labores dignas respetando los derechos humanos y aplicar en esto el lema de la ONU para las ODS “No dejar a nadie atrás”, (Selva, 2015) los desafíos económicos que esto significa son altos, pero el mensaje que se transmite desde la ONU es como desde el contexto de cada empresa se puede aportar a cada parte vulnerada a causa de esta brecha, hoy en día el desafío más claro ha sido la pandemia por el COVID-19, la mitigación de trabajos se incrementó considerablemente a inicios del 2020 y la adaptación de cada empresa a las nuevas metodologías dictadas por la pandemia y el agravamiento de la economía por sus efectos; (Selva, 2015) Otro tema inmerso en esta problemática es la igualdad de género, la estigmatización hacia el otro género solo por su condición se debe reducir, dar más oportunidades hace que su vulnerabilidad y maltrato se disminuya, también se mejoran las condiciones de vida bajo todo el enfoque de dar condiciones dignas que muestra el pacto global y los derechos humanos (Selva, 2015), Colombia tiene como reto disminuir estas problemáticas sociales que van también de la mano con precedentes como el reclutamiento forzado, corrupción, y violencia, retos que

de la mano con los ODS puede llevar a cabo para cada ente y exponer su importancia a cada organismo para su pronta inclusión.

### **3.5 OBJETIVOS SOCIALES**

Los objetivos sociales pueden ser contemplados como la meta que se plantea con enfoque a los diferentes factores que conforman una sociedad y la forma en que dichos factores interactúan entre si ocasionando en su relación beneficios o afectaciones para los otros miembros de este conjunto.

Al enfocarse en una organización los objetivos sociales pueden ser contemplados dentro de su planeación estratégica (Misión, Visión y políticas) estos objetivos generalmente contemplan la meta que la organización puede ofrecer en el sector para sus colaboradores, el medio ambiente y su entorno, al utilizar los recursos que la sociedad proporciona algunas organizaciones contemplan la generación de valor social a cambio de ellos, algunos de los beneficios brindados contemplados por las organizaciones pueden ser oportunidad laboral, sustento económico, buen trato laboral, tratamiento de aguas, reforestación, apoyo a fundaciones entre otros.

### **3.6 OBJETIVOS ECONOMICOS**

Los objetivos económicos son aquellos que contemplan las necesidades, la capacidad de producir ganancias, la capacidad de gastos como también la administración de los recursos económicos con los que cuenta un sujeto u organización. Lo anterior facilita la toma de decisiones teniendo claridad sobre el posible manejo que se da a los recursos económicos.

Con miras a las empresas dichos objetivos son definidos según la utilidad generada por los beneficios del ejercicio y los aportes que realizan los socios, los objetivos económicos tienen como finalidad el mantenimiento y las posibilidades de crecimiento de la empresa, si bien en algunos casos las ganancias pueden no significar lo suficiente para la ampliación de la empresa deben por lo menos asegurar su sostenibilidad y la satisfacción de las necesidades del colectivo organizacional

### **3.7 OBJETIVOS AMBIENTALES**

En cuanto las organizaciones contemplan dentro de sus prioridades el medio ambiente teniendo en cuenta el actual estado del mismo se empiezan a definir objetivos ambientales como eje de su funcionamiento. Los objetivos ambientales contemplan las metas que se plantea la organización para mejorar o recompensar al ambiente frente a los prejuicios que en el desarrollo de sus actividades le puede ocasionar.

Frente al cambio climático muchas organizaciones de diferentes sectores han dado prioridad al tema ambiental, generando así indicadores, planes y objetivos que permitan realizar un seguimiento coherente y constante al estado ambiental de su entorno como también al impacto o contribución que la organización puede tener frente al medio ambiente entendiendo así la interrelación de la industria con el medio ambiente y demostrando compromiso con éste.

### **3.8 ANTICORRUPCIÓN**

Los ODS abarcan la lucha anticorrupción y la constitución de una sociedad igualitaria en todos sus niveles, al interior de las organizaciones se busca apoyar este objetivo a través de la cultura organizacional, esto reflejado directamente en los ODS, donde resalta la creación de sistemas de justicia sólidos, transparencia en la elección, asignación de roles y la reducción de conflictos con el fin de establecer instituciones pacíficas y éticas en la sociedad. Además, los ODS promueven la creación de instituciones accesibles e inclusivas para la sociedad; Por otra parte, transmitir estos ideales en el marco político, enfocando los esfuerzos gubernamentales y humanos en dar hincapié al rechazo de la corrupción.

#### **4. JUSTIFICACIÓN**

En un contexto donde la sostenibilidad se ha vuelto prioridad a nivel mundial para gobiernos, empresas, y personas naturales, ICONTEC siendo un pilar en Colombia en términos de normalización y evaluación de la conformidad, tiene oportunidad para intervenir y articular los ODS al ejercicio de sus actividades generando impacto en sus colaboradores, sociedad y medio ambiente; Hoy en día, en los informes de sostenibilidad realizados por esta organización reflejan su interés en desarrollar y concientizar a sus clientes en los objetivos, sin embargo al interior se contemplan algunos de los ODS pero no han sido desarrollados ni evaluados en cuanto a los posibles beneficios que se podrían obtener.

De acuerdo con lo anterior, se plantea realizar un análisis del estado actual de los ODS en cara al contexto de la organización y sus procesos transversales, además, este proyecto propone exponer los beneficios que trae la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible a las organizaciones, beneficios en temas como medio ambiente, colaboradores y organización. Por otra parte, organizaciones a nivel mundial han implementado estos objetivos y han notado que su inclusión dentro de su gestión organizacional trae consigo mayor competitividad al poder aprovechar y utilizar mejor sus recursos, y los cambios operacionales influenciados por estos objetivos permiten producir y mostrar mayor credibilidad en el mercado y en el entorno, además, dado que ICONTEC ha trabajado en estos objetivos, se busca en este proyecto dar valor a los esfuerzos realizados y ser pioneros en incentivar su aplicación en Colombia, incluyendo en el estudio a los colaboradores, base para el crecimiento y cumplimiento de todas las metas.

Teniendo en cuenta el despliegue de los ODS y su aplicabilidad dentro de la organización un factor a tener en cuenta es el tiempo para el debido análisis de cada uno de los procesos transversales a los que aplican los objetivos, puesto que estos procesos llegan a ser robustos en información y alcance, además las oportunidades de mejora que se presenten pueden ir incrementando considerablemente con el desarrollo de esta propuesta, otro factor a considerar es la continuidad dinámica de la operación en la organización.

## **5. FORMULACIÓN DE OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Articular los objetivos de desarrollo sostenible al sistema integrado de gestión organizacional (SIGO) de ICONTEC que permita visualizar los aportes al desarrollo sostenible.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar un diagnóstico de la organización frente al desempeño y reporte de los principios del Pacto Global.
- Incorporar los principios de pacto global en el cumplimiento de los ODS aplicables para ICONTEC.
- Aplicar las metodologías y planes de acción necesarios para la implementación de los ODS definidos.
- Proponer la estrategia de mejora continua con el fin de verificar el cumplimiento de los ODS.



## 6. ALCANCE

Dentro del contexto de la organización y los objetivos de desarrollo sostenible que se tienen, se debe tener en cuenta que durante la realización de este proyecto se tomarán en cuenta los procesos transversales, centralizados en la sede principal ubicada en la ciudad de Bogotá (Cra 37 #52-95); por consiguiente, se determinaron inicialmente los ODS que aplican e impactan directamente dentro del ICONTEC, dichos objetivos son:

- Fin de la Pobreza
- Salud y Bienestar
- Educación de Calidad
- Igualdad de Genero
- Trabajo decente y crecimiento económico
- Industria, innovación e infraestructura
- Ciudades y comunidades sostenibles
- Producción y consumo responsables
- Acción por el clima
- Alianzas para lograr los objetivos

Los procesos donde se planea implementar directamente los ODS mencionados anteriormente son:

- Gestión estratégica
- Gestión de recursos Financieros
- Gestión de desarrollo humano
- Gestión Organizacional
- Gestión de la innovación
- Gestión del conocimiento

Asimismo, los procesos donde se busca implementar indirectamente los ODS son:

- Gestión de relaciones y comunicaciones
- Gestión de Mercadeo
- Calificación de personal
- Gestión Jurídica
- Gestión de la información
- Gestión de Tecnologías de información y comunicaciones
- Gestión de activos e instalaciones
- Gestión de Compras
- Gestión de Ventas
- Planeación de recursos

- Prestación del servicio
- Diseño y desarrollo de productos y servicios
- Gestión de servicio al cliente

Por otra parte, dentro del desarrollo del proyecto se define entregar un documento final a la Organización y la universidad bajo el tratamiento de datos y confidencialidad de la empresa, dicho documento con el análisis y la propuesta de cambio al sistema de gestión organizacional de ICONTEC con base a los 10 ODS aplicables en ICONTEC.

## 7. METODOLOGÍAS Y OPCIONES

### 7.1 HERRAMIENTA DEL PACTO GLOBAL

El plan de trabajo que se tiene para la elaboración de esta propuesta consiste inicialmente en aplicar el modelo de autoevaluación que ofrece la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, dicha herramienta permite hacer un diagnóstico inicial de como ICONTEC está cumpliendo dentro de su marco organizacional los diez principios del Pacto Mundial, como se vio en numerales anteriores, el pacto se enfoca en 4 aspectos fundamentales: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares laborales, y Anticorrupción, temas que se relacionan directamente con los objetivos de desarrollo sostenible y además, definen una ruta de desarrollo a través de 50 preguntas para los 10 principios del pacto. Cada una de las preguntas son ponderadas de 0 a 4 bajo la interpretación que muestra la Tabla 1:

*Tabla 1 Interpretación Autoevaluación*

Puntaje	Interpretación
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	OCASIONALMENTE
1	CASI NUNCA
0	NUNCA

*Fuente: Corporación red Local del Pacto Global*

Una vez realizada la ponderación con cada una de las preguntas que indica el pacto, la herramienta de Excel da una calificación final para cada una de las 4 divisiones del Pacto, y una calificación global, que, con el puntaje expuesto en la guía, se dan recomendaciones para planes de acción y mejora de acuerdo con el interés de la empresa. Esta herramienta permite dar una vista inicial de lo que se tiene y como se está trabajando en la empresa en cara a estos 4 objetivos, la finalidad de esta herramienta es integrar el análisis y el diagnóstico del pacto global con los ODS, así

se puede realizar una priorización de los Objetivos de Desarrollo en cara al contexto de la organización.

## **7.2 SDG COMPASS**

El SDG Compass es una metodología para aplicar específicamente los ODS en las organizaciones, dicha metodología es una herramienta para la aplicación de estos objetivos a nivel empresarial descritos en 5 pasos, estos pasos buscan maximizar la operación de la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos y garantizar un modelo de sostenibilidad, derechos humanos y otros campos afines a los objetivos. Los pasos por seguir dentro de esta metodología son:

- Entendiendo los ODS
- Definiendo Prioridades
- Estableciendo Objetivos
- Integrando
- Reportando y comunicando

### **7.2.1 Entendiendo los ODS**

Para el primer paso, las empresas deben entender que son los ODS, y por qué son tan importantes para el desarrollo y sostenibilidad del ambiente, además, las empresas deben encontrar en estos objetivos oportunidades de mejora y valor agregado para la organización, dicho análisis puede ser complementado con la herramienta que se expuso en el numeral 7.1, la cual aporta directamente al diagnóstico y contextualización que busca este paso del SDG Compass.

### **7.2.2 Definiendo Prioridades**

Este paso se toma como la conclusión que surge del numeral anterior, dado a que el contexto organizacional define como está la empresa en cada uno de los ámbitos de los ODS, en este numeral se toma el contexto y se evalúa la relevancia e interés que tiene la organización para estos (por ejemplo, en el caso del ICONTEC que no presenta interés o contacto directo al objetivo de Vida Marítima), para esto el SDG Compass despliega este paso en 3 metodologías: Mapeo de la cadena de Valor, Selección de Indicadores, y Priorización.

#### **7.2.2.1 Mapeo de la cadena de valor.**

Para este ítem se debe identificar y graficar la cadena de valor de toda la empresa, esto con el fin de ver todos los ODS que aplican durante toda la cadena de suministro del día a día de la empresa, anexo a esta identificación, se anexa el ODS

junto a las competencias, tecnologías, y actividades de la empresa referentes a ese paso de manera global.

**7.2.2.2 Selección de indicadores y recopilación de datos.** Con el fin de llevar una trazabilidad al impacto de los ODS en el negocio el Compass propone que la organización lleve indicadores a nivel económico, social, y ambiental de los objetivos, además, expone dentro de su metodología el Modelo Lógico, este modelo es una traza de los insumos a lo largo de la cadena de valor en factores como actividades, productos, resultados, etc.

**7.2.2.3 Priorización de Indicadores.** Este numeral con base a la comprensión del impacto de los ODS reflejado en la identificación de procesos y su relación con los objetivos de desarrollo, la empresa define los puntos prioritarios en eje a las necesidades sociales, económicas y ambientales enmarcadas en el mercado o a contexto organizacional como se plantea en este documento; De este ejercicio los aspectos fundamentales a tener en cuenta son la magnitud y efectos de esta priorización, así como una fundamentación en Gestión de Riesgos para dichos impactos, esto a nivel de Stakeholders, oportunidades y competitividad.

### **7.2.1 Estableciendo Objetivos**

Este paso aborda de manera más específica los objetivos planteados en el numeral 7.2.2, aquí se llevan los objetivos definidos por la empresa de forma general a forma específica en relación directa a medición, límites, y prácticas que impulsen el desempeño de la empresa.

## 8. CRONOGRAMA

Se adjunta el anexo en Excel del plan de trabajo que se va a seguir para el desarrollo de la propuesta en relación con la metodología descrita anteriormente y la estructura del entregable:



Cronograma  
ICONTEC.xlsx

## 9. RESULTADOS

### 9.1 RESULTADOS HERRAMIENTA PACTO GLOBAL

La herramienta de pacto global es un modelo de autoevaluación capaz de hacer un análisis profundo de cada uno de los factores principales de los ODS como lo son los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción, donde la ponderación para cada uno de los objetivos esta entre el rango de puntuación de 0 a 4 siendo cero la menor ponderación posible y cuatro la mayor ponderación posible para evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados por la herramienta, este margen de calificación fue establecido para dar cumplimiento a los 50 objetivos de cada uno de los principios de la autoevaluación .

#### 9.1.1 DERECHOS HUMANOS

En esta fase de la autoevaluación presentada por parte de la herramienta de pacto global los derechos humanos plantean principalmente 2 principios principales que se desprenden de diferentes objetivos de cumplimiento.

El comportamiento de los resultados obtenidos luego de que ICONTEC realizara el proceso de autoevaluación en cuanto a los derechos humanos es alentador en cuanto al compromiso que tienen con el respetar y apoyar los derechos humanos universales ya que la empresa cumple con un 95% de cumplimiento frente al cumplimiento de estos objetivos. Por otro lado, el principio referente al cumplimiento y seguimiento de los abusos a los derechos humanos se encuentra con un nivel de cumplimiento del 58% de cumplimiento de los objetivos lo cual refleja que es importante fortalecer la cabalidad de los objetivos, aunque se encuentre entre el rango aceptable de cumplimiento.

Ilustración 1 Grafico Derechos humanos



Fuente: Propia

En este grafico podemos observar el comportamiento del cumplimiento de los objetivos en ICONTEC en cuanto al primer y segundo principio establecidos por la herramienta de autoevaluación, donde se evidencian los limites inferiores que vendrían siendo los puntos de posibles mejoras y donde se deben enfocar para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible para garantizar el cumplimiento a cabalidad de los principios inmersos en los derechos humanos.

**9.1.2 DERECHOS LABORALES**

Los derechos humanos planteados por la herramienta de autoevaluación se desprenden de cuatro principales principios fundamentales que a su vez tienen 20 objetivos de cumplimiento resaltando el compromiso que la organización tiene en este aspecto específicamente. En cuanto al primer principio referente al tratamiento por parte de la empresa en cuanto a la libertad de los colaboradores respecto a los fueros sindicales y los derechos de negociaciones colectivas mostro una aceptación del cumplimiento de objetivos donde se encuentra en el margen de cumplimiento con un 60% de satisfacción arrojando un dato importante para crear una acción de mejora ya que según la autoevaluación no cuenta con mecanismos que logren demostrar que los colaboradores pueden escoger libremente al sindicato que quieran escoger sin que esto traiga algún tipo de consecuencia. En el principio que promueve la erradicación de cualquier tipo de trabajo obligatorio o forzoso en términos generales tiene un gran grado de cumplimiento llevando a cabalidad el 80% de los objetivos cumpliendo plenamente con los objetivos exceptuando uno de ellos que tiene una ponderación de 0% de cumplimiento el cual indica que se debe implementar un mecanismo capaz de informar las políticas existentes que estén en contra de los trabajos forzosos u obligatorios.

*Ilustración 2 Grafico Derechos Laborales*



*Fuente: Propia*

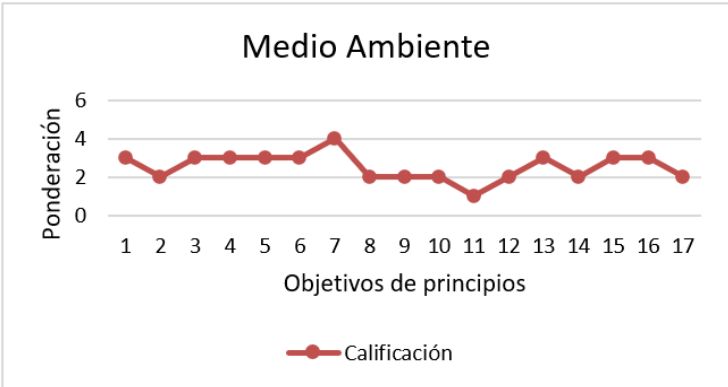


Los límites inferiores evidenciados demuestran puntos clave en aspectos específicos en cada uno de los objetivos donde se deben implementar estrategias para mejorar en puntos los aspectos que permitan un cumplimiento total, donde el principio 6 está por debajo del rango de aceptación con un porcentaje de 38% de cumplimiento que evidencia claros objetos de mejora en algunas de las preguntas del principio 6 donde el índice de respuesta es menor al 15% de aceptación, allí es donde se puede efectuar un objeto de mejora.

**9.1.3 MEDIO AMBIENTE**

Los aspectos correspondientes al tratamiento del medio ambiente en la gestión de la herramienta del pacto global para la autoevaluación hecha por parte de ICONTEC arrojó resultados alentadores ya que ninguno de los criterios se encuentra afuera del rango de aceptación, pero es importante impactar en el adoptar las iniciativas correspondientes para lograr promover de manera efectiva la responsabilidad ambiental que se espera obtener en ICONTEC puntualmente en garantizar el manejo de las cadenas de abastecimiento.

*Ilustración 3 Grafico Medio Ambiente*



*Fuente: Propia*

Pese a que los resultados están entre el rango es importante resaltar e impactar los objetivos donde sea posible realizar una mejora capaz de satisfacer los ODS en toda su capacidad, cumpliendo a cabalidad todos los criterios contemplados en la cartilla de los ODS por esta razón es importante mirar los objetivos que tienen una ponderación baja respecto al consolidado total para garantizar el cumplimiento exitoso de los ODS.

**9.1.4 ANTICORRUPCIÓN**

El ultimo principio contempla el factor social de la anticorrupción donde describe las responsabilidades y objetivos que tienen las empresas en el actuar contra cualquier

forma de corrupción con aspectos de extorsión y soborno, donde ICONTEC demostró cumplir a cabalidad cada uno de los objetivos propuestos en el principio cumpliendo con un 100% de efectividad el desarrollo en la organización.

Ilustración 4 Grafico Anticorrupción



Fuente: Propia

## 9.2 RESULTADOS SDG COMPASS

### 9.2.1 INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

Para lograr determinar las responsabilidades de la organización ICONTEC y las oportunidades que tienen frente a los objetivos de desarrollo sostenible, es relevante que exista una familiarización de los objetivos y el direccionamiento de la empresa con los ODS. El direccionamiento específico de los ODS es dar a conocer la importancia de que se apliquen en las organizaciones de tal manera que las organizaciones ejecuten de tal manera que se promueva un desarrollo sostenible en conjunto con las intenciones de la empresa, siempre teniendo en cuenta los factores que influyen a la organización al momento de implementar los objetivos como lo son financieramente, ya que es posible que existan ciertas inversiones para que cambien las prácticas corporativas, todo esto con el fin de lograr que las organizaciones reduzcan los posibles impactos negativos llevando de la mano el portafolio de los objetivos de desarrollo sostenible. Las empresas se mueven a tal medida que el objetivo es crear e implementar modelos de desarrollo sostenible incluyendo todos los aspectos puntuales de los ODS que conllevan implementarlos en una organización con un aspecto como la inclusión social, ya que garantiza el éxito de la implementación y cumplimiento de los ODS, esto satisfaciendo los posibles desafíos que existan en el proceso de llevar a cabo en las organizaciones.

Los objetivos fueron creados para ser adoptados universalmente con el fin de promover y crear practicas correspondientes al desarrollo sostenible, inicialmente estaban estipulados los objetivos de desarrollo del milenio (ODM) que tenían el

mismo propósito de los ODS pero con una perspectiva un poco diferente ya que impulsaba tres áreas específicas y se desprendían de lograr reducir la pobreza, aumentar los índices de educación en los países que se encuentran en desarrollo y la mejora en los sistemas de salud, en estas áreas fueron exitosos los objetivos de desarrollo del milenio en los países en desarrollo por tal razón se formularon 17 nuevos objetivos que periten puntualizar aún más los aspectos correspondientes a estas áreas fundamentalmente. Contextualizando lo anterior los ODS surgen como una mejora remplazando a los ODM formulando nuevos desafíos que son más pertinentes a la actualidad y las nuevas oportunidades para erradicar la pobreza con factores como las situaciones sociales, económicas y ambientales desde un enfoque de sostenibilidad, a través del pacto de las naciones unidas logran desarrollar estos objetivos impactando directamente en todos los sectores de la sociedad sin discriminación alguna. Actualmente estos objetivos están definidos para que los países desarrollados y los que están en proceso de desarrollo los apliquen, la propuesta central de esto es que los gobiernos opten por formalizar esto e implementen políticas, fortalezcan planes de acción e incentiven la buena implementación de esto en las organizaciones.

Los objetivos inicialmente son creados para que los gobiernos sean aquellos que las implementen en su gestión gubernamental donde este sea el promotor en todas las organizaciones, efectuando la figura de autoridad el gobierno debe crear cultura para fortalecer la inclusión de los objetivos en las organizaciones y que estas lleven la implementación de tal manera que todos vayan dirigidos a un marco común en cuanto al desarrollo sostenible global, esto también se contempla en la creación de los objetivos, ya que ven a la organización con un rol fundamental en el desempeñar los objetivos de desarrollo sostenible como eje de la universalidad que plantean estos objetivos.

En cuanto a las organizaciones los objetivos de desarrollo sostenible plantean la existencia de una potencial mejora en cuanto a las oportunidades que se obtiene al desarrollar los objetivos dentro de la empresa y lograr disminuir los índices de riesgo a medida de que se dé cumplimiento los objetivos, esto permite que todas aquellas organizaciones puedan utilizar los objetivos de desarrollo sostenible como eje principal de la formulación de las actividades y las metas, esto como marco general de la capacidad y manera de dirigir la organización con una orientación clara y efectiva, esto les permitirá concretar muchos beneficios que esto trae y determinar que cada una de las empresas sea catalogada como pilar de la sostenibilidad en términos generales.

ICONTEC en la búsqueda de su desarrollo sostenible como organización vienen realizando a lo largo del tiempo esfuerzos contemplando los diferentes criterios

comprendidos en los ODS, con la normatividad y reglamentación se busca generar conciencia en sus partes interesadas apoyándose en la evaluación y certificación. Por otra parte, con la transición de los ODM a los ODS, en sus informes de sostenibilidad, ICONTEC fue evolucionando el quehacer de la organización en temas referentes al impacto que traen sus actividades a la economía, sociedad y medio ambiente, además, definió un esquema de formulación estratégica para abordar dichos objetivos, de esta formulación parten principios fundamentales como lo son la Responsabilidad Social, y los Derechos Humanos. ICONTEC al estar comprometido con la calidad en el servicio ha aportado al cumplimiento de los objetivos propuestos por la ONU diseñando, desarrollando y prestando servicios como la medición de gases de efecto invernadero, prevención de tala de árboles masiva y otros relacionados a este.

**9.2.1.1 Informe de Sostenibilidad 2014-2015:** Con la finalidad de mostrar la evolución del ICONTEC en su compromiso por la implementación del desarrollo sostenible en su marco organizacional comenzamos donde se implementaron los nuevos acuerdos de la ONU, en este informe se siguen implementando los objetivos previos, además al final de este solamente hace mención acerca de los objetivos del pacto global que se vio en el numeral 9.1. De este informe se destacan varios aspectos que luego serán enfoques para los ODS, los cuales son el clima organizacional, cambio climático, uso de recursos como papel, agua, energía y cartón, y la responsabilidad de la empresa hacia la sociedad (entiéndase como fundaciones, oferta educativa, y equidad de género dentro de las estructuras organizacionales y accesibilidad a ascensos). Haciendo énfasis en lo mencionado, se expone en este informe los servicios que ha ofrecido ICONTEC como lo ha sido la reducción de emisiones de carbono y efectos de gases invernadero, además de la creación de programas de restauración forestal y medición de emisiones en relación con la calidad del aire. Además, ICONTEC destaca en este informe la aplicación directa del desarrollo sostenible en su cadena de valor, en el caso ambiental este logro acuerdos para el cambio en procesos de sus proveedores en un 3%, estos cambiando el impacto negativo en el ambiente por la gestión de residuos y contaminación por métodos más sostenibles, esto en anexo a la disminución en el uso del papel, la merma del derroche del agua en un 60% mediante ahorradores y el ahorro en uso de la energía a través de la concientización del personal, y la importancia de implementar practicas sostenibles como el desecho apropiado de cartón y papel, y los aportes que hacen a la fundación FUSEI. Otro aspecto a destacar dentro de la gestión son los reportes acerca del clima organizacional, en ellos se tiene que la favorabilidad en la empresa es del 72% en general, esto en aspectos como respeto, reconocimiento, remuneración, procesos y estructura, además, aledaño a lo anterior, la igualdad de género es un factor representativo, en donde la mayoría de cargos lo ocupan el 56% de las mujeres,

pero respecto a la ocupación en la junta directiva es opacado, puesto a que el 33% del género femenino lo conforman, sin embargo estos porcentajes no determinan factores cruciales como asignación salarial u oportunidades de ascenso ya que son indiferentes y equitativas dentro de ICONTEC.

**9.2.1.2 Informe de Sostenibilidad 2015-2016:** Este informe cambio su rúbrica de trabajo y orientación al ser realizada bajo los lineamientos de la ISO 26001, esto con el fin de identificar los asuntos materiales y darle una efectiva solución mediante 3 pasos: identificación, priorización, y revisión. Estos temas materiales entiéndase como los temas que son prioritarios en el marco de sostenibilidad que ICONTEC plantea cumplir, entre estos se encuentra una amplia diferencia respecto al anterior informe como lo son la Calidad al Servicio, Competitividad, Retención del talento, y confiabilidad a los grupos de interés, además, se resalta que no solo se limita a nombrar cada uno de los temas, también les da un techo al definir un alcance para cada uno y denotar cada uno de los grupos de interés por tema. Respeto a gestión ambiental, como se venía trabajando en el anterior informe, dado a las actividades del ICONTEC, este se ve limitado al ahorro del agua, energía, y la aplicación de métodos para la gestión de residuos como cartón, chatarra y evitar el uso en masa de papel en impresiones, sin embargo, un concepto nuevo dentro de este informe son las emisiones de CO<sub>2</sub> que causa la organización al enviar a sus integrantes a diferentes ubicaciones, el informe muestra una reducción del 32% de estos gases a través de la disminución de los viajes e implementación de metodologías de compensación forestal que se había mencionado oportunamente en el anterior informe; Dentro del marco de la gestión social se tiene una variación positiva del 2% en clima organizacional, esto enfocado más en microclimas y factores de riesgo psicosociales para cada caso en específico, además, en mejora a la oferta de programas de posgrado presentado el año anterior ICONTEC creo la escuela de liderazgo, relacionando directamente el tema material de retención y desarrollo del personal, potenciando sus habilidades dentro de los cargos, capacitando personal nuevo y abriendo más brechas de crecimiento dentro de la organización. Finalmente, en este informe se siguen mencionando los objetivos del pacto mundial, pero en ningún apartado visto anteriormente se hace énfasis o se integran.

**9.2.1.3 Informe de Sostenibilidad 2016-2017:** Al igual que el informe previo se sigue empelando y mencionando los temas materiales de los cuales se resalta el trasfondo que se le da a temas como la competitividad, el valor agregado en el servicio que en este informe pasa a ser más robusto y la cadena de abastecimiento mencionada no solo en un numeral aparte en el informe de gestión; En relación a los otros objetivos materiales, se sigue haciendo énfasis en el desarrollo interno con el sistema de los programas de especialización y maestrías que el ICONTEC realiza, y la priorización de tener un clima organización adecuado para el óptimo

cumplimiento de los objetivos organizacionales descritos en el marco estratégico por la alta dirección, además, la adaptación de los temas materiales en relación a las necesidades actuales del mercado permite que la organización ofrezca dentro de sus servicios de acreditación y asesoría temas y metódicas que están a la altura de la oferta comercial a día de hoy, otro aspecto también relativo es posterior a esto viene la transición más grande dentro de los informes y es la acuñación de los ODS, contextualizando al interesado y mencionando cada uno de los objetivos de desarrollo que aplican a la organización, luego, ICONTEC menciona en estos la norma que le ofrece al mercado para cada tema y la meta propuesta en ellos, esto al final es condensado en 11 de 17 objetivos que la empresa comienza a trabajar desde el 2016, dichos servicios se contemplan en la Ilustración 5:

Ilustración 5 Catalogo de Servicios ICONTEC en base a los ODS

ODS	Servicio	Metas
<b>Fin de la Pobreza</b>	END 097:2019. Modelo de gestión de productividad para los sectores cuero, calzado y marroquinería.	Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, los del cliente y los establecidos por la organización Mejorar los resultados esperados en todos los procesos de la organización Aumentar la satisfacción del cliente y sus partes interesadas Fortalecer la capacidad operativa, económica y financiera
<b>Hambre Cero</b>	Certificación RSPO, Certificación de buenas prácticas acuícolas NTC 5700, Normas para insumos y bioinsumos agrícolas, END 94 Frutas frescas, NTC 6284:2018, GTC 301, NTC 5744, NTC 2799:2020 Industrias Alimentarias, NTC 6381:2020 Alimento para animales, NTC 6384:2020 Gestión del bienestar animal, GTC 309:2019. Guía para la implementación de un sistema de trazabilidad en el sector porcícola.	Sostenibilidad sistemas de producción de alimentos
<b>Salud y Bienestar</b>	Acreditación Salud, renovación Proyecto: Manual acreditación IPS	Gestión de riesgos para Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no
<b>Educación de Calidad</b>	Modelo evaluación complementaria	Ciclos de la enseñanza primaria y secundaria de calidad.
<b>Agua limpia y saneamiento</b>	Norma Técnica Colombiana	Poner en práctica la gestión
<b>Energía asequible y no contaminante</b>	NTC GTC Certificación	Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética
<b>Trabajo decente y Crecimiento Económico</b>	Política Nacional de Desarrollo Productivo CONPES Sello Ambiental Colombiano Cursos y Certificación OHSAS 18001 (nueva ISO 45001). Certificación EFR.	Modernización tecnológica y la innovación Desvincular crecimiento económico de la Promover un entorno de trabajo seguro. Empleo pleno y productivo y trabajo decente.
<b>Industria, innovación e Infraestructura</b>	Adopción de normas internacionales como transferencia tecnológica. Sello de sostenibilidad en alianza con Contreebute. Grupo de Investigación (reconocido por Colciencias) "Impacto Infraestructura de la Calidad-Sostenibilidad Empresas". Verificación y validación de proyectos de GEI. Verificación de inventarios y huellas de carbono. NTC relacionadas con aspectos ambientales NTC 6338:2019. Casetones con guadua angustifolia Kunth. NTC 4297:2019. Perfiles estructurales electrosoldados de acero al carbono y de alta resistencia. SERIE 5600 Equipamiento de las áreas de juego y superficies. Normas y capacitación en compras sostenibles.	Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países. Promover industrias sostenibles. Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas las regionales y las transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos. Construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades.
<b>Producción y Consumo responsable</b>	Certificación Basura Cero Sello de Sostenibilidad ICONTEC - ConTREEbute Evaluación de informes y reportes de sostenibilidad (GRI). Proyecto Fichas de compra sostenible para entidades públicas con énfasis en eficiencia energética (UPME). NTC 6352-1:2019. Gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) GTC 306:2019. Aceites y grasas animales y vegetales comestibles. NTC 6334:2019. Determinación de la biodegradación aeróbica de materiales plásticos en el suelo. NTC-IEC 62430:2019. Diseño con conciencia ambiental (DCA). NTC 6286 Etiquetas ambientales tipo I. Sello ambiental Colombiano (SAC)	Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles. Promover prácticas de contratación pública sostenibles. Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. Alentar a las empresas a que adopten prácticas sostenibles Promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques
<b>Vida de ecosistemas terrestres</b>	Certificación de programas de Compensación Forestal NTC 1927:2019. Fertilizantes y acondicionadores de suelos.	Promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques. Luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos
<b>Paz, justicia e instituciones solidas</b>	Norma de sistema de gestión antisoborno ISO 37001 Evaluación modelo de madurez de la gestión antisoborno y el cumplimiento.	Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
<b>Alianzas para lograr los objetivos</b>	Adopción de buenas prácticas de normalización según el acuerdo de barreras técnicas al comercio, de la OMC.	Promover sistema de comercio multilateral universal, basado en normas en el marco OMC

Fuente: [https://www.icontec.org/wp-content/uploads/2019/07/Informe\\_GyS\\_2016-2017](https://www.icontec.org/wp-content/uploads/2019/07/Informe_GyS_2016-2017)

Por otra parte, las metodologías mencionadas anteriormente de ahorro de energía y agua, junto a los procesos de gestión de residuos como el papel, cartón y la chatarra se anexan en Kg en el informe, mostrando un aporte alrededor de 1 Tonelada de residuos que se encaminan a la fundación FUSEI. Otro indicador por resaltar dentro del informe es la distribución de género en la organización y el tipo de contrato que tienen casi en su totalidad de sus empleados (418) el cual es de tipo indefinido, confirmando la apuesta en el tema material en el desarrollo y capacitación constante de sus empleadas en aras a la apertura de ascensos o puestos a nivel internacional como también se presenta en este informe.

**9.2.1.4 Informe de Sostenibilidad 2017-2018:** A lo largo del año 2017 y parte del 2018 Icontec continúa demostrando una gran acogida de diferentes industrias con sus servicios de Desarrollo sostenible con enfoque en temas como lo son cambio climático y el sector forestal, evidencia y aprovecha la oportunidad de abrir nuevos mercados apoyándose del impuesto al carbono para brindar así una nueva gama de servicios. También se da un inicio formal a los servicios de Objetivos de Desarrollo Sostenible generando relaciones con ministerios del sector gobierno e instituciones privadas nacionales con gran impacto en ámbitos de sostenibilidad buscando ampliar el alcance de estos nuevos servicios brindando sectorización de os mismos como también incrementar las acreditaciones generando una mayor confianza para sus clientes. En el periodo comprendido entre el año 2017 y 2018 se presenta un comportamiento importante de los servicios de sello de sostenibilidad y protocolos de compensación forestal en regionales como Antioquia, Chocó y eje cafetero generando porcentajes de ingreso relevantes frente a otros servicios lo que permite identificar como las organizaciones empiezan a preocuparse por demostrar su compromiso en sostenibilidad y que confían en Icontec para dicha finalidad. Sin embargo, la prestación de los servicios de evaluación de la conformidad no fue el único esfuerzo que realizó la organización para generar conciencia en sus clientes sobre el impacto que tiene la sostenibilidad, sino que también se presentaron diferentes foros y se lideraron proyectos en programas como Sello de carbono neutro organizacional. Como se evidencia en años pasados Icontec presenta su compromiso con el cumplimiento de los objetivos propuestos por la ONU demostrando su portafolio de servicios que apoyan el cumplimiento de estos relacionados a una serie de metas, dentro de dicho portafolio se incluyen servicios relacionados a las líneas de evaluación de la conformidad, Normalización, Educación y Proyectos de Cooperación. Como participación directa al cumplimiento de los objetivos Icontec presenta una reducción del 10% en el consumo de agua frente al periodo anterior, frente al consumo de energía, recolección de tapas y baterías se presenta unas cifras no tan buenas en comparación con la tendencia del periodo anterior para lo cual se plantea la realización de campañas de sensibilización a los colaboradores. Se mantiene la venta de residuos como papel,

cartón y chatarra, los beneficios obtenidos de esta actividad son usados para apoyar la fundación FUSEI como tema social, para este periodo se generó una venta de 721 Kg de chatarra, 619 Kg de cartón y 895 Kg de papel. Para este periodo se contaba con 428 empleados a nivel nacional donde la edad promedio se encontraba en un rango de 37 años, frente a estas cifras se presentaba una participación del 53% de mujeres y 47% de hombres donde se resalta que no se presenta discriminación ni diferenciación salarial. Se continua con la labor de formación y educación para el personal, para ello se generan espacios como las escuelas de liderazgo, apoyos económicos para educación superior en diferentes temas como calidad, humanismo entre otros. En 2017 se propone la implementación del modelo de empresa familiarmente responsable (EFR) que contempla factores como la felicidad laboral, reducción de índices de rotación del talento humano y la consecución de resultados, a pesar de los avances y beneficios que ya se presentaban en la organización se decide implementar el modelo en aras de buscar un equilibrio personal, laboral y familiar, para el primer trimestre del año 2018 se consigue la distinción como empresa familiarmente responsable. Anualmente se realiza evaluación del clima organizacional donde se analiza la percepción de los colaboradores en temas como relaciones con el equipo de trabajo, líderes, condiciones laborales, y sentido de pertenencia frente a la organización entre otros. Los resultados obtenidos generan algunos hallazgos frente a los cuales se realizan planes de trabajo que buscan fortalecer las falencias que puedan percibir los miembros de la organización, dichos planes cuentan con el apoyo de Desarrollo Humano. Adicionalmente también se reúnen esfuerzos sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo SST que busca proteger a los colaboradores frente a enfermedades que pueden llegar a presentarse ocasionadas por el desarrollo de sus actividades como también posibles accidentes, la organización cuenta con un amplio programa de actividades que busca generar espacios de conciencia sobre dichos sucesos buscando mitigar su materialización, de igual forma se cuenta con adecuación de puestos de trabajo, jornadas de salud, apoyos económicos para medicina prepagada entre otros que buscan proteger al colaborador y brindar un espacio seguro de trabajo.

**9.2.1.5 Informe de Sostenibilidad 2018-2019:** En el periodo comprendido entre 2018 y 2019 se genera un énfasis en sostenibilidad diseñando nuevos servicios para el crecimiento de la sostenibilidad como lo fueron: Verificación de huella hídrica y de agua, Certificación RSPO, Evaluación de compras sostenibles con base en la norma ISO 20400, Cursos y certificados asociados al modelo “Basura Cero”. Se resalta la reactivación para este periodo de los servicios de evaluaciones de equidad de género como también un aumento considerable en empresas certificadas bajo el modelo de conciliación empresa familiarmente responsable, también se entregaron 15 sellos de sostenibilidad en las diferentes categorías. Frente a estos



comportamientos puede verse el compromiso de Icontec con la generación de nuevos servicios que permitan promover el desarrollo sostenible e impulsar la participación que permita el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible en el país, si bien las cifras no son muy altas se empieza a evidencia un aumento por el interés de algunas organizaciones en demostrar su postura y demostrar su participación. Nuevamente la regional Antioquia, Chocó y Eje cafetero presenta un crecimiento sobresaliente en servicios como huella de carbono, proyectos forestales de captura de carbono. Para este periodo también se presenta un panorama de metas y servicios frente a los objetivos de desarrollo sostenible teniendo en cuenta que Icontec considera que el apoyo para dar cumplimiento a los ODS es el acompañamiento realizado a las organizaciones. Como ya es costumbre en las actividades comprendidas por Icontec para ayudar el medio ambiente se mantienen las campañas tapas para sanar y pilas con el ambiente donde se hace recolección de tapas plásticas y baterías, para el periodo en cuestión se recolectaron 135 kilos de tapas plásticas aumentando así 34 kilos frente al periodo anterior, y un contenedor de baterías. También se presentó una reducción de los desechos de papel, cartón y chatarra pasando de 895 kg a 548kg de papel, 619 Kg a 537 Kg de cartón, 721 Kg a 50 Kg de chatarra. En este periodo la cantidad de colaboradores reportada fue de 451 en Colombia presentando un crecimiento frente al año anterior, este personal se divide en un 53% de mujeres y un 47% de hombres manteniendo un margen poco distante entre géneros, para este periodo la edad promedio de los colaboradores es de 36 años. Se mantienen los compromisos de formación para todo el personal dando continuidad a la escuela de liderazgo y los apoyos económicos para educación superior a los colaboradores. En 2018 se realizó la encuesta de clima organizacional con la firma consultora Korn Ferry donde se obtuvieron unos resultados alentadores que permiten identificar que el 78% de los colaboradores califican el clima organizacional como favorable superando la meta establecida y demostrando un crecimiento de 5 puntos frente al periodo anterior. También dando continuidad al sistema de seguridad y salud en el trabajo SST se desarrollaron varias actividades que buscan promover la salud de los colaboradores dentro de ellas se destacan campañas de prevención de lesiones osteomusculares, Jornada de vacunación, entrega de elementos de SST y programas de medicina preventiva entre otros. Durante este año se presentó una tasa de accidentalidad del 0.9%.

**9.2.1.6 Informe de Sostenibilidad 2019-2020:** Para el periodo 2019-2020 se desarrollaron los servicios de evaluación de compras sostenibles GTC ISO 20400, curso de formación de auditores internos para el sistema de gestión basura cero. En este periodo se consiguió ampliación de la acreditación de las naciones unidas hasta el 2024 para evaluaciones bajo el mecanismo de desarrollo limpio MDL, también se consiguió la acreditación con ONAC en la norma ISO 14065 que permite

la prestación de servicios de proyectos de mitigación de gases de efecto invernadero en el sector forestal siendo Icontec el primer organismo nacional en tener dicha acreditación y haciéndose pionero en dichas evaluaciones. Adicionalmente teniendo en cuenta el cambio en diferentes sectores y los cierres temporales debido a la pandemia también se desarrollaron servicios de evaluación de instalaciones bioseguras, protocolos de bioseguridad y sellos de turismo sostenible que brindaban la posibilidad a las organizaciones de demostrar que cumplan con los parámetros necesarios para continuar su operación. Se presentan los objetivos, metas y servicios con los cuales Icontec se compromete para el cumplimiento de los ODS. Se presenta el compromiso ambiental que tiene la organización donde se proyecta el compromiso con el cambio climático por medio del ahorro energético, racionalización del uso de agua, el uso responsable de los recursos, gestión efectiva de los residuos, prevención de la contaminación y protección del medio natural y la biodiversidad que se promueve en los colaboradores. Para este periodo se presenta un consumo de 5248 metros cúbicos de agua, 624168 kW de energía, 1'464245 hojas de papel y 273082 de Kg Co2. Con la venta de los desechos reciclables generados por la organización se logró un beneficio de \$333600 los cuales son usados en la fundación FUSEI, dichos ingresos se lograron así: 390 Kg de papel, 318 Kg de cartón y 400Kg de chatarra. Para el cierre del primer semestre de 2020 Icontec contaba con 491 colaboradores, aún con la situación de pandemia las cifras de colaboradores incrementan frente al año anterior, la edad promedio de los colaboradores se mantiene en 36 años, se cuenta con 222 colaboradores del género masculino y 269 del género femenino. Se cierra el periodo con una cifra del 0.58 en la frecuencia de lesiones incapacitantes. Se evidencia el compromiso con la sostenibilidad en la organización en momentos difíciles como la pandemia generada por el virus mundial COVID 19, se entiende que uno de los mayores costos fijos para la organización está relacionado al personal por lo cual se toman diferentes medidas para mantener el personal y mitigar el impacto que esta situación pueda generar en ellos y sus familias, por esto Icontec se acoge a beneficios como el auxilio de nómina, y pago de prima ofrecidos por el gobierno nacional, se suspende el ingreso de personal nuevo entre otras medidas para mantenerse.

## **9.2.2 IDENTIFICACION DE DEBILIDADES SEGÚN DIAGNOSTICO**

### **9.2.2.1 Debilidades Graves.**

**9.2.2.1.1 Principio 6 Eliminación de la discriminación (38%).** Proceso responsable: Desarrollo Humano:

- En los procesos de gestión de personal no se tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le den seguimiento

- No existen mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal
- No se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género
- En el proceso de selección y contratación de personal no se evita la discriminación por edad, género, raza, religión, opinión política o nacionalidad
- En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias

### **9.2.2.2 Debilidades Moderadas.**

**9.2.2.2.1** Principio 2 Complicidad con la vulneración de los derechos humanos (58%): Procesos responsables: Abastecimiento y Desarrollo Humano.

- No se tienen definidos mecanismos para identificar y vigilar compra de bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violencia hacia los derechos humanos (complicidad beneficiosa)
- No se tienen establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realizan acciones de violación a los derechos humanos de la comunidad (complicidad beneficiosa)
- No se tienen establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación directa a los derechos humanos

**9.2.2.2.2** Principio 3 Libertad de asociación sindical (60%). Procesos responsables: Desarrollo Humano y Direccionamiento estratégico:

- No se cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su preferencia

**9.2.2.2.3** Principio 4 Eliminación de trabajo forzoso (80%). Procesos responsables: Mercadeo, Relaciones corporativas, Desarrollo Humano y Direccionamiento estratégico:

- No se cuenta con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra del trabajo forzoso

**9.2.2.2.4** Principio 5 Abolición del trabajo infantil (63%). Proceso responsable: Abastecimiento y Desarrollo Humano

- No se cuenta con programa de capacitación y / o auditoría para los proveedores con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil
- No se tienen establecidos mecanismos y políticas para que solo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según leyes y regulaciones nacionales.

**9.2.2.2.5** Principio 7 Aplicación de criterio de precaución ante problemas ambientales (70%). Proceso responsable: Gestión Organizacional y Direccionamiento estratégico

- Los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente no se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica
- No se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente
- No se adoptan medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades
- No se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, no se cuenta con medidas preventivas
- Las medidas preventivas no contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento a su cumplimiento

**9.2.2.2.6** Principio 8 Iniciativas para promover responsabilidad ambiental (59%). Procesos responsables: abastecimiento, gestión organizacional y desarrollo humano:

- No se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento
- En el enfoque medioambiental no se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal
- No se cuentan con la descripción de los impactos medioambientales de sus principales productos o servicios
- El control de emisión de gases y sustancias perjudiciales no previenen el impacto al medio ambiente
- No se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental
- En los procesos y el manejo de productos no existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.
- No se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes

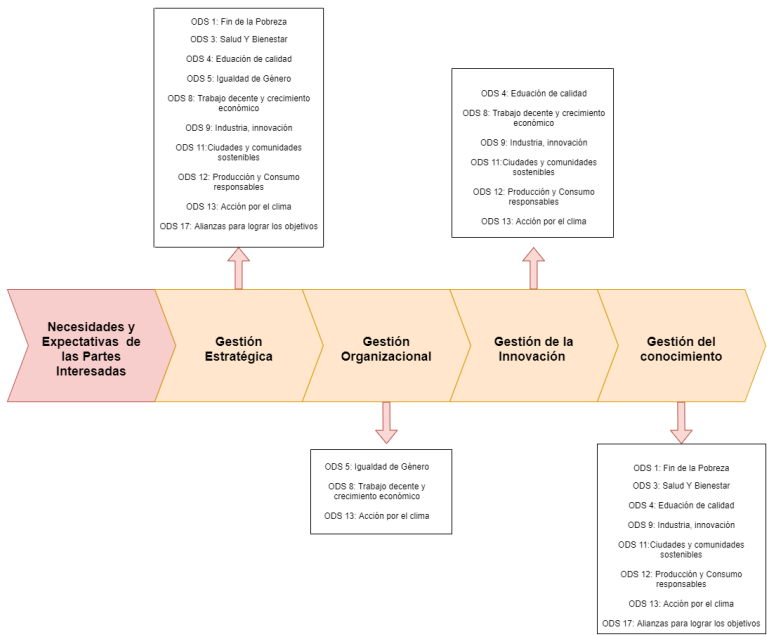
**9.2.2.2.7 Principio 9 Alentar el desarrollo de tecnologías inocuas para el medio ambiente (63%).** Proceso responsable: Tecnologías de la información y las comunicaciones y abastecimiento

- No Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la empresa
- No Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.
- Dentro de los planes a futuro no se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.
- No Se utilizan materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.

**9.3 MAPEO DE LOS ODS FRENTE A LA CADENA DE VALOR**

En base a la metodología descrita en el numeral 7.2.1, se tomaron las 3 categorías de los procesos que rigen el sistema integrado de gestión organizacional de ICONTEC (Procesos de dirección, relacionados con el servicio y de apoyo), una vez analizados algunos de los componentes de cada uno de estas categorías se procedió a identificar los ODS aplicables a los procesos analizados teniendo en cuenta que algunos objetivos son aplicados de manera transversal, con el fin de establecer las metas y objetivos que se deben llevar a cabo, junto a los recursos, requisitos y criterios requeridos para su ejecución:

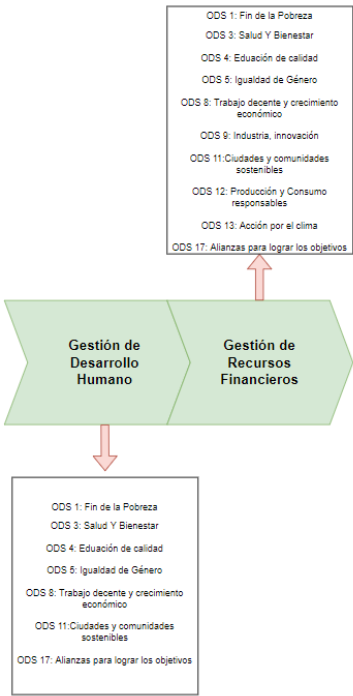
*Ilustración 6 Mapeo ODS Procesos de Dirección*



Fuente: Propia

Dentro del mapeo de las cadenas de valor se tiene contemplado inicialmente la entrada de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, y en los procesos de dirección desde Gestión Estratégica comienza la integración de los ODS hasta Gestión del conocimiento, en dichos procesos se contemplan los 10 ODS aplicables debido al poder de toma de decisión con el que cuentan en la organización, al querer integrar los ODS en cada proceso de forma transversal es necesario desde estos procesos su aplicabilidad; Desde Gestión de la innovación se contemplan los nuevos servicios y proyectos especiales que se deben realizar para el cumplimiento de los ODS 9, 11 y 12 desde prestación de servicio que va directamente relacionado con el ODS 4. Por otra parte, desde Gestión organizacional se estiman 3 ODS, dado a que este proceso se encarga del aseguramiento de la calidad y el cumplimiento de los sistemas de gestión en el alcance de este proceso se considera la igualdad de género en el acompañamiento de los procesos, trabajo decente en sus condiciones de trabajo y acción por el clima aplicado en la implementación del sistema de gestión ambiental y su impacto.

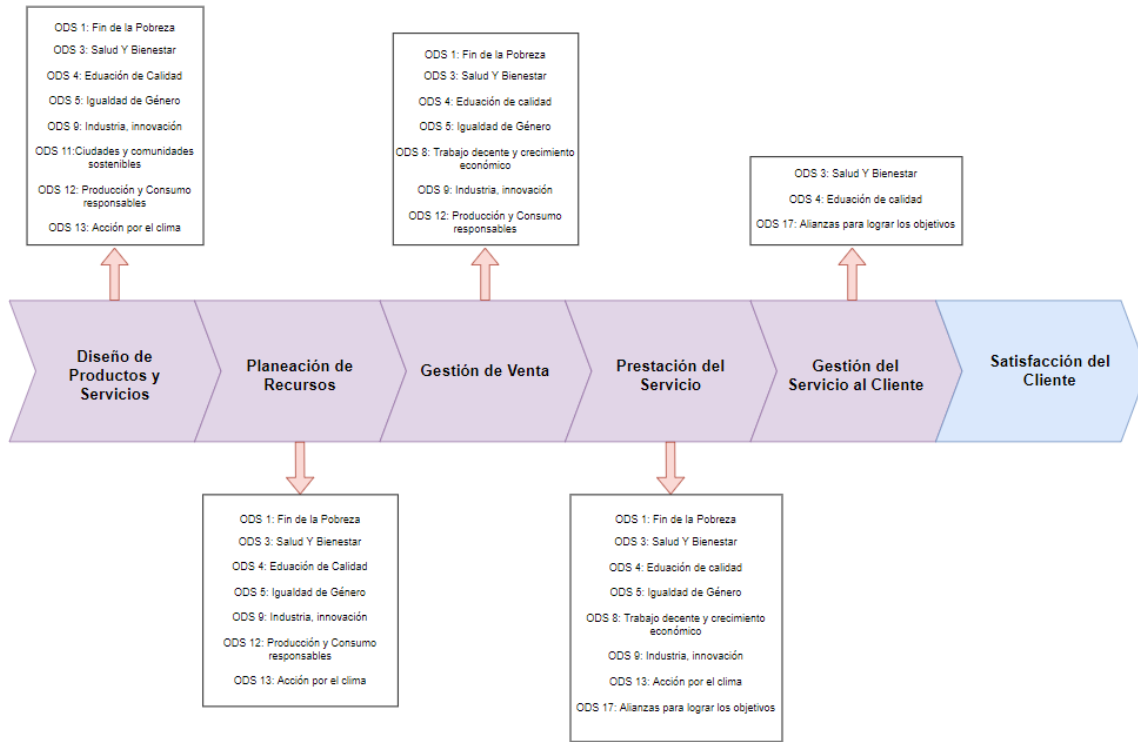
Ilustración 7. Mapeo de ODS Procesos de apoyo



Fuente: Propia

Para los procesos de apoyo se contemplan en la propuesta dos procesos, iniciando desde Gestión de recursos humanos, este proceso al querer enfocar los ODS hacia la organización y las personas, se definen allí los lineamientos y estrategias para que estos lleguen a dichas partes, y lado de recursos financieros el capital que sustentará todos los insumos necesarios para llevar a cabo las estrategias que se estimarán para el cumplimiento de los ODS aplicables en ICONTEC.

Ilustración 8. Mapeo ODS Procesos relacionados con el servicio.



Fuente: Propia

Finalmente en los procesos relacionados con el servicio (Misionales) se materializan las estrategias y metodologías para la aplicación de los ODS en el desarrollo de servicios, la planeación de los recursos y su salida al mercado desde la venta, y el servicio al cliente, en estos procesos se tiene el desarrollo de los proyectos especiales, la inclusión de metodologías, actividades y rutas de desarrollo que integren la salud y bienestar del colaborador, la igualdad de género en la organización y el trabajo decente mediante incentivos y políticas laborales en pro a los derechos humanos.

#### 9.4 PROPUESTA DE INDICADORES DE GESTIÓN


Para el cumplimiento de los ODS, identificados por proceso en la cadena de valor se propone la creación de indicadores que de forma cuantitativa mostrarán el comportamiento y desempeño de estos en referencia a los ODS, esto basado en metas específicas donde se facilite la toma de decisiones tanto preventivas como correctivas.

Teniendo en cuenta las debilidades identificadas en el autodiagnóstico de la herramienta del pacto global, se formularon indicadores de seguimiento y medición para evaluar e impactar los aspectos puntuales donde se generaron oportunidades de mejora en los diferentes procesos, esto mediado por las pautas de los ODS y el cómo estos objetivos fundamentan el apoyo en el sistema de gestión aportando a

cada uno de los procesos estratégicos, de apoyo y misionales en los que se puedan aplicar en el alcance definido desde la concepción del proyecto y la implementación de los objetivos aplicables en ICONTEC.

Para la formulación de estos indicadores se creó una ficha técnica de elaboración donde se contemplan aspectos puntuales como lo son la descripción del proceso desde el objetivo de este y como impacta la formulación, el nombre del indicador, la descripción, su tipo, periodicidad, orientación, fórmula, meta, la descripción y alcance de las variables de la fórmula.

Ilustración 9. Ficha técnica del Indicador

	INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN		FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR		Página: 1 de 1			
					Código:			
					Vigente a partir de:			
Nombre del proceso:								
Objetivo del proceso:								
Nombre del indicador:			Descripción del indicador:					
Tipo de indicador:				Periodicidad:				
Orientación:				Unidad de medida:				
Fórmula del indicador:			Descripción de la fórmula:					
Metas del indicador								
Descripción de la meta:		Primer Periodo	Segundo periodo	Tercer periodo	Cuarto periodo	Quinto periodo	Sexto periodo	
Información de variables que componen el indicador:								
Variables o componentes:		Unidad de medida:	Metas de las variables si las hay					
			Primer Periodo	Segundo periodo	Tercer periodo	Cuarto periodo	Quinto periodo	Sexto periodo
		Unidad						
		Unidad						
Elaboró:		Revisó:		Aprobó:				
Firma: Cargo:		Firma: Cargo:		Firma: Cargo:				

Fuente: Propia

Para los 10 ODS determinados y aplicados hacia el contexto de la organización se propusieron en total 18 indicadores, con principal énfasis en actividades y metodologías que buscan la mejora continua en los fundamentos de igualdad de género, trabajo decente, crecimiento económico y la salud del trabajador, por otra parte se anexaron indicadores que muestren el cumplimiento de actividades en



relación a proyectos espaciales de fin de la pobreza, industria, innovación, ciudades sostenibles y alianzas para lograr los objetivos. Los indicadores propuestos son:

*Tabla 2 Propuesta de indicadores en base a los ODS*

<b>ODS</b>	<b>Nombre del Indicador</b>
1	Actividades sociales realizadas para promover el Fin de la Pobreza
	Crecimiento salarial ICONTEC vs. Crecimiento salarial Nacional
2	Número de colaboradores con reportes negativos en exámenes médicos de seguimiento periódico (Ocupacionales)
	Crecimiento porcentual de la encuesta de clima laboral
	Reducción porcentual de percepción de riesgos psicosociales
	Reducción porcentual del índice de accidente
4	Índice de capacitaciones realizadas a los colaboradores
5	Equitatividad selección del personal
	Distribución laboral equitativa
8	Contratación de nuevo personal
	Porcentaje de horas laboradas semanalmente
9	Proyectos de ejecución para innovación, industrialización e infraestructura
11	Actividades y mecanismos de evaluación que promuevan el crecimiento sostenible de las ciudades
12	Reducción del consumo de agua
	Reducción del consumo de energía
	Aumento de la cantidad de residuos reciclables vendidos
13	Índice disminución de Papel
17	Porcentaje de alianzas afianzadas

*Fuente: Propia*

Para profundizar el contenido de los indicadores se encuentra el anexo de las fichas técnicas con el nombre “Ficha técnica del indicador ICONTEC”, donde se detalla la información necesaria para la identificación del indicador, y los datos necesarios y/o pertinentes para la medición propuesta.

## **9.5 PLAN DE ACCIÓN**

En base a los resultados del pacto global y el SDG Compass, se elabora una propuesta de plan de acción con el fin de realizar la planeación de actividades y tareas capaces de impactar de manera efectiva en la articulación de los objetivos de desarrollo sostenible con cada uno de los procesos del SIGO, impactando y brindando una mejora a la organización frente a las debilidades halladas en el autodiagnóstico del pacto global para los objetivos de desarrollo sostenible, asimismo para estos planes de acción se tomó cada objetivo aplicable, y se construyeron actividades de acuerdo con la información estipulada en la cartilla de la ONU sobre los ODS para determinar oportunidades de mejora en el desempeño de las labores cotidianas y con la culminación de estas tareas poder determinar el impacto positivo y negativo de articular estos objetivos en los procesos.

Al realizar este plan de acción se contribuye desde el punto de vista organizacional a la equitatividad del mundo bajo los lineamientos definidos por la ONU y sus objetivos al abordar temas de interés social, económico y ambiental que con el paso de los años se ha convertido en prioridad para cada nivel social, y así asegurar en el marco de la agenda diseñada de desarrollo sostenible el cumplimiento de la abolición de la pobreza, el trabajo digno bajo el marco de la igualdad y los derechos humanos y el cuidado del ambiente bajo nuevas metodologías y tendencias globales.

Para este plan de acción se proponen las siguientes actividades de acuerdo con cada objetivo de desarrollo sostenible:

Tabla 3. Plan de acción de acuerdo con los ODS aplicables

ODS	PROCESO	TAREAS PLAN DE ACCIÓN
1	DESARROLLO HUMANO PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Realizar informe semestral de cumplimiento de actividades educativas programadas, relacionando el índice de cumplimiento con las competencias impartidas para promover el fin de la pobreza desde la organización.
		Realizar control y seguimiento a los procesos contractuales (especificando si hay inmersión al mundo laboral)
		Tesorería realizara un informe anual donde demuestre el cambio salarial con respecto al año anterior con el fin de evaluar el impacto en promover el fin de la pobreza.
2	DESARROLLO HUMANO	Realizar encuesta de clima laboral para comparación con el año anterior
		Hacer exámenes ocupacionales anuales a los colaboradores con el fin de evaluar el estado de cada uno de ellos
		Evaluar la condición de los colaboradores con el fin de determinar los índices de percepción frente a los riesgos psicosociales
		Programar y realizar seguimiento a las pausas activas
		Realizar seguimiento y control a las actividades propuestas de bienestar hacia el trabajador y los beneficios
		Hacer informe de casos de accidentalidad con las causas y sus factores asociados
4	DESARROLLO HUMANO	Realizar programas de apoyo enfocados a la crianza responsable sin impactar las labores
		Realizar capacitaciones a los colaboradores para garantizar la educación de calidad
5	DESARROLLO HUMANO	Realizar informe semestral por parte del personal de contratación para evaluar que el proceso de selección sea transparente e igualitario
	RECURSOS FINANCIEROS	Hacer un seguimiento de las escalas salariales por genero de forma semestral

8	DESARROLLO HUMANO	Realizar informe anual sobre el resultado de la contratación, el índice de aumento y decremento en personal nuevo
		Apoyar prácticas empresariales inclusivas y sostenibles
		Realizar informes que den evidencia a la adecuada contratación de acuerdo con la legislación nacional y las competencias descritas en los perfiles de cargo
		Crear políticas regulatorias para proteger los derechos humanos y trabajo forzoso
		Hacer un control semestral a las jornadas y la cantidad de horas laboradas por los colaboradores
9	GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	Informe de ejecución de proyectos especiales de industrialización e infraestructura
11	PRESTACION DEL SERVICIO	Informe de ejecución de proyectos especiales de ciudades sostenibles
12	RECURSOS FINANCIEROS	Informe financiero del consumo eléctrico de todas las sedes
		Informe financiero del consumo de agua de todas las sedes
		Informe financiero de disposición y venta de material reciclable en el periodo actual
13	DESARROLLO HUMANO	Realizar sensibilización al personal para la toma de conciencia respecto a temas ambientales y cuidado del planeta
	GESTIÓN DE COMPRAS	Informe de compra de insumos y suministros
17	PRESTACION DEL SERVICIO	Realizar estudio y análisis de alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el fortalecimiento de la organización

*Fuente: Propia*

Para profundizar el contenido del plan de acción se encuentra el anexo denominado con el nombre "PLAN DE ACCION-ICONTEC" donde se detalla la información necesaria para el seguimiento y cumplimiento de las actividades descritas en la Tabla 3, así como los entregables y fechas estipuladas para cada una de ellas.

## 10. CONCLUSIONES

- A partir de la implementación de las metodologías SDG Compass y Pacto Global se logró llegar a la elaboración de indicadores y planes de acción que no solo se direccionan al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, sino también se articulan con un SIGO que a día de hoy está implementado y es robusto, esto en los procesos estimados dentro del alcance del proyecto, por otra parte, de ser puesto en marcha el proyecto por la organización en el contexto interno de la empresa, ICONTEC tendría fortalezas en cara a ser modelo en la implementación de los ODS en el mercado colombiano, así como los retos de sostenibilidad, pobreza, anticorrupción, derechos humanos, derechos laborales y desarrollo sostenible al integrar en sus procesos metodologías que dan apertura a nuevas oportunidades de negocio y toma de conciencia en temáticas relacionadas al medio ambiente.
- De acuerdo con el autodiagnóstico del Pacto Global realizado por ICONTEC se evidenció que la organización cuenta con fortalezas en metodologías y prácticas relacionadas con la mitigación de la corrupción, y oportunidades de mejora en algunos aspectos de principios como derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente, asimismo, estas oportunidades de mejora fueron base para la creación del plan de acción propuesto y su articulación con los objetivos de desarrollo sostenible.
- En base a las debilidades identificadas para la organización según la metodología del Pacto Global se propuso para los procesos de ICONTEC determinados en el alcance, metodologías y planes de acción que no solo dan respuesta a las falencias mostradas por el autodiagnóstico, sino que también dan cumplimiento a los aspectos que propone la ONU en sus ODS.
- Mediante la propuesta de indicadores de gestión orientados bajo la metodología SDG Compass, la organización podrá verificar y hacer seguimiento a temas relacionados con los ODS llevando de forma indirecta al cumplimiento y aporte de estos.

## 11.RECOMENDACIONES

- Se recomienda dar cumplimiento a las especificaciones establecidas en la cartilla de SDG COMPASS para dar cumplimiento a cabalidad y generar una buena implementación de los objetivos de desarrollo sostenible para lograr así una articulación efectiva de estos ODS y los procesos pertenecientes en la organización.
- Para la creación de indicadores es necesario crear una ficha técnica que estipule claramente las características necesarias para una medición efectiva y certera dentro de la organización, frente al contexto interno de la misma y las nuevas prácticas a utilizar por la implementación de los ODS, además se procura que estos indicadores creados sean medibles, alcanzables y retadores para ICONTEC.
- Al momento de recopilar la información que arroje el autodiagnóstico mediado por la herramienta de pacto global, es bueno enfatizar en las propuestas de creación de actividades en el plan de acción e indicadores en los puntos débiles que arrojan los resultados para así tener un impacto más influyente y notorio dentro de la organización.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, T. (2015). ¿Por qué importa la desigualdad? Del economicismo a la integridad social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 191-207.
- Aquae, F. (2018). *Fundacion Aquae*. Obtenido de [https://www.fundacionaquae.org/abejas/?gclid=CjwKCAjw6fCCBhBNEiwAem5SO0oYwLOPC2oAWPdnhbN4\\_39CidqdkoDp-oCXk9dXGiUEEL--nhKyURoCATQQAvD\\_BwE](https://www.fundacionaquae.org/abejas/?gclid=CjwKCAjw6fCCBhBNEiwAem5SO0oYwLOPC2oAWPdnhbN4_39CidqdkoDp-oCXk9dXGiUEEL--nhKyURoCATQQAvD_BwE)
- Colombia, C. R. (2010). *Autoevaluación para medir el desempeño frente a los 10 principios del Pacto Global*. Bogotá: Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia .
- Esbeile, A. (2020). The theory of differentiation of the United Nation's Framework Convention on Climate Change and human right. *Revista de Derecho Ambiental(Chile)*, 201-228.
- Gordon, D. (2020). Sustainability in the Operating Room: Reducing Our Impact on the Planet. *Anesthesiology Clinics*, 679-692.
- Longevity, T. L. (2021). No healthy longevity without a healthy planet. *The Lancet Healthy Longevity*, e1.
- Martín Santiago Herrero, M. A. (2018). *ODS en Colombia: Los retos para* . Colombia: ONU.
- Mut-Montalva, E. (2020). La contribución de las refugiadas colombianas a la Agenda Global de Desarrollo a través de su empoderamiento en la acción colectiva para la defensa de los derechos. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 52-73.
- Pedrajas, M. (2017). La última milla: Los desafíos éticos de la pobreza extrema y la vulnerabilidad en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible de naciones unidas. *Veritas*, 37, 79-96. doi:10.4067/s0718-92732017000200079
- Selva, A. R. (2015). Los nuevos rostros de la desigualdad en el siglo xxi: la brecha digital. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 265-285.
- Tanco M., K. F. (2021). Main challenges involved in the adoption of sustainable manufacturing in Uruguayan small and medium sized companies. *Journal of Cleaner Production*.

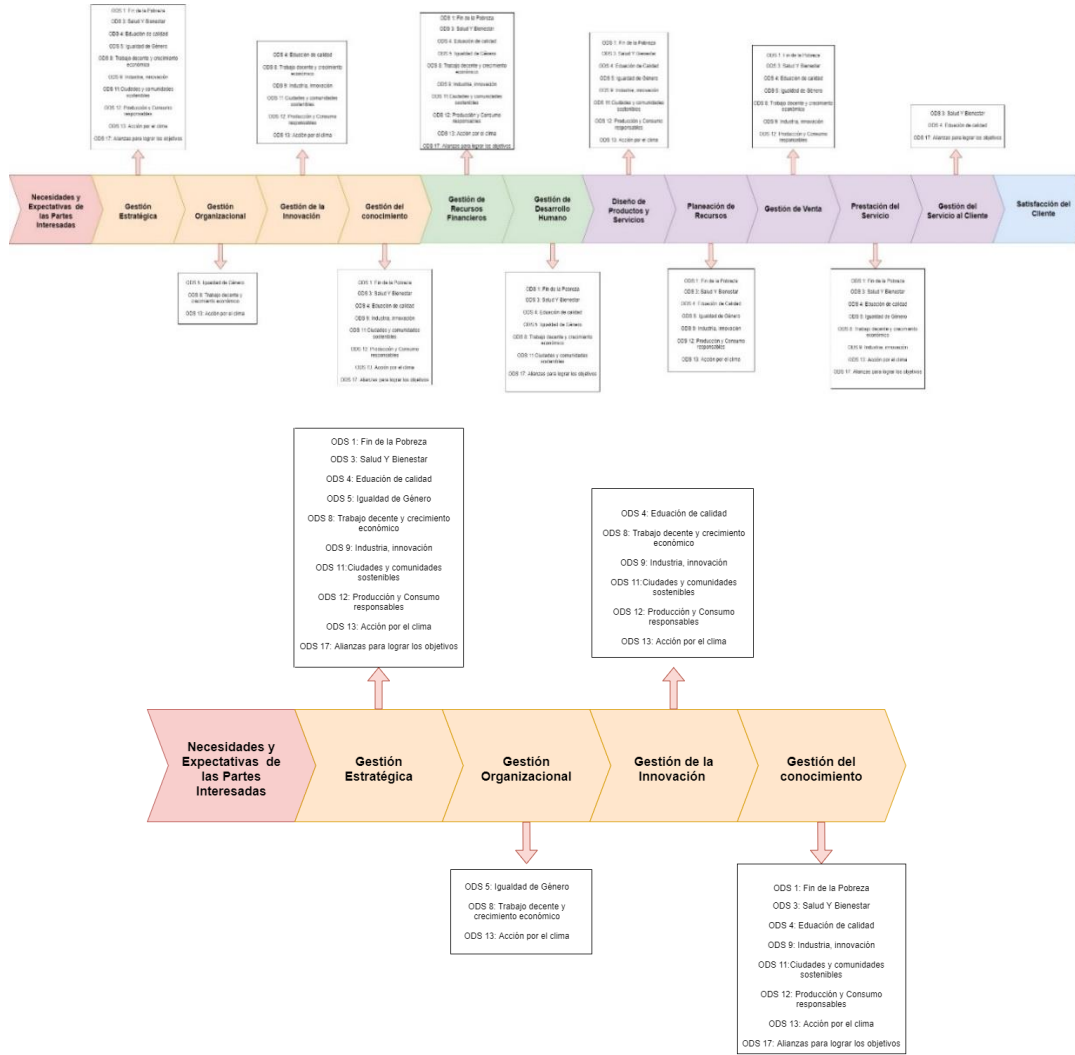
## ANEXO A. AUTOEVALUACIÓN PACTO GLOBAL

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
<b>Principio No. 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.				
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores	0	0	0%
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas	0		
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas	0		
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones los derechos humanos en la empresa	0		
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas	0		
<b>Principio No. 2:</b> Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos				
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa	1	1	25%
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)	1		
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realicen acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)	1		
<b>Principio No. 3:</b> Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva				
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	3	2	55%
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	4		
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	4		
12	¿Se utilizan los convenios o contratos colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como para reforzar las relaciones entre los contratantes y empleados?			
13	¿Se tienen mecanismos para determinar la eficacia de las acciones establecidas en este principio?			

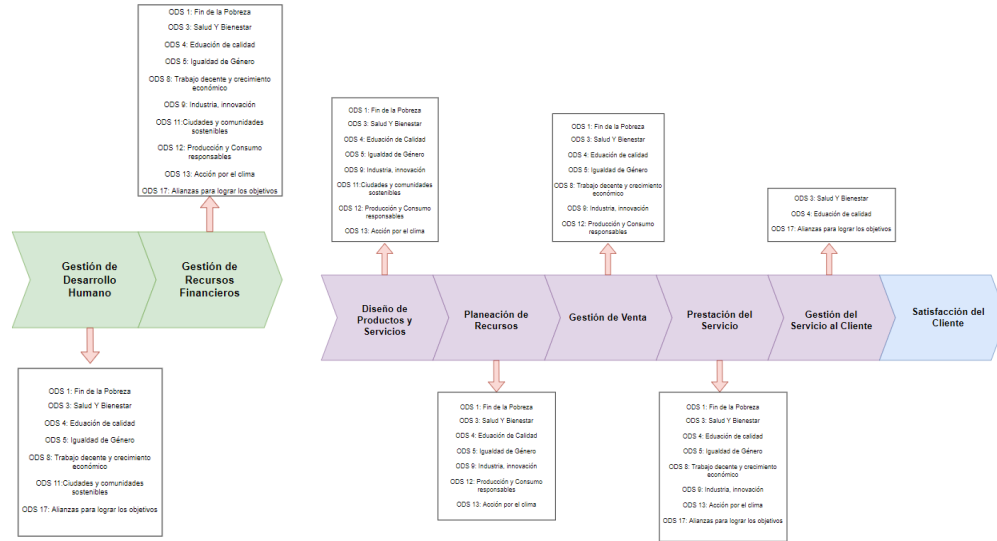


ANEXO A.  
AUTOEVALUACIÓN P/

# ANEXO B. MAPEO CADENAS DE VALOR








ANEXO B. MAPEO  
CADENAS DE VALOR.

## ANEXO C. FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

	INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN		FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR		Página: 1 de 1			
					Código:			
					Vigente a partir de:			
Nombre del proceso:								
Nombre del indicador:			Descripción del indicador:					
Tipo de indicador:		Periodicidad:						
Orientación:		Unidad de medida:						
Fórmula del indicador:			Descripción de la formula:					
Metas del indicador								
Descripción de la meta:		Primer Periodo	Segundo periodo	Tercer periodo	Cuarto periodo	Quinto periodo	Sexto periodo	
Información de variables que componen el indicador:								
Variables o componentes:		Unidad de medida:	Metas de las variables si las hay					
			Primer Periodo	Segundo periodo	Tercer periodo	Cuarto periodo	Quinto periodo	Sexto periodo
Elaboró:			Revisó:		Aprobó:			
Firma: Cargo:			Firma: Cargo:		Firma: Cargo:			

## ANEXO D. PLAN DE ACCIÓN

ODS	PROCESO	TAREAS PLAN DE ACCIÓN	Objetivo del plan de acción:			Página: 1 de 1
			ENTREGABLE	PERIODICIDAD	FECHA PLANIFICADA	Código: Vigente a partir de:


  
 ANEXO D. PLAN DE ACCIÓN.xlsx