

### PANEL 3: La dimensión social en las prácticas empresariales

A continuación se detallan las preguntas y respuestas generadas durante el espacio de diálogo entre participantes y expositores para este panel

**Pregunta:** ¿Los planes de mejora propuestos por CEGESTI incluyen un diagnóstico para conocer de antemano la necesidad de la población con la que trabajan? O, ¿qué método utilizan para intervenir en la comunidad de una manera eficaz?

*Respuesta:* Sí incluyen un diagnóstico. Dentro de este diagnóstico contra la parte de la norma ISO 26000 de participación y consulta, no diagnosticamos la comunidad sino las acciones que la empresa hace en forma conjunta con la comunidad. A través de ese diagnóstico de la empresa hacia la comunidad tratamos de impulsar el desarrollo de programas de mejora o canalizar las acciones que ha venido haciendo la empresa para que puedan realmente tener un mejor resultado hacia la comunidad.

**Pregunta:** Dentro de la escala de generación eléctrica del ICE se vislumbra que la energía térmica está en segundo lugar. ¿Qué proyectos tienen para usar energía ambiental más sostenible como la solar y la eólica que están en una menor y en más pequeño porcentaje?

*Respuesta:* Nosotros usamos la energía térmica como respaldo del sistema eléctrico. Nuestra mayor fuente de generación es hidroeléctrica y energías renovables. Como tal en energía solar, acabamos de tener un proyecto de una cooperación internacional y estamos probando la planta solar que tenemos instalada en Guanacaste que apenas tiene un año esta planta de estar instalada. De hecho tenemos más proyectos en la parte eólica también.

**Pregunta:** ¿Desde la perspectiva de CEGESTI, ISO 26000 se puede ver como una integración de las normas ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS, es decir, ISO integral de calidad, ambiente y seguridad?

*Respuesta:* Podría decirse pero la norma ISO 26000 es una guía para que las empresas puedan alinear su cumplimiento con la responsabilidad social. La norma ISO 26000 toma en cuenta estos componentes de calidad y ambiente y salud ocupacional pero también otros componentes como las prácticas laborales, la participación de la comunidad entre otros.

**Pregunta:** ¿Cómo se traduce, en AHPER el tema derechos humanos y enfoque social para los colaboradores más allá del tema salud y seguridad ocupacional?

*Respuesta:* Nosotros vemos el recurso humano más allá de los números de inversión de rentabilidad de una empresa. El recurso humano es la piedra angular que permite a la empresa avanzar. Entonces, creo que no únicamente hemos de centrarnos en aspectos laborales, en aspectos de monetarios sino ir más allá.

Organizadores:



Con el apoyo de:



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Ministerio Relaciones Exteriores  
Reino de los Países Bajos