	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 7

Código de la dependencia. 16

FECHA	jueves, 13 de junio de 2019
--------------	-----------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad


UNIDAD REGIONAL	Extensión Chía
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Parra González	Néstor Andrés	1014188705
Benavides Giraldo	Giancarlo	1026273628

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 7

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Balcázar Daza	Ana María

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Análisis de la implementación del modelo de responsabilidad social empresarial en tres empresas de flores en la sabana de Bogotá

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Administrador de Empresas

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
05/06/2019	169

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Análisis	Analysis
2. Investigación	Investigation
3. Empresa	Company
4. Empleados	Employees
5. Responsabilidad Social	Social Responsibility
6. Entrevista	Interview

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 7

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El proyecto investigativo se enfoca en identificar de qué manera las empresas de flores en la Sabana de Bogotá implementan la Responsabilidad Social Empresarial. Teniendo en cuenta el compromiso con la sostenibilidad ambiental, el entorno, los sectores específicos relacionados con sus productos y los planes de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, muchas veces provenientes de los sectores más vulnerables de la población colombiana.

Una responsabilidad que demandan hoy los mercados, particularmente el de flores, es el cuidado con el medio ambiente, con la comunidad, con los trabajadores y con la sociedad; desarrollar acciones éticas para minimizar el impacto, debido a que el cultivo requiere la utilización de insumos químicos, que afectan tanto la salud como el medio ambiente.

The research project focuses on identifying how the flower companies in the Sabana de Bogotá implement Corporate Social Responsibility. Taking into account the commitment to environmental sustainability, the environment, the specific sectors related to their products and the support plans to improve the quality of life of their employees, often from the most vulnerable sectors of the Colombian population.

A responsibility that the markets demand today, particularly that of flowers, is the care with the environment, with the community, with the workers and with society; develop ethical actions to minimize the impact, because the crop requires the use of chemical inputs, which affect both health and the environment.

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:
Marque con una "X":

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 4 de 7

Autorizo (Autorizamos)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 7

legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI ___ NO X

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 7

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.



La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Trabajo Final Responsabilidad Social Junio 12 2019.pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Parra González Néstor Andrés	
Benavides Giraldo Giancarlo	

Código Serie Documental 16.32.4.

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONOMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CHIA CUNDINAMARCA



**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL EN TRES EMPRESAS DE FLORES EN LA SABANA
DE BOGOTÁ**

GIANCARLO BENAVIDES GIRALDO
NÉSTOR ANDRÉS PARRA GONZALEZ

ASESORA DE METODOLOGÍA
ANA MARÍA BALCÁZAR DAZA

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
3. OBJETIVOS	8
3.1 Objetivo General	8
3.2 Objetivos Específicos	9
4. JUSTIFICACIÓN	9
5. MARCO REFERENCIAL	17
5.1 Marco Teórico	23
5.2 Marco Conceptual.....	37
6. DISEÑO METODOLÓGICO	44
6.1 Tipo de investigación	44
6.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	45
6.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
6.5 Recursos	48
6.5.1 Recursos Humanos	48
6.5.2 Materiales	49
7. DESARROLLO METODOLÓGICO	49
7.1 Descripción de la recolección de datos.....	50
7.1.1 Entrevistas semiestructuradas.....	50
7.1.2 Encuesta a los trabajadores de empresas de flores en la Sabana de Bogotá	65
7.2 Análisis de resultados	77
7.2.1 Análisis de las Encuestas por categorías.....	78
7.2.2 Análisis y cruce de las Entrevistas por categorías.....	90
7.3 Triangulación de resultados de Entrevistas y Encuestas	95
7.4 El Código de Conducta Flor Verde de Asocolflores	101
7.4.1 Estándar Florverde Sustainable Flowers (Flores Sostenibles).....	104

7.5 Análisis de resultados por Empresas de los instrumentos de investigación frente al Estándar Florverde para la producción sostenible de flores y ornamentales.....	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	134
ANEXOS.....	139

**Cuestionario Encuesta a los trabajadores de empresas de flores en la Sabana de Bogotá
Muestra de Encuesta Aplicada**

Registro Fotográfico

**Cuestionario Guía para las entrevistas a los empresarios o directores de Responsabilidad Social Empresarial
Entrevistas realizadas a los encargados de la Responsabilidad Social Empresarial en cada una de las empresas**

CRONOGRAMA.....	166
------------------------	------------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejemplo de rutina para una operaria de las flores en temporada baja	13
Tabla 2. Desarrollo del concepto de responsabilidad.....	24
Tabla 3. Matriz de Análisis de las Encuestas por Categoría.....	76
Tabla 4. Matriz de Análisis de las Entrevistas por Empresas y Categorías	78
Tabla 5. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 1	105
Tabla 6. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 2	113
Tabla 7. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 3	120

1. ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA: Gestión de las Organizaciones y Sociedad

PROGRAMA: Administración de Empresas

LÍNEA: Desarrollo Organizacional

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Análisis de la Implementación del Modelo de Responsabilidad Social Empresarial en empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá.

En el marco de los lineamientos institucionales para la investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables, del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, en el área Gestión de las Organizaciones y Sociedad y la línea Desarrollo Organizacional se plantea la estructura del trabajo de grado tipo monografía.

El proyecto investigativo se enfocará en identificar de qué manera las empresas de flores en la Sabana de Bogotá implementan la Responsabilidad Social Empresarial. Teniendo en cuenta el compromiso con la sostenibilidad ambiental, el entorno, los sectores específicos relacionados con sus productos y los planes de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, muchas veces provenientes de los sectores más vulnerables de la población colombiana.

Una responsabilidad que demandan hoy los mercados, particularmente el de flores, es el cuidado con el medio ambiente, con la comunidad, con los trabajadores y con la sociedad; desarrollar acciones éticas para minimizar el impacto, debido a que el cultivo requiere la utilización de insumos químicos, que afectan tanto la salud como el medio ambiente. Es importante considerar que en esta industria no debe existir un componente principal, sino debe ser la conjugación entre el negocio, la sustentabilidad con el medio ambiente, los empleados y la comunidad.

El deber ético de las organizaciones, especialmente el de cultivo de flores, es responder con programas de responsabilidad social, con procesos fundamentados en la compensación y mejoramiento de poder adquisitivo de sus trabajadores, con el salario, la situación laboral y los programas de formación, capacitación y bienestar para ellos y su familia.

Como se plantea en ERS Innovación, actualmente se propone el concepto de empresas sostenibles. En este sentido, la sostenibilidad es el conjunto de condiciones económicas, sociales y ambientales que favorecen la permanencia y el desarrollo de una empresa en una relación de beneficio mutuo entre las empresas y la sociedad. (ERSInnovación, 2016)

En el artículo Ética, Responsabilidad Social e Innovación de la misma publicación se afirma que el desarrollo sustentable o sostenible es el que satisface las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades. Como se plantea en el texto, este surge para responder a las exigencias de la comunidad, principalmente, en las áreas ecológica o ambiental, económica y social.

De acuerdo con Correa, Flynn y Amit (2004), la nueva actitud pública con respecto a la actividad de las empresas insiste en mayores exigencias para que estas operen de acuerdo con lineamientos y estándares de conducta responsable. Por lo tanto, en varios países se han presentado iniciativas para regular las prácticas empresariales, las cuales han sido promovidas por organismos internacionales, gobiernos y entidades no gubernamentales.

Para citar algunos, la ONU desarrolló el Pacto Global, la Unión Europea aportó el Libro Verde, Francia aprobó una ley que exige la publicación de balances sociales y ambientales, Inglaterra creó un Ministerio de RSE, Fundación Carolina de España diseñó el Programa de Responsabilidad Social, en Estados Unidos se cuenta con un Ranking sobre Reputación Empresarial y, además, en España tiene una gran incidencia en el mundo empresarial la Fundación Étnor.

Teniendo en cuenta lo anterior, se desarrolla el trabajo de investigación Análisis de la Implementación del Modelo de Responsabilidad Social Empresarial en tres empresas de flores en la Sabana de Bogotá.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Cada vez más, el mundo moderno se preocupa por la forma como las empresas están enfocando su producción de bienes y servicios a prácticas en las que se privilegian los rendimientos, el superávit, la ganancia ocasional y los ahorros en insumos, sin tener suficiente cuidado con la forma como están afectando a las personas que trabajan en estas empresas, el entorno y la preservación de los recursos naturales, para garantizar no solo la continuidad y fortalecimiento de la empresa sino la preservación de la naturaleza y la calidad de vida de las personas que habitan en sus zonas de incidencia.

Sin duda, esta preocupación surge porque cada día más la sociedad civil ejerce mayor presión y les exige a las empresas que sean éticas, que realicen producciones más justas, amigables con el medio ambiente para garantizar la sostenibilidad, porque como lo señala la filósofa española Adela Cortina, Directora de la Fundación Étnor, en el Diario Responsable, el reto que hoy se plantea es que la sociedad civil se apersona de esta problemática. “La actividad empresarial no puede estar más allá del bien y del mal, como ninguna otra actividad. No se puede hacer empresa maximizando el beneficio caiga quien caiga” (Cortina, 2013).

Agrega la investigadora que una empresa debe comportarse éticamente y tener en cuenta a los distintos grupos sociales para obtener más posibilidades de mantenerse en el futuro y generar confianza. Cuando la confianza se quiebra todas las transacciones se complican, dice la investigadora y agrega que sin empresas éticas no hay una buena sociedad. “Necesitamos el trabajo que

generan, el capital social, que defiendan y protejan los Derechos Humanos” (Cortina, 2013).

En respuesta a estas preocupaciones, surge el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, RSE, para contrarrestar los efectos sobre el medio ambiente, y problemáticas sociales en donde la injusticia y la desigualdad siguen siendo los principales limitantes del desarrollo y el progreso de una sociedad. La responsabilidad social se presenta como una alternativa para promover prácticas empresariales en donde el bienestar social, ambiental y económico tenga su propio lugar en las empresas públicas y privadas.

Actualmente, en Colombia las prácticas socialmente responsables están cada vez más presentes en las agendas empresariales de las grandes, medianas y pequeñas empresas. En el país existe una mayor conciencia para desarrollar las actividades empresariales, no solo en el marco de la ley sino teniendo en cuenta parámetros conceptuales y consensos corporativos que permitan una mayor coherencia entre los postulados éticos que se expresan en la misión y visión de las empresas sino en las acciones que desarrollan diariamente.

Con este trabajo se busca entender el papel que cumple la Responsabilidad Social en el entorno empresarial floricultor en el país, especialmente en la Sabana de Bogotá, para comprender las transformaciones que esta plantea y, al mismo tiempo, verificar los alcances y prácticas responsables de las empresas para contrastar si sus acciones de responsabilidad social corresponden a propuestas teóricas y conceptuales desarrolladas por expertos y entidades con base en el estudio y análisis de empresas y organizaciones que le han apostado a las prácticas socialmente responsables para garantizar su sostenibilidad.

Especialmente, se busca comprender lo que las empresas entienden y hacen con respecto a la RSE, porque muchas veces se cree que esta es solamente cumplir la ley, pagar a tiempo los salarios y generar algunos programas de bienestar social, pero los expertos consideran que esta va mucho más allá. Veamos algunos planteamientos.

Aragón y Rocha (2009) proponen algunas definiciones de actores claves en este campo, los cuales permiten visualizar la pluralidad de las interpretaciones:

El Libro Verde (2001) de la Comisión Europea indica que “es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (stakeholder)”. Por su parte, el Banco Mundial considera que el compromiso de la empresa es contribuir al desarrollo y mejorar la calidad de vida, esto con la colaboración, tanto de los empleados y sus familias como de la comunidad local y la sociedad.

El concepto ha sido definido de distintas maneras, pero en general se coincide en proponer que la Responsabilidad Social Empresarial se fundamenta en que las organizaciones asuman voluntariamente comportamientos éticos y tengan presente las consecuencias que tienen las actividades que desarrollan en los diferentes contextos sociales.

Pregunta problema

¿Cómo implementan las empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial y aportan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y el entorno?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar la forma como empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá implementan los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial para aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y el entorno.

3.2 Objetivos Específicos

1. Describir los lineamientos que tienen tres empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá acerca de la Responsabilidad Social Empresarial.
2. Contrastar los programas de Responsabilidad Social Empresarial que tienen algunas empresas de cultivos de flores en la Sabana de Bogotá frente a los planteamientos de expertos y organizaciones que trabajan el tema, como Asocolflores y su Código de Conducta Flor Verde.

4. JUSTIFICACIÓN

Una de las razones más importantes para investigar este sector de la economía colombiana son las cifras significativas que se producen en uno de los renglones más importantes de las exportaciones colombianas. El Gran Informe de la Floricultura Colombiana, de 2017, publicado en la Nota.com, Colombia tiene entre el 60% y 65% del mercado de Estados Unidos, y en algunos productos como el clavel la participación sube a 95%, dice el informe y cita como fuente de la información a Augusto Solano, presidente de Asocolflores. Esos nichos se han mantenido por calidad y precio, asegura Juan María Cock, Gerente de Uniflor, y agrega que “ningún otro competidor nos ha podido igualar en los 100 productos que exportamos”.

Dice el informe que en Colombia hay tres grupos grandes de floricultores: Dole, The Queen’s Flowers y Florimex. La primera es la conocida multinacional de frutas y vegetales hawaiana, la mayor comercializadora de flores cortadas del mundo. Desde 1998, compró empresas como Americaflor, Cultivos del Caribe, Cultivos San Nicolás y CI Comercializadora Caribbean hasta quedar con cerca del 20% de la capacidad de producción de Colombia. El grupo Queen aglutina más de 30 empresas, entre las que se cuentan MG Consultores, El Trigo y Las Olas.

Florimex, por su parte, es la filial de la multinacional alemana que tiene negocios en 30 países.

Luis Fandiño, gerente para Colombia de Andean Arabian Flowers, asegura en la Revista Dinero que a pesar de los esfuerzos que realiza el sector falta inversión en capital humano. “El pago generalizado de salarios mínimos a los empleados es reflejo de la poca ganancia en productividad de la mano de obra que ha habido, a pesar de la ya larga trayectoria del negocio” (Dinero, 2006).

Dice el empresario que falta invertir en educación y capacitación de los trabajadores del sector floricultor, para ser más eficientes y que no es suficiente dar empleo sino lograr una mano de obra calificada, porque al final, dice, es mano de obra masiva, pero no es calificada.

Según el DIRPEN, el interés del DANE por cifras detalladas del sector floricultor colombiano, en temas como área sembrada, producción por tipo de flor, condiciones fitosanitario, manejo de plagas, manejo de desechos y personal ocupado y la participación que representa el sector floricultor en el producto interno bruto del país, determinaron el diseño de la investigación del Censo de Unidades Productoras de Flores. Según el informe, los departamentos de Cundinamarca y Antioquia son los de mayor influencia en la producción de flores. En Cundinamarca se destacan los municipios de Madrid, El Rosal, Facatativá, Tocancipá y Funza, ubicados en la Sabana de Bogotá (DIRPEN, 2011).

Esta investigación también se justifica porque es importante entender el concepto de responsabilidad social de las empresas relacionado con la necesidad de enfrentar las problemáticas que derivan de la globalización. En esta, las empresas tienen un nuevo papel en la sociedad, porque deben contribuir a la solución de problemas laborales, sociales y ecológicos y, además, se les exige participar en la generación de condiciones adecuadas para alcanzar un desarrollo sostenible.

Así mismo, es muy importante comprender qué se está haciendo en el ámbito internacional. Algunas ONG europeas han liderado la implementación de códigos de conducta y varias organizaciones de ciudadanos han presionado para

mejorar las condiciones laborales en el sector floricultor. Con la presión de entidades no gubernamentales se creó el Código de Conducta Internacional para la Producción de Flores Cortadas. Este código es conocido en Colombia como el Flower Label Program. En el país el más representativo es el programa de autorregulación interno llamado Flor Verde.

El Código de Conducta Flor Verde posee los siguientes principios fundamentales:

- Garantía y pago oportuno de salarios, beneficios y compensaciones.
- Garantía de estabilidad laboral y de tratamiento no discriminatorio al trabajador.
- Cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.
- Cumplimiento de la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.
- Respeto al derecho de formación e información para el desempeño laboral, planeación de la gestión humana.
- Fortalecimiento del bienestar del trabajador y su núcleo familiar y compromiso de no contratar a menores de 18 años (Asocolflores, 2002).

Según la organización internacional Oxfam (2004), las mujeres en la floricultura ocupan el 77% de los cargos como operarias en los cultivos. Están en el eslabón más bajo de la cadena productiva y comercial. Dice la entidad que a ellas se les dificulta acceder a puestos con mejor remuneración, como supervisoras, de control, de mantenimiento o de prevención de riesgos. La misma organización afirma que, como expresión de cierta segregación vertical en contra de las mujeres, los cargos administrativos, de responsabilidad, supervisión y autoridad están concentrados en hombres en la mayoría de las empresas.

Sin embargo, a nivel salarial no parecen existir marcadas diferencias entre los géneros, puesto que tanto hombres como mujeres ganan por lo general el salario mínimo, compartiendo una situación en que todos viven difíciles condiciones laborales. No obstante, puede considerarse que la situación de las

mujeres resulta más adversa, especialmente si son madres cabeza de familia, como es la condición del 61,5% de las trabajadoras (Oxfam, 2004).

Por eso, otro aspecto que justifica la realización de este trabajo de investigación es la precaria calidad de vida de las mujeres que laboran en el sector floricultor, por sus difíciles condiciones de trabajo, las largas jornadas en el hogar y en el cultivo y en algunas ocasiones el maltrato laboral.

Según el informe Las mujeres en la industria colombiana de las flores, del Observatorio de Multinacionales en América Latina, OMAL, hay sobrecarga laboral, lo cual va en detrimento de las condiciones de trabajo. Hay mucho trabajo manual, los jefes son déspotas y los incrementos de productividad dependen de manera directa de un mayor esfuerzo físico. Dice el informe que los “estímulos” consisten en la competencia entre los operarios, el acoso de los supervisores, el abochornar en público a los rezagados y en las amenazas de despido o de no renovación del contrato. Así mismo, se extienden regularmente las jornadas laborales para cumplir las metas de producción en temporadas claves como la de San Valentín. Este tiempo extra trabajado, las empresas no lo pagan en salario sino en compensatorios. (Garzón y Pedraza, 2013).

Dice el informe que hay una sistemática vulneración de los derechos de los trabajadores, especialmente de las mujeres, porque cumplen horarios inhumanos para poder responder por las labores domésticas y, a la vez, cumplir con su jornada laboral. Ver Tabla 1.

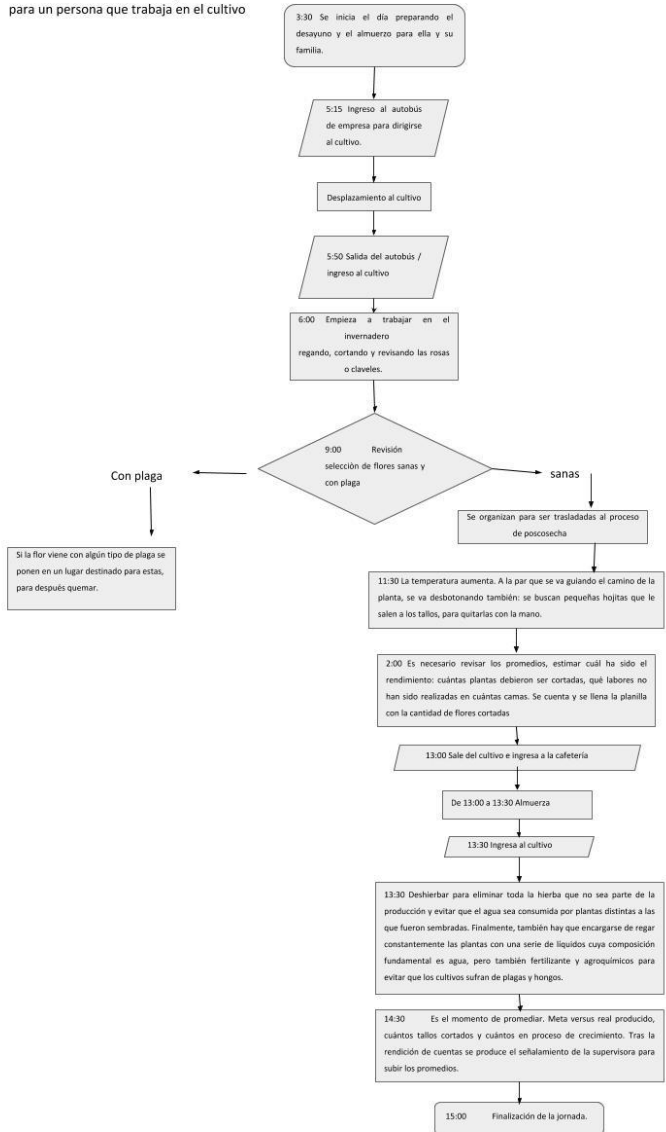
Tabla 1. Ejemplo de rutina para una operaria de las flores en temporada baja.

3:30	Se inicia el día preparando el desayuno y el almuerzo para ella y su familia.
5:15	El autobús de empresa recoge a la gente que se dirige al cultivo.
6:00	Empieza a trabajar en el invernadero cortando rosas o claveles. Especialmente durante estas horas, porque las flores todavía están cerradas y tienen el estado ideal para lograr un periodo de “vida” superior a un mes y ser exportadas.

- 9:00 Marcar a las plantas el camino por dónde deben crecer, rectas, sin inclinarse hacia un lado u otro.
- 11:30 La temperatura aumenta. A la par que se va guiando el camino de la planta, se va desbotonando también: se buscan pequeñas hojitas que le salen a los tallos, para quitarlas con la mano.
- 12:00 Es necesario revisar los promedios, estimar cuál ha sido el rendimiento: cuántas plantas debieron ser cortadas, qué labores no han sido realizadas en cuántas camas. La media hora de almuerzo transcurre y hacer esta pausa para comer depende del cumplimiento de los objetivos establecidos.
- 13:30 Deshierbar para eliminar toda la hierba que no sea parte de la producción y evitar que el agua sea consumida por plantas distintas a las que fueron sembradas. Finalmente, también hay que encargarse de regar constantemente las plantas con una serie de líquidos cuya composición fundamental es agua, pero también fertilizante y agroquímicos para evitar que los cultivos sufran de plagas y hongos.
- 14:30 Es el momento de promediar. Meta versus real producido, cuántos tallos cortados y cuántos en proceso de crecimiento. Tras la rendición de cuentas se produce el señalamiento de la supervisora para subir los promedios.
- 15:00 Finalización de la jornada.

DIAGRAMA DE FLUJO

Jornada de un día de trabajo de 8 horas para una persona que trabaja en el cultivo



Fuente: Elaboración propia, con base en información del Observatorio de Multinacionales en América Latina, OMAL.

La contratación mayoritaria de mujeres se da por diferentes razones. Según algunos estudios realizados, los empresarios prefieren mujeres porque tienen mayor cuidado en el tratamiento de la flor, son más delicadas y tienen más paciencia para realizar el trabajo. En algunos casos, las mujeres son madres

cabeza de familia, tienen bajos niveles educativos y no les resulta fácil encontrar otro empleo, por lo que deben aceptar estas condiciones laborales y de esta manera poder sostener su hogar. (Garzón y Pedraza, 2013)

Por su parte, Greta Friedemann (2008) afirma que el trabajo en la floricultura, a través del empleo formal, relacionado con ingresos salariales, propiedad de bienes, redes sociales, les permite a las mujeres incrementar su autoestima y adquirir mayor poder de negociación y autonomía frente a la dominación masculina en el hogar.

Sin embargo, se ha incrementado la presencia de hombres en los cultivos, especialmente en Antioquia, debido a la falta de otras oportunidades laborales, el índice de desempleo aumenta en la región, crece la informalidad y aumenta la crisis del sector agropecuario (Gómez y García, 2007). Dicen los autores que los hombres se desempeñan especialmente en las labores de construcción y mantenimiento de las infraestructuras, así como en lo relacionado con las fumigaciones. Actualmente, también se encuentran hombres en los cultivos en labores que antes eran desempeñadas solo por mujeres, como sembrar, guiar, desbotonar, cortar, entre otras actividades.

Así mismo, se justifica investigar en este campo porque el sector floricultor puede convertirse en uno de los más importantes para generar empleo a población vulnerable y contribuir en la superación de la pobreza. Por ejemplo, la alianza de Asocolflores con la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza, ANSPE, fue reconocida como uno de los cinco casos exitosos en materia de generación de ingresos y capacidades en el departamento de Cundinamarca.

De acuerdo con la revista Flor y Cultura Colombiana, de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, el proyecto que se lleva a cabo entre la ANSPE y Asocolflores busca desarrollar una estrategia de generación de ingresos con población vulnerable (personas que viven en pobreza extrema, desplazados y víctimas de la violencia) en las empresas vinculadas al gremio y facilitar su vinculación y enganche laboral, permitiendo no solo el mejoramiento de los indicadores de ingresos y trabajo, educación y capacitación, acceso al Sistema

General de Seguridad Social y bancarización y ahorro sino también contribuir con la solución de la problemática de consecución de mano de obra en la actividad floricultora.

Según la publicación, en el año 2013, unas 1.122 personas en pobreza extrema, que pertenecen al programa de la Red Unidos, se encontraban laborando en empresas floricultoras asociadas y para la temporada de San Valentín se vincularon otras 70 personas al sector.

Igualmente, Asocolflores tiene como propósito apoyar a los trabajadores de la floricultura a través del programa Asocolflor-es-Hogar, a mejorar o conseguir sus vivienda. Según la entidad, más de 29.000 familias han mejorado sus condiciones de vivienda, dentro de las cuales cerca de 5.200 familias hicieron realidad el sueño de adquisición de vivienda nueva en nueve municipios de influencia floricultora en Cundinamarca y uno en Antioquia.

Según la revista, en el año 2014, se vincularon a este programa 10 empresas, mediante su participación en las Ferias Municipales de Empleo y ofertas cerradas; “aunque no ha sido una tarea fácil debido a la alta informalidad y a la baja capacitación de esta población, los empresarios vienen haciendo un esfuerzo por capacitarlos, tanto en habilidades blandas como técnicas, garantizando su inclusión laboral y mejores oportunidades para ellos y sus familias” (Alianza ANSPE – Asocolflores, 2014, p. 24).

Un aspecto importante es lo que se conoce como la responsabilidad social ambiental. Por tal razón, es relevante preguntarnos por las acciones que desarrollan las empresas para conciliar sus actividades productivas y comerciales con el medioambiente, especialmente, con su entorno o zona de influencia.

Para muchas empresas, la preocupación por el medio ambiente es un aspecto estratégico, debido a que la falta de protección y buen uso que se le dan a los recursos naturales están conduciendo a las destrucción del planeta por la afectación directa que se hace sobre recursos no renovables, que son muy importantes para la supervivencia de todos los seres vivos que habitan el mundo.

Por eso, es relevante analizar el compromiso que tienen las empresas para preservar y cuidar el medio ambiente; por ejemplo, en la forma como utilizan los recursos naturales en la producción de sus bienes y servicios, en este caso el cultivo y transporte de flores, el uso de energía, agua, materias primas, entre otros recursos naturales.

Se justifica preguntarnos y que las empresas también lo hagan, si hay acciones concretas y dirigidas, específicamente, no solo a tener buenas prácticas ambientales, sino a saber si están trabajando para generar y fortalecer una conciencia ambiental.

5. MARCO REFERENCIAL

Las primeras empresas del sector floricultor surgieron en Colombia en la década de los 60. Varios autores hablan de Edgar Wells, un aficionado al cultivo de las flores en el país, quien viajó a Estados Unidos con el propósito de conocer cuáles eran las técnicas que se utilizaban para el cultivo del producto y traer algunas ideas para implementarlas en el territorio colombiano, un lugar privilegiado que cuenta con varios pisos térmicos y no tiene estaciones como el país del norte. Cuando regresó fundó una empresa para abastecer parte del mercado nacional y dar los primeros pasos para exportar flores a Estados Unidos. En octubre de 1965, un avión cargado con flores colombianas aterrizó en Estados Unidos.

Dicen los investigadores que una de las ventajas que ofrecía el país era su gran riqueza en climas, diversos pisos térmicos, variedad de suelos (húmedos, secos, etc.). Otra ventaja era que en el país no se presentaban estaciones, lo que permitía el cultivo de flores de alta calidad durante todo el año. Según el trabajo Comercialización Internacional de Flores: Antecedentes y Evolución: 1990 - 1999, de los investigadores Marta Marín y Julián Rangel, la primera exportación comercial de flores se realizó en 1965; esta alcanzó un valor de US\$20.000.

En el mismo trabajo indican que en 1969 ya existían 50 firmas exportadoras de flores y que esta cifra cambió significativamente 1974, pues subió a 63 empresas. “En 1975, Colombia exportó flores a los mercados internacionales por un valor de US\$20 millones. En 1985 esta cifra se colocó en los US\$140 millones, en 1995 logró los US\$475.7 millones y en 1999 sumó US\$550.4 millones” (Marín y Rangel, 2000).

Distintos informes coinciden en que la producción de flores está centrada en la Sabana de Bogotá. En esta región se cultiva cerca del 92% de las flores que se exportan, especialmente a Estados Unidos, debido a que está a 2.600 metros sobre el nivel del mar y tiene temperaturas que oscilan entre 14 y 20 grados centígrados durante el día y entre 4 y 8 grados en horas de la noche, lo que favorece la diversidad de cultivos, la conservación del producto y los ahorros en costos de transporte por la cercanía con el aeropuerto internacional El Dorado.

Aunque Antioquia es famosa por organizar la Feria de las Flores, en Medellín, uno de los eventos más representativos del país, apenas produce el 6 por ciento de las flores y el Valle del Cauca cultiva el 2 por ciento. En el país los principales productores están en Cundinamarca, en los municipios de Facatativá, Madrid, Mosquera, Chía, Cajicá, Tabio, Cota, Fusagasugá y Suba. Después están los municipios de Rionegro, Fredonia y la Ceja, en Antioquia. El Cauca produce flores en Piendamó y el Valle del Cauca las cultiva en Buga.

De acuerdo con Marín y Rangel (2000), la flor es un producto perecedero, difícil de almacenar y por lo tanto se debe vender tan pronto llega al mercado. La vida útil de una rosa (desde que se corta hasta que se marchita) es de unos 20 días. Por su parte, el clavel es un poco más fuerte y puede durar un mes si se tiene cuidado en la forma de transportarse y almacenarse. La industria floricultora ofrece productos muy variados. En total se ofertan en los mercados internacionales y nacionales unos 35 tipos diferentes de flores, entre claveles, rosas, crisantemos, pompones, orquídeas, margaritas, etc.

Uno de los grandes referentes de esta industria en el país es la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Asocolflores. Esta organización gremial

sin ánimo de lucro se fundó en 1973, con el propósito de aunar esfuerzos de los productores y exportadores colombianos para defender su posición en los mercados internacionales de flores y buscar el desarrollo integral de la floricultura en cuanto a producción, tecnología, investigación científica, transporte, bienestar integral de los trabajadores de la industria, entre otros aspectos.

Asocolflores actúa como entidad gremial en diferentes comités y consejos económicos, públicos y privados, con el objetivo de representar a los floricultores en los procesos exportadores, especialmente, cuando se presentan negociaciones bilaterales y multilaterales comerciales en el marco de los nuevos Tratados de Libre Comercio que ha firmado Colombia con distintos países.

En el ámbito interno, la entidad gremial promueve la realización de programas de capacitación y formación e impulsa proyectos de investigación que contribuyan con el fortalecimiento del sector floricultor y su entorno social y ambiental. Especialmente, se centra en desarrollar técnicas de producción que favorezcan y protejan el medio ambiente para minimizar el impacto de la actividad sobre los recursos no renovables, como el agua, y además para optimizar los procesos de producción.

De igual manera, Asocolflores realiza alianzas estratégicas con universidades y centros de investigación para analizar y promover el espíritu investigativo que permita implementar mecanismos de extensión y capacitación para lograr resultados favorables a los productores y exportadores colombianos.

Con respecto al papel que cumple el Gobierno frente al sector floricultor, se puede afirmar que debido a que este es un rubro importante de exportación, algunas entidades, como el Ministerio de Comercio Exterior, se preocupan por generar propuestas de información y capacitación a empresarios del sector para asesorarlos en trámites y ofertas de negocios, bienes y servicios, estudios de mercados, oportunidades de demanda comercial de los productos, entre otros aspectos, los cuales son muy útiles para los exportadores tradicionales y para los nuevos proyectos comerciales que buscan aprovechar la apertura de mercados que favorecen los Tratados de Libre Comercio.

Igualmente, el Gobierno reunió en Procolombia varias entidades para promover el turismo y la inversión extranjera en el país. Así mismo, para incentivar las exportaciones distintas a las provenientes de los sectores mineros energéticos y fortalecer la imagen de Colombia.

La entidad gubernamental apoya y asesora de manera integral a los usuarios para generar, desarrollar y ampliar oportunidades de negocios a los exportadores colombianos.

Así mismo, Procolombia es la entidad encargada de fomentar la realización de negocios internacionales a través de la identificación de oportunidades de mercado, el diseño de estrategias de búsqueda de nuevos compradores, la internacionalización de las empresas, el acompañamiento en el diseño de planes de acción, el contacto entre empresarios a través de actividades de promoción comercial, inversión y turismo internacional. Así mismo, la entidad se encarga de prestar servicios especializados a empresarios extranjeros que están interesados en adquirir bienes y servicios colombianos o desean invertir en el país.

Según Marín y Rangel (2000), el sector floricultor tenía en 1999 entre 4.500 y 5.000 hectáreas cultivadas y generaba unos 75.000 empleos directos. Es claro que hoy esa cifra ha cambiado. Como se puede observar, estas cantidades convierten al sector floricultor en uno de los que ocupa más trabajadores por hectárea de producción en la agricultura colombiana. Los trabajadores son en su mayoría mujeres, un 75 por ciento, las cuales no requieren mayor formación profesional, pero sí capacitación.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial, varios autores coinciden en afirmar que este es un aspecto muy importante en la gestión empresarial para garantizar su sostenibilidad. Julio González y Myrna Videla, en el texto Responsabilidad Social Empresarial ¿un nuevo paradigma de racionalidad económica para las organizaciones?, aseguran que esta es comprendida como una especie de modelo económico de las empresas que logra favorecer a diversos grupos de interés, como los trabajadores y las comunidades en zonas de influencia.

Estos planteamientos han cogido impulso en la sociedad por la forma como inciden las empresas en la vida cotidiana de las comunidades. María Paula Vergara y Laura Vicaría en su trabajo de grado *Ser o aparentar la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial*, dicen que debido a que las transformaciones del capitalismo contemporáneo han dejado desprotegido al individuo en las sociedades postmodernas, y ante la necesidad de generar mayores niveles de bienestar, el concepto de responsabilidad social empresarial ha cogido fuerza en las organizaciones.

Uno de los interrogantes que plantean es si la RSE es una práctica auténtica de los empresarios, es una trampa o apariencia en la gestión empresarial, o es de verdad una vía hacia el bienestar organizacional. Esta inquietud tiene sentido, porque hoy las entidades y organizaciones se convierten en esquemas que refuerzan sus deberes empresariales, los cuales son de obligatorio cumplimiento y se articulan estratégicamente con su entorno para aportar a la transformación de la sociedad.

Por tal razón, las metas empresariales deben estar encaminadas a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y de las comunidades de su entorno, a preservar el medio ambiente y cuidar los recursos no renovables que garanticen la supervivencia de las generaciones futuras. Ese debe ser el sentido de la Responsabilidad Social Empresarial.

Algunas organizaciones internacionales, como el Global Reporting Initiative, GRI, buscan que las demás organizaciones entablen diálogos permanentes con las partes involucradas en sus actividades, como los clientes, los proveedores, los empleados, el entorno, etc., para crear desarrollo sostenible. El GRI ha propuesto la creación y desarrollo de guías y reportes de transparencia para lograr visibilizar la información corporativa de la responsabilidad social de las empresas.

Vergara y Vicaria (2009) hablan de la “memoria de sostenibilidad o reporte social”. Aseguran que el GRI busca promover la transparencia y la credibilidad en los reportes con formatos uniformes y con estándares fijos, que permitan conocer

el impacto de las políticas y los sistemas de gestión empresariales sobre sus intereses. Se preocupa porque exista un marco de información corporativa sobre responsabilidad social que sea comparable, homogéneo y creíble.

Una de las funciones que desarrolla el GRI es la implementación del Triple Balance, es decir, el económico, el social y el medioambiental. Lo cual le permite producir reportes significativos a nivel mundial y unificar la información reportada por las empresas, haciéndola comparable, medible y auditable y, además, crea estándares para analizar lo que se está haciendo alrededor del mundo en materia de implementación de estrategias y acciones empresariales socialmente responsables que aseguren un futuro sostenible.

Por su parte, el Pacto Global (Global Compact) de la ONU pretende que la actividad empresarial agregue valor a las compañías y a las personas que trabajan en estas, a las comunidades y al planeta, en general. Busca que las empresas operen de manera responsable y desarrollen acciones que fortalezcan la sociedad.

El Pacto Global trabaja para que las empresas adopten un enfoque integral de la sostenibilidad, a partir de cinco elementos esenciales:

- Las empresas deben operar responsablemente en su alineación con principios universales.
- Adoptar acciones estratégicas que apoyen a la sociedad que los rodea.
- Asumir los niveles más altos de compromiso con la nueva realidad.
- Reportar anualmente todos los esfuerzos que realizan en torno a temas de gestión socialmente responsable.
- Comprometerse con el entorno donde tienen presencia (ONU Global Compact, unglobalcompact.org, 2000).

El Pacto Global también compromete a la sociedad civil y a todas las partes involucradas en el proceso, incluyendo inversionistas, empresarios, educadores, clientes, políticos, entre otros, para crear un ambiente que sea apto y que propicie la existencia y desarrollo de negocios responsables.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados. El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas” (ONU Global Compact, unglobalcompact.org, 2000).

Al respecto, en el estudio de Vergara y Vicaria (2009) se asegura que de esta manera se busca la creación de una conciencia universal donde prime lo colectivo, que apunte a la solución de problemas globales. De eso trata el Pacto Global, de buscar elementos que integren y beneficien a la humanidad. En este sentido, pretende que el sector de las empresas sea parte de la solución a los problemas que plantea la globalización y busque recuperar el medio ambiente.

Agregan que es fundamental entender que la responsabilidad social de las empresas permita crear nuevos destinos, ya que hace un llamado a las corporaciones para que entiendan la urgencia e importancia de movilizar los intereses particulares para articularlos con los intereses colectivos y lograr una nueva economía fundamentada en la ética y el buen actuar. Para el Pacto Global es muy importante la adopción de unos principios éticos para poder cambiar el rumbo de la humanidad.

5.1 Marco Teórico

En el artículo El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor, en la revista Innovar, los investigadores Édgar Augusto Valero y Karina Camacho Reyes analizan el sector de las flores en la Sabana de Bogotá y el impacto que sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo han tenido los códigos de conducta y los sellos de calidad

adoptados por algunas empresas, con el objetivo de mantener su presencia en los mercados internacionales y cumplir con estándares exigidos por diversos organismos internacionales.

Para los autores, es histórica la noción de responsabilidad social empresarial, porque se distinguen varias etapas e ideologías empresariales. Según Bendix (1966), citado por Valero y Camacho (2006), en el siglo XIX se consideraba que los dueños de las empresas eran responsables de los asalariados y de sus familias, lo que permitía que las empresas más grandes ofrecieran a sus trabajadores, o al menos a un núcleo central de los mismos, oportunidades de trabajo estable, servicios de alimentación, salud, educación, préstamos o servicios de vivienda. Con el tiempo, varios de estos servicios se fueron convirtiendo en responsabilidad de los Estados para con los ciudadanos.

Los autores afirman que a finales del siglo pasado los conceptos cambiaron y la responsabilidad social de las empresas se enfocó en la necesidad de enfrentar los problemas derivados de la globalización. Señalan que en la medida en que se desmonta el Estado de bienestar se fortalece la idea de que las empresas deben ayudar a solucionar los problemas laborales, sociales y ecológicos y participar en la creación de condiciones para un desarrollo sostenible. (Valero y Camacho, 2006)

Por su parte, los investigadores José Felipe Ojeda Hidalgo y Guillermo Lira Torres (2015) citan a varios autores para mostrar la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial. Dicen que esta pudo originarse en el Código de Hammurabi (Kambayashi, 2013), luego se habló de la ética a Nicómaco (Ojeda, Mexicano y Mosqueda, 2013).

Por su parte, Carroll (2008) realiza un recorrido por el concepto de responsabilidad social y cita a Wren (2005) para hacer referencia a los principales filántropos del siglo XIX (Robert Owen, Titus Salt, George Cadbury, John H. Patterson, Cornelius Vandervilt, John D. Rockefeller, Andrew Carnegie y George Pullman) y sus esfuerzos por mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

De igual manera, diversos autores han planteado algunas propuestas en torno a los periodos en el desarrollo del concepto de la responsabilidad social y enumeran una serie de características de cada uno. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Desarrollo del concepto de responsabilidad.

Periodo	Autor	Descripción	Concepto
Década de 1950	Bowen (1953)	Las obligaciones de los empresarios para que establezcan políticas, tomar decisiones o para seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad.	Responsabilidad social del empresario
	Davis (1960)	Algunas decisiones empresariales socialmente responsables pueden justificarse por el beneficio económico a largo plazo de la empresa, pagando de nuevo por su comportamiento socialmente responsable.	
	Frederick (1960)	Los aportes privados a los recursos económicos y humanos de la sociedad y una voluntad por parte de las empresas para ver que esos recursos fueron utilizados para fines sociales.	
Década 1960-1970	Johnson (1971)	En lugar de esforzarse por conseguir mayores rendimientos para sus accionistas, una empresa responsable tiene en cuenta los intereses de los empleados, proveedores, distribuidores, comunidades locales y la nación en su conjunto.	Enfoque del stakeholder

	Carroll (1979)	El concepto consiste en responsabilidades corporativas (es decir, económica, legal, ética y filantrópica), las cuestiones sociales de la empresa (normas laborales, derechos humanos, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción) y acciones corporativas (por ejemplo, reactiva, defensiva, acomodaticia y proactiva).	Modelo de tres dimensiones
Década 1980-1990	Wartick y Cochran (1985)	Integración de los principios de la responsabilidad empresarial, las políticas de gestión de cuestiones sociales y el proceso de la acción en un sistema en evolución.	Modelo tridimensional (principios, políticas y procesos)
	Wood (1991)	Hay cuatro tipos de responsabilidades corporativas (es decir, económica, legal, ética y filantrópica) que estaban relacionadas con tres niveles institucionales (es decir, legal, organizacional e individual), mientras que las acciones corporativas se extienden a la evaluación, la gestión contable y la gestión de la aplicación.	Marco institucional y extensión de las acciones corporativas
Década 2000	Schwartz y Carroll (2003)	Tres dominios de la responsabilidad social corporativa: económica, legal y ética.	Enfoque de los tres dominios
Década 2010	ISO 26000	Seven core de la responsabilidad social: gobernabilidad, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asunto de los consumidores y desarrollo e involucramiento de la comunidad.	Partes interesadas

Año 2011	Comisión Europea	Un proceso de integración social, medio ambiente, ética, derechos humanos y conciencia de los consumidores dentro de la operación del negocio y estrategia central que vincula a la corporación con los stakeholder.	Nuevo concepto
----------	------------------	--	----------------

Fuente: Elaboración propia, a partir de información de Ojeda y Lira Torres (2015).

Estos planteamientos son antecedentes importantes del concepto de responsabilidad social de las empresas que sirven como base para comprender los desarrollos más recientes de la gestión ética de los negocios. Estos incorporan mandatos precisos para evitar el trabajo infantil, el trabajo forzado de los obreros y empleados, la inequidad, la discriminación por razones de género y el promover el derecho que tienen los trabajadores a la asociación.

Estos logros laborales se integran a los programas que impulsan organismos internacionales como la OIT, la OCDE, la UE y la ONU. Sin embargo, los autores advierten que muchos analistas y críticos consideran que estos códigos se quedaron en declaraciones de principios y no son implementados en la práctica. Por tal razón, y para desarrollar los objetivos de responsabilidad social empresarial, se han elaborado guías para que las empresas puedan informar con certeza sobre las diversas iniciativas que desarrollan internamente y se puedan generar mecanismos de certificación y las llamadas auditorías sociales y ecológicas.

Los investigadores José Felipe Ojeda Hidalgo y Guillermo Lira Torres citan a Di Biase y Samsing (2006) para determinar desde cuándo se puede comenzar a clasificar a las empresas que son responsable socialmente. Afirman los autores que se debe lograr el cumplimiento de todas las disposiciones legales. Cuando se cumple con todo lo estipulado legalmente se entiende que las acciones adicionales le permiten a la empresa ser clasificada como una entidad socialmente responsable (Di Biase y Samsing, 2006).

Estos investigadores encontraron que las políticas más comunes que caracterizan la responsabilidad social son:

Respetar la dignidad humana.

Aplicar la ética empresarial y la transparencia, en todo tipo de negocio.

Tomar un compromiso cívico, especialmente, en cuanto al apoyo local y regional.

Considerar los intereses de las diversas partes que conforman la comunidad de la empresa o personal involucradas en ella (stakeholders).

Buscar el equilibrio en la sustentabilidad económica, ecológica y humana.

Realizar las acciones de RSE en forma voluntaria y consciente del beneficio que se está produciendo entre los stakeholders.

Mantener una vinculación y equilibrio entre las acciones de RSE y la supervivencia económica a largo plazo de la empresa.

Además, clasifican los diferentes programas que desarrollan en los siguientes ámbitos de acción:

- Desarrollo de la ética empresarial.
- Prácticas laborales y familiares.
- Prácticas ciudadanas.
- Marketing responsable.
- Preservación del medio ambiente.
- Desarrollo de proveedores.

Como se puede observar, no hay acuerdos definitivos frente al tema. En tal sentido, muchas empresas que tienen programas de responsabilidad social empresarial consideran que sus proyectos son parte de los intereses propios de los negocios y que no se realizan por consideraciones filantrópicas. La filósofa española Adela Cortina y el investigador Jesús Conill, en la serie Conversaciones de la Fundación Social, aseguran que las empresas que son éticas y socialmente responsables obtienen mayores beneficios económicos por el mejoramiento de sus relaciones con el entorno y garantizan su permanencia a largo plazo y hace una diferencia muy marcada entre empresa y negocio.

En tiempos de crisis, las empresas éticas son las que sobreviven y la ética de los negocios comenzó a prosperar debido a los escándalos financieros de las empresas que tuvieron que cerrar precisamente por mala conducta ética. Las empresas que sobreviven en situaciones de incertidumbre, de globalización, son las que se conducen éticamente (Cortina y Conill, 1998, p. 27).

Agregan los autores que las empresas que son socialmente responsables y se conducen éticamente son las más competitivas, y advierten que una empresa ética siempre será más competitiva y logrará permanecer en el mercado. Ellos entienden la competitividad como el deseo de permanecer en el mercado a largo plazo, con un beneficio suficiente que le permita ser durable y generar beneficio suficiente en el tiempo. El interés general de la empresa es fundamentalmente la durabilidad y no tanto la idea del negocio, de hacer dinero rápido y después desaparecer.

Por su parte, Fernando Savater, también en la serie de publicaciones de la Fundación Social llamada Conversaciones, asegura que la ética del empresario no es una de máximos, que busca la felicidad de todos sus clientes a través de los productos que fabrica, sino una de mínimos; la que le permite identificar a la empresa su utilidad social, su dimensión de justicia y su prudente asunción de riesgos, de tal manera que sepa distribuirlos equilibradamente.

Al establecer una ética de mínimos, el empresario está manejando dos magnitudes muy diferentes. Por una parte, el capital económico y de inversión, sus instrumentos y sus recursos, y por otra parte, los recursos humanos. A pesar de que ambos son imprescindibles para el buen funcionamiento de la empresa, no puede haber parangón ético entre la relación con el capital y la relación con los recursos humanos, pues sencillamente establecer unos mínimos socialmente aceptables en la relación con los recursos humanos es completamente necesario para lograr una ética empresarial (Savater, 1998, p. 23).

Otro autor que trabaja el tema es Ítalo Pizzolante. En el texto De la Responsabilidad Social Empresarial a la Empresa Socialmente Responsable, es

un poco más crítico con el concepto y asegura que las empresas proyectan múltiples asimetrías en su actuación social y no existe una visión gerencial compartida sobre aquellos atributos que deben caracterizar el rol social que les corresponde asumir para garantizar la sustentabilidad de sus operaciones.

Dice el autor que las empresas no se pueden asumir como responsables solo por promover programas filantrópicos o de desarrollar algunos proyectos sociales, sino que la conciencia empresarial debe estar alineada con los procesos gerenciales que caracterizan a las empresas. Agrega que la responsabilidad implica que una empresa sustentable debe estar definida por el diseño y puesta en práctica de procesos gerenciales éticos y modelos de gestión que no afecten su entorno.

Otros planteamientos de responsabilidad empresarial, como los promovidos por la organización Oxfam e International Labor Right Found, ILRF, se enfocan más en los llamados derechos laborales y en el comercio justo. Este tipo de entidades internacionales promueven en los consumidores acciones para que se sancione a las empresas que no cumplen con estándares básicos de protección de los derechos laborales y generan exigencias que se materializan en códigos de conducta o sellos de certificación a las empresas que respetan y promueven los derechos de los trabajadores. (Valero y Camacho, 2006)

En los últimos años, en el país muchas empresas han desarrollado programas de responsabilidad social a través de fundaciones empresariales, las cuales han promovido proyectos ecológicos y, a la vez, han impulsado el programa Global Compact de las Naciones Unidas. De igual manera, hay una gran preocupación por la creciente pobreza y la desigualdad social, por lo que muchos empresarios han comenzado a desarrollar acciones concretas de responsabilidad social para contribuir a cerrar esas brechas sociales.

Dicen Valero y Camacho que, a pesar de estas acciones, hay escepticismo en muchos analistas y sectores sociales por la falta de coherencia entre lo que se promueve en los discursos empresariales lo que pasa en la práctica de la responsabilidad social. No hay mucha relación entre los supuestos propósitos

sociales y la forma como actúan los sectores productivos en la vida económica de sus territorios. Advierten que esa situación obliga a analizar críticamente estos programas, para no considerar que las donaciones y otras acciones filantrópicas, que son muy publicitadas, sean el eje de la llamada responsabilidad social, sino los aspectos centrales de la gestión y el manejo de los negocios y, especialmente, las políticas laborales y de manejo del personal.

En el texto La Responsabilidad Social Empresarial, una prioridad en el mundo empresarial moderno, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, señala que la responsabilidad social empresarial es una respuesta a la obligación que tienen las economías globales y que las empresas participan en la definición de los modelos de desarrollo de las sociedades en las que hacen presencia. Dice la entidad que en esta nueva comprensión, las empresas deben desempeñar roles de liderazgo para resolver los problemas sociales.

Advierte que estas tendencias son cada día más evidentes, porque los inversionistas consideran aspectos que antes no se tenían en cuenta a la hora de poner sus recursos en un proyecto empresarial. Hoy, se preocupan por la contaminación ambiental, por la protección de recursos no renovables. Así mismo, los consumidores prefieren unas marcas en vez de otras si saben que un porcentaje de su compra será destinada a obras de desarrollo social. Agrega que aunque es deber de los gobiernos de los países y demás instituciones estatales promover y difundir los valores y estándares sociales, las empresas también deben actuar socialmente responsable.

Dice la CEPAL que la responsabilidad social empresarial está relacionada con promover acciones seguras para que la gestión de la empresa proteja el entorno y contribuya con el mejoramiento de la sociedad.

Para la entidad, las empresas socialmente responsables son aquellas:

- Cuyos productos y servicios contribuyen al bienestar de la sociedad.
- Cuyo comportamiento vaya más allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente y las prácticas de libre mercado.

- Cuyos directivos tengan un comportamiento ético.
- Cuyas actividades sean respetuosas con el medio ambiente.
- Cuyo desarrollo contemple el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera.

Agrega la entidad que las empresas socialmente responsables deben preocuparse por la productividad de sus trabajadores para mejorar su competitividad, el manejo ambiental en su actividad productiva y la comunidad en la cual están localizadas.

Así mismo, los valores fundamentales de la responsabilidad social empresarial deben estar en el cuidado del medio ambiente, el lugar de trabajo, los derechos humanos, la inversión social comunitaria, el mercado, los valores y la ética.

La CEPAL recomienda que las empresas sean estratégicas para hacer un buen uso de los recursos que invierten en las comunidades, para ser más efectivos en sus proyectos sociales y lograr mejores resultados.

Asegura que históricamente la inversión social se ha entendido como una acción de caridad o de beneficencia, pero actualmente las empresas valoran y le dan sentido a la participación comunitaria. Algunos estudios han comprobado que el éxito empresarial se logra cuando las organizaciones incluyen acciones proactivas y estratégicas para resolver los problemas de sus comunidades.

Dice la CEPAL que la inversión social o la práctica por la cual se lleva a cabo esta filosofía, se fundamenta en que las empresas retribuyan a la sociedad lo que estas toman de ella y que la ejecución de programas sociales son considerados actualmente como factores importantes para fortalecer la imagen, el reconocimiento de marca y la lealtad de los consumidores y del personal que trabaja en la empresa.

Otro enfoque relevante para entender la responsabilidad social de las empresas lo propone la Organización de las Naciones Unidas, ONU, la cual plantea, en relación con la calidad de vida, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, un derrotero importante para comprender cuáles podrían ser los estándares necesarios para que las comunidades alcancen no solo unas

metas significativas para mejorar sus condiciones en cuanto a ingreso, educación, medio ambiente, salud y bienestar, entre otros, sino mejorar su calidad de vida y lograr su sostenibilidad.

En el documento Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe, de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, se propone transformación para lograr la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que suscribieron la Agenda. Se afirma que esta es la guía que se debe seguir en la institución para orientar la visión institucional en los próximos 15 años.

Esta hoja de ruta llamada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es una oportunidad para América Latina y el Caribe, porque incluye aspectos prioritarios para la región. Entre estos se encuentran la reducción de la desigualdad, el crecimiento económico inclusivo, trabajo decente para todos, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros aspectos.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos en la Agenda ayudan a entender el sentido que puede tener hablar de calidad de vida y de una manera más concreta observar en algunos de sus planteamientos cuáles se pueden vivenciar en el sector floricultor, objeto de esta investigación. Algunos de estos objetivos son pertinentes y generan unos lineamientos que se pueden tener en cuenta desde la responsabilidad social para mejorar la calidad de vida de la población relacionada con el sector de las flores.

Como se señala en el prólogo del documento, la Agenda 2030 es una agenda civilizatoria, que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación. En la discusión y apropiación de la Agenda deben participar los representantes de los Gobiernos, la sociedad civil, el ámbito académico y el sector privado y utilizarla como una

herramienta para la creación de sociedades inclusivas y justas, al servicio de las personas de hoy y de futuras generaciones. (ONU, 2016)

Como lo han demostrado diferentes estudios, un alto porcentaje de las personas que trabajan en el sector floricultor es población vulnerable; por eso, este grupo poblacional debe formar parte de los objetivos de Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Teniendo en cuenta que la pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles.

La ONU señala que entre las formas de manifestarse la pobreza están el hambre y la malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos, la discriminación, la exclusión social y la falta de participación de los ciudadanos en las decisiones que los afectan.

Así mismo, la entidad asegura que entre los objetivos de los Estados debe estar que se ponga fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible. Para lograrlo, se debe proteger el medio ambiente para garantizar la seguridad alimentaria de la población. Se advierte en el documento que los suelos, el agua, los océanos, los bosques y, en general, la biodiversidad se están degradando en forma acelerada.

Otro objetivo que es pertinente con esta investigación es el relacionado con la obligación que tienen los Estados para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Igualmente, se busca que todos los seres humanos tengan oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y que cada vez sean más los jóvenes y adultos con las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Este aspecto está muy relacionado con el sector floricultor, porque no hay mano de obra calificada. Aquí las empresas pueden aportar bastante en la formación técnica para un empleo mejor remunerado.

En cuanto al empoderamiento de las mujeres es muy pertinente el objetivo relacionado con lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, debido a que un índice muy alto de personas que trabajan en

el sector floricultor es femenino. Dice el documento que se debe facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y a la atención médica; igualmente, se les debe permitir desarrollar un trabajo decente y facilitar su representación en las decisiones políticas y económicas.

Así mismo, se propone como objetivo promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, con el propósito de fortalecer los procesos democráticos y lograr el progreso sostenido para todos los miembros de la sociedad. Asegura que los Estados se deben preocupar por la generación de empleos de calidad y que sus habitantes deben alcanzar un desarrollo económico sostenible sin dañar el medio ambiente.

En el documento se advierte que es necesario generar alianzas entre distintos sectores, como los gobiernos, las empresas y la sociedad civil para que esta agenda de desarrollo sostenible se pueda lograr. Es necesario crear alianzas inclusivas en el nivel mundial, regional, nacional y, además, que tengan en cuenta unos principios y valores, una visión compartida y objetivos comunes que den prioridad a las personas y al planeta.

En lo que tiene que ver con capacitación y formación para el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, hace énfasis en las políticas y sistemas de fortalecimiento de las competencias de los trabajadores, de tal modo que las personas, las empresas y la sociedad puedan acceder a las competencias que necesitan y utilizarlas de una manera que redunde en beneficio de toda la sociedad. Dice la OIT que en este campo su labor está centrada en ayudar a los gobiernos y demás interlocutores sociales a mejorar la política, la planificación, la gobernanza y la regulación de los sistemas de fortalecimiento de las competencias para aumentar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el mejoramiento de la calidad y en el impulso del desarrollo económico y social.

La mejora de los vínculos entre las instituciones de educación y formación y los lugares de trabajo puede impulsar el desarrollo de las competencias a lo largo de las cadenas de valor, ayudar a gestionar los motores del cambio en el trabajo e integrar el fortalecimiento de las competencias en las estrategias de desarrollo nacionales y sectoriales. (OIT, 2018)

De igual manera, con respecto a los aprendizajes basados en el trabajo, incluidos los aprendizajes de calidad, dice la OIT que los países en todos los niveles de desarrollo sitúan el aprendizaje basado en el trabajo, especialmente los aprendizajes, en su agenda política; “reconociendo su potencial para reducir el desajuste de habilidades, satisfacer la demanda de habilidades de un mercado laboral en rápida evolución, proporcionar capacitación rentable, promoviendo el desarrollo del sector privado y suavizando las transiciones al mundo del trabajo”.

Enfatiza en que el aprendizaje basado en el trabajo se refiere a todas las formas de aprendizaje que tienen lugar en un entorno de trabajo real, como los aprendizajes formales e informales, las pasantías, la capacitación en el trabajo, son los tipos más comunes de aprendizaje basado en el trabajo. Estos combinan elementos de aprendizaje en el lugar de trabajo con el aprendizaje basado en el aula. Para que funcione se necesita una estrecha colaboración entre los interlocutores sociales, las empresas y las autoridades públicas.

El proceso de Reconocimiento de Aprendizaje Previo ayuda a las personas que no tienen calificaciones a adquirir una calificación que concuerde con sus conocimientos y habilidades; y de esta forma, se contribuye a mejorar su empleabilidad, movilidad, aprendizaje permanente, inclusión social y autoestima. (OIT, 2018)

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional asegura que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano forma parte de un servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en la Ley 115 de 1994. Esta tiene el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales a las personas para lograr un mejor desempeño en sus trabajos.

Según el Ministerio, este tipo de educación está relacionada con formación permanente, personal, social y cultural, para que las personas obtengan una formación integral y alcancen otras competencias que contribuyan con el mejoramiento de su bienestar y calidad de vida.

De acuerdo con el Decreto 2020 de 2006, la educación para el trabajo es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

Con esta oferta educativa se busca que se obtengan conocimientos técnicos, habilidades y capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional. Igualmente, que se promueva la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias específicas.

De otra parte, se busca que se alcance una formación integral y permanente de las personas, en aspectos académicos y laborales, con programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de los ciudadanos y las demandas del mercado laboral.

Según el Ministerio de Educación, estos programas de formación laboral tienen el objetivo de preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y, además, buscan que estas desarrollen competencias laborales que les permita acceder a empleos dignos y bien remunerados o se conviertan en emprendedores independientes.

5.2 Marco Conceptual

Como se sabe, el marco conceptual está relacionado con la organización y el desarrollo de los conceptos, ideas y argumentos teóricos centrales respecto del

tema que se está investigando; en este caso, la forma como las empresas de flores en la Sabana de Bogotá implementan la Responsabilidad Social Empresarial. Teniendo en cuenta el compromiso con la sostenibilidad ambiental, el entorno, los sectores específicos relacionados con sus productos y los planes de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, muchas veces provenientes de los sectores más vulnerables de la población colombiana.

En tal sentido, los conceptos centrales que se van a trabajar son Responsabilidad Social Empresarial, en el que se tendrá en cuenta el compromiso con la sostenibilidad ambiental, el entorno y los sectores específicos relacionados con sus productos; otro tema está relacionado con los planes de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, y finalmente, los procesos de formación y capacitación para el trabajo, los cuales generan competencias adicionales que elevan sus posibilidades de aprendizaje en nuevas labores y mejora sus ingresos, entre otros beneficios para el trabajador y su familia.

Responsabilidad Social Empresarial

Para desarrollar este concepto nos apoyamos en la definición de RSE de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para quien la responsabilidad social de la empresa es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se consideran que rebasan el solo cumplimiento de la legislación (OIT, 2006).

Para la Fundación Étnor, la Responsabilidad Social Empresarial se debe entender desde dos aspectos relevantes. En primer lugar, el concepto de Responsabilidad hace referencia a la idea de rendir cuentas (Accountability). En este sentido, las empresas deben ser cada vez más transparentes en la

información que presentan a la ciudadanía en relación con sus prácticas y formas de gestionar sus negocios. Con esto se busca que las empresas respondan con transparencia a la sociedad. En segundo lugar, Responsabilidad hace referencia a “dar respuesta” (Responsability), es decir, responder a las expectativas que la sociedad tiene de las empresas. (Fundación Étnor, 2018)

De acuerdo con estos planteamientos, las empresas generan confianza, lo cual es un valor fundamental para que estas sean un proyecto de largo plazo y estén legitimadas socialmente. La legitimidad la logran las empresas cuando dan respuestas claras y precisas a la sociedad, asumen los valores y pautas que les son propios y, además, que la misma sociedad les marca y espera de estas.

Calidad de Vida

En el documento Definición de la medición internacional del nivel de vida, de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, se advierte que el concepto de calidad de vida se viene trabajando desde hace muchos años para entender cuáles son los componentes, indicadores e información básica para la medición del nivel de vida o la calidad de vida. En 1959, se reunió en Ginebra, Suiza, un grupo de trabajo sobre estadísticas sociales para los programas sociales y aprobó un sistema de componentes e indicadores. En principio estos estaban conformados por:

1. Salud, con inclusión de las condiciones demográficas.
2. Alimentos y nutrición Educación, con inclusión del alfabetismo y la enseñanza técnica.
3. Condiciones de trabajo.
4. Situación en materia de empleo.
5. Consumo y ahorro globales.
6. Comunicaciones y Transportes.
7. Vivienda, con inclusión de las instalaciones domésticas.
8. Vestido.

9. Esparcimiento y recreación.

10. Seguridad social.

11. Libertades humanas.

Con el paso de los años estos componentes han tenido ajustes en su redacción y reconocimiento, pero se mantiene la esencia de los planteamientos de Naciones Unidas desde hace ya seis décadas. (ONU, 1961, p. 9)

Formación y capacitación para el trabajo

Los organismos internacionales han planteado lineamientos claves sobre diversos conceptos relacionados con la vida laboral, las condiciones en los lugares de trabajo, la cualificación de los trabajadores y la necesidad de fortalecer sus competencias para que estos mejoren no solo su entorno laboral sino familiar y social, entre otros aspectos. La OIT se centra en las políticas y sistemas de fortalecimiento de las competencias de los trabajadores para que las personas, las empresas y la comunidad, en general, adquieran competencias que beneficien a la sociedad.

En este campo, la OIT apoya a los gobiernos y demás interlocutores sociales para que estos mejoren la política, la planificación, la gobernanza y la regulación de los sistemas de fortalecimiento de las competencias y se aumente la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el mejoramiento de la calidad de vida y el impulso del desarrollo económico y social.

La mejora de los vínculos entre las instituciones de educación y formación y los lugares de trabajo puede impulsar el desarrollo de las competencias a lo largo de las cadenas de valor, ayudar a gestionar los motores del cambio en el trabajo e integrar el fortalecimiento de las competencias en las estrategias de desarrollo nacionales y sectoriales. (OIT, 2018)

Seguridad y Salud en el Trabajo

Igualmente, en Colombia el Ministerio de Trabajo, mediante el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2400 de 1979, regulan aspectos claves del sector Trabajo, especialmente lo que tiene que ver son la seguridad y la salud en el trabajo y define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Con respecto a las condiciones de salud de los trabajadores, el decreto señala que estas son el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Igualmente, el Decreto 1072 de 2015 hace referencia a las condiciones y medio ambiente del trabajo, lo cual es muy pertinente en una empresa del sector floricultor y en general en todas las empresas del sector público y privado:

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.*
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia*
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores*
- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio de Trabajo, Decreto 1072 de 2015).*

Dice el Ministerio de Trabajo que la Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Agrega que esta debe buscar el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Advierte el ministerio que para lograrlo la empresa debe desarrollar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Este sistema debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Así mismo, la Resolución 2400 de 1979 estableció algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Con esta el Ministerio de Trabajo busca dar cumplimiento a las normas legales en Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y

hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.

Así mismo, esta busca que la empresa provea y mantenga el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas y, además, establezca un servicio médico permanente de medicina industrial en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral. En cuanto a Medicina Preventiva, con esta disposición se busca:

Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina Preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités Paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las actas respectivas a disposición de la División de Salud Ocupacional (Ministerio de Trabajo, Resolución 2400 de 1979).

Al respecto, los trabajadores también tienen obligaciones y deben cumplirlas en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono, en cuanto a utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.

Igualmente, los trabajadores deben abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados y avisar a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos, entre otros aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Con el propósito de conocer cómo se están implementado los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial en los cultivos de flores se llevará a cabo una investigación de tipo cualitativo descriptivo, para lo cual se desarrollará un estudio de caso en tres empresas de flores en la Sabana de Bogotá.

6.1 Tipo de investigación

El carácter de la investigación para este proyecto es cualitativo descriptivo, el cual consiste en describir situaciones y eventos, es decir, cómo se representa determinado fenómeno, busca especificar las propiedades importantes en este caso de la comunidad de las empresas de flores, cuyo objetivo es conocer cómo se implementan los lineamientos de responsabilidad social empresarial en lo relacionado con soluciones de vivienda, capacitación y formación y calidad de vida para los trabajadores en los cultivos de flores en la Sabana de Bogotá.

Además se incluye una encuesta, el cual es un “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas, tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p. 120). Las encuestas pueden ser utilizadas para lograr descripciones de los objetos que se van a estudiar y establecer algunas relaciones en situaciones específicas.

Así mismo, la investigación descriptiva requiere considerable conocimiento del área de investigación, con el fin de que las preguntas sean específicas, como lo señala Dankhe (1986), citado por Hernández Sampieri (2014), la descripción puede ser más o menos profunda, pero se basa en la medición de cada uno de los atributos o fenómeno descrito.

Una vez definido el tipo de investigación se seleccionaron las herramientas que se van a aplicar con el propósito de probar la pertinencia de la pregunta problema y de los objetivos planteados; es importante destacar que factores encontrados luego de la sistematización conllevará al diagnóstico para la estructuración de la propuesta con un componente social integral.

En esta investigación de enfoque cualitativo se emplean técnicas como la entrevista, el estudio de caso, la observación participante, entre otros. (Hernández Sampieri, 2014)

6.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Los formatos establecidos en este trabajo en lo cualitativo es la entrevista semiestructurada, donde podemos acercarnos al informante de una manera abierta y espontánea, precisamente lo que queremos es generar un espacio donde la conversación se torne cómoda para el entrevistado, como lo que indica Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013).

El objetivo de la entrevista es conocer cómo se están cumpliendo los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial por parte de la alta dirección y los responsables de personal en las empresas de flores en la Sabana de Bogotá. Se tomarán tres empresas para las entrevistas.

Se consultarán los planes de bienestar con el fin de contrastar su contenido con los lineamientos de RSE. Esto es importante por los planteamientos e información que están contenidos en los documentos que aportan en lo cualitativo para conocer los antecedentes, las experiencias, las vivencias o situaciones en las empresas y su funcionamiento cotidiano.

Se utilizan como datos cualitativos los principales documentos y registros para responder al planteamiento del problema que se debe tener en cuenta para enfocar el análisis y la finalidad del trabajo.

Así mismo, se utilizará el estudio de caso como metodología de investigación. Hernández Sampieri asegura que el estudio de caso permite

analizar una unidad para responder al planteamiento del problema, en algunos casos, probar hipótesis y desarrollar teorías. (Hernández Sampieri, 2004). Así mismo, Mertens (2005) afirma que el estudio de caso es una investigación sobre un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad y que es analizado como una entidad.

Hernández Sampieri propone estos pasos para la realización de un estudio de caso:



Para el análisis de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas de flores se usarán tres técnicas de investigación:

1) Análisis documental: revisión de documentos teóricos para acercarse y conocer las bases conceptuales que definen el deber ser de la Responsabilidad Social y cómo se debe aplicar dentro de una empresa de flores.

2) Tres entrevistas a directivos representantes del sector floricultor, que puedan dar cuenta del proceso de responsabilidad social en sus empresas, con el fin de tener una visión global de lo que representa la RSE, su concepción, acciones concreta, alcances e influencia, entre otros factores.

Así mismo, con el propósito de conocer cómo se están desarrollando los conceptos de la RSE desde la propuesta de Asocolflores se realizará una revisión de su página web.

3) Se aplicará una encuesta, con el objetivo de describir los lineamientos que tienen tres empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación para el trabajo y la manera como estos son percibidos por los trabajadores.

Como se indicó anteriormente, esta serie de preguntas realizadas a los trabajadores no significa una muestra representativa, pues se hizo de manera aleatoria, no representativa, por lo tanto, debe entenderse más como un sondeo de opinión que contribuye a profundizar en el análisis de los casos de estudio y se mantiene el carácter cualitativo de la investigación.

6.3 Caracterización de la población objeto de estudio

La población con la que se hará la investigación son empresas que cultivan flores, especialmente que lleven un tiempo prolongado en el sector para poder observar su conformación, expectativas, competencias, capacitación, sentido de la calidad de vida, comprensión de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial, entre otros. Estas empresas contratan población que se encuentra en la Sabana de Bogotá y por la investigación documental previa pertenece a sectores vulnerables, como madres cabeza de familia, población desplazada y en algunos casos son desmovilizados de los grupos armados que han entrado en proceso de resocialización por los procesos de paz.

6.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Utilizaremos las técnicas propias del análisis de caso para presentar la información proveniente de las observaciones realizadas en el estudio. Se establecerá un orden mediante la división en clases y registro de la cantidad de observaciones correspondientes a cada clase.

Este procedimiento facilita la realización de un mejor análisis e interpretación de las características que se describen, ya sea en el análisis de documentos o en las entrevistas realizadas a las personas encargadas de la Responsabilidad Social Empresarial.

- **Clasificación**

Esta se desarrollará con el propósito de organizar la información obtenida y recopilarla de tal forma que contribuya con aspectos fundamentales para la investigación.

- **Codificación**

Esta permite tener una base estructurada y confiable para modelar la información, de modo tal que permita convertirlos en conceptos que aporten a la investigación cualitativa.

6.5 Recursos

Para el desarrollo óptimo de la investigación se requieren recursos mínimos en su ejecución. Es necesario contar con recursos humanos y material documentado para el correcto desarrollo de la investigación.

6.5.1 Recursos Humanos

Para la ejecución de este proyecto se cuenta con dos personas para su total ejecución. Adicionalmente, es necesario un tutor que cumpla con funciones

de asesoría en relación con los procedimientos esenciales para la correcta ejecución del plan de trabajo. Esta asesoría es esporádica, de acuerdo con el cronograma de actividades que se ha programado y los tiempos acordados con el tutor y la Universidad.

6.5.2 Materiales

La información requerida para la sustentación del proyecto se encuentra en el material bibliográfico, físico y virtual, sobre la Responsabilidad Social Empresarial; además, del material que brinde información demográfica y económica de los municipios floricultores de la Sabana de Bogotá donde se hará el estudio, del sector floricultor y de los conceptos de calidad de vida y formación para el trabajo. Así mismo, en la información suministrada por las demás fuentes consultadas.

7. DESARROLLO METODOLÓGICO

Después de la aplicación de los instrumentos de investigación, se podrán observar datos significativos que aportan al análisis de lo que representa para las empresas el concepto de Responsabilidad Social Empresarial en el sector floricultor, en los cuales se contrastan los conceptos teóricos e institucionales con los que reconocen, aplican y se sienten identificados los encargados de la responsabilidad social en las empresas, quienes fueron entrevistados para el trabajo de investigación, y algunos trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta para conocer su percepción sobre el tema y si este se evidencia en la empresa donde laboran.

Como se trata de un análisis se tuvo en cuenta la observación de tres empresas, es decir, tres casos de estudio para percibir cómo se vivencia la Responsabilidad Social Empresarial en la vida cotidiana de las compañías y de

qué manera el concepto marca un derrotero ético y socialmente responsable con el entorno, especialmente, con los trabajadores y el medio ambiente.

7.1 Descripción de la recolección de datos

7.1.1 Entrevistas semiestructuradas

A continuación se presentan las tres entrevistas realizadas a los encargados de impulsar y desarrollar el concepto de Responsabilidad Social Empresarial en las compañías que representan; así mismo, la encuesta que se aplicó a algunos trabajadores de las empresas floricultoras para conocer su percepción y conocimiento sobre la Responsabilidad Social de las empresas en las cuales laboran.

Este diagnóstico ofrecido por los instrumentos de investigación señalados se complementará con el análisis documental, a partir de la información suministrada por Asocolflores, la empresa gremial del sector floricultor; la cual, además de “fortalecer la floricultura sostenible en Colombia para que nuestras flores generen bienestar y experiencias inspiradoras”, proporciona lineamientos entorno a la Responsabilidad Social Empresarial y asesora a las compañías que desean implementar programas en este campo.

Según el censo del DANE, denominado Encuesta Agropecuaria en Fincas Productoras de Flores, del 2011, la Sabana de Bogotá se ha convertido en el centro de ubicación del sector floricultor de Colombia, el cual desde hace varias décadas constituye uno de los sectores de la economía colombiana con importante presencia en el mercado internacional. Aunque este censo no se refiere a empresas, específicamente, sino a fincas en donde hay cultivos de flores, es muy importante porque señala como la Sabana de Bogotá es el lugar donde está concentrado un alto porcentaje de la producción de flores.

Señala el documento que el sector floricultor cuenta con 7.290 hectáreas cultivadas y dedicadas al corte de flores frescas para la exportación. En 2006 el

área cultivada era 7000 hectáreas. “De estas, el 79% del área cultivada se encuentra ubicada en la Sabana de Bogotá, 17% en Antioquia y 4% en otros departamentos, entre los que se incluyen Valle del Cauca y Eje Cafetero”.

Al respecto, Asocolflores asegura que durante los años 2004 y 2005 se cultivaron cerca de 7.200 hectáreas de flores, concentradas en los departamentos de Cundinamarca (85%) y Antioquia (12%), empleando intensivamente mano de obra no calificada (alrededor de 95.000 empleos directos y 80.000 indirectos), con una participación del 60% de mujeres del total de trabajadores. En 2008, según Asocolflores, se produjeron y exportaron principalmente rosas (48%), claveles (16%), mini claveles (8%), crisantemos (4%) y otros.

Estos datos son muy significativos para la investigación, porque permite concentrar la mirada en empresas del sector floricultor que están en la Sabana de Bogotá, una de las regiones con mayor índice de fincas productoras de flores y por ende de empresas dedicadas a esta línea económica.

En el campo de las exportaciones, al país le compran flores, especialmente, Estados Unidos, Rusia, España y Japón. En ese mercado predomina la venta de especies como rosas, claveles y astromelias, respectivamente, según datos del DANE.

Por eso se escogieron empresas de la Sabana de Bogotá, aunque las seleccionadas solo son una muestra para el análisis, pero no se pueden entender como representativas del sector. Se logró entrevistar a los representantes de estas tres empresas, porque fue la que respondieron las cartas que se enviaron desde la universidad y permitieron el ingreso para hacer las encuestas y sus representantes de Responsabilidad Social Empresarial respondieron los cuestionarios que se prepararon para realizar las entrevistas semiestructuradas.

Primera Entrevista: SOCIEDAD 1

SOCIEDAD 1	Entrevistada: Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial
<p>Tipo de Sociedad: Sociedad Comercial</p> <p>Número Empleados: 133</p>	<p>Localización</p> <p>Madrid, Cundinamarca</p> <p>Actividad</p> <p>Cultivo de flores de corte</p> <p>La entrevista fue realizada el 22 de noviembre de 2018 en la sede de la empresa en Madrid, Cundinamarca.</p>

Fuente: Elaboración propia, con información de SOCIEDAD 1

Esta entrevista fue realizada a la Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial, en SOCIEDAD 1, con el propósito de describir los lineamientos que tiene esta empresa del sector floricultor en la Sabana de Bogotá acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación y capacitación para el trabajo.

Preguntas relacionadas con el concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

¿Cómo entiende la empresa el concepto de Responsabilidad Social Empresarial?

La RSE es entendida por la compañía como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé

cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados.

¿De qué manera se implementa la RSE en la empresa?

La empresa tiene varios lineamientos en ese sentido.

- En primera medida, cumpliendo a cabalidad la legislación colombiana.
- Ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía.
- Generando beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados.
- Contando con programas de bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familiares.
- Patrocinando los programas e iniciativas de las alcaldías de los municipios vecinos.
- Contando con fundaciones que patrocinen la educación de los hijos de los trabajadores.
- Participando activamente en los programas liderados por Asocolflores, en cuanto a educación de los hijos de trabajadores, espacios de recreación y formación.

¿A la empresa le han hecho alguna recomendación especial para el cumplimiento de la RSE?

No, ninguna recomendación. Somos autónomos para impulsar nuestros propios programas.

¿La empresa desarrolla el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores?

Sí, la empresa aplica los lineamientos de la norma Flor Verde en los campos social y ambiental.

¿Su empresa desarrolla algún programa específico para vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?

La empresa contrata de manera permanente madres cabeza de hogar.

¿Están desarrollando programas de sustentabilidad?

Actualmente, la compañía sigue los lineamientos de la norma Flor Verde Ambiental.

¿De qué manera su empresa está comprometida con el entorno donde tienen presencia?

Con el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y con el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

¿Desarrollan o patrocinan algún proyecto especial?

En cuanto a medio ambiente no, pero sí nos preocupamos por la calidad de vida de nuestros trabajadores.

¿Cuántos trabajadores están vinculados a la empresa? ¿Son más mujeres que hombres? ¿Por qué?

Contamos con 449 empleados, de los cuales 254 son mujeres y 195 son hombres.

Preguntas relacionadas con el concepto de Calidad de Vida

¿Cuáles son los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa?

- Garantizar el salario acordado.
- Realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social
- Otorgar beneficios adicionales a los legales.
- Ofrecer servicio de casino.

¿Cuáles son los lineamientos de sus programas de bienestar?

Nuestros programas se enfocan en el reconocimiento de los trabajadores como personas, la recreación e integración del personal.

¿Tienen algún beneficio extralegal?

Sí, primas extralegales, casino y auxilios educativos.

¿En su empresa está funcionando el programa Asocolflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

No, este programa no lo estamos implementando. Nos enfocamos en capacitación y formación de los trabajadores.

Preguntas relacionadas con el concepto de Formación y Capacitación para el trabajo

¿Qué planes y programas de capacitación y formación están desarrollando?

Estamos desarrollando un programa de formación para los niveles de coordinadores hacia arriba en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro, entre otros.

¿Con qué instituciones educativas y de formación tienen convenios?

No tenemos convenios firmados con ninguna institución educativa, cada vez que necesitamos formación contratamos de acuerdo con el programa que se va a impartir.

¿Qué facilidades tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, como primaria, bachillerato, técnica, tecnológica, universitaria o cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otras?

Para este tipo de formación se cuenta con un auxilio económico.

¿Hay planes específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores?

No, ningún plan específico.

Segunda Entrevista: SOCIEDAD 2

SOCIEDAD 2	Entrevistado: Coordinador de Responsabilidad Social Empresarial y Supervisor de Poscosecha
Tipo de Sociedad: Sociedad Comercial Número Empleados: 129.	Localización Cajicá, Cundinamarca Actividad Cultivo de flor de corte La entrevista fue realizada el 7 de noviembre de 2018 en la sede de la empresa en Cajicá, Cundinamarca.

Fuente: Elaboración propia, con información de SOCIEDAD 2

Esta entrevista fue realizada al Coordinador de Responsabilidad Social Empresarial y Supervisor de Poscosecha en la empresa SOCIEDAD 2, con el propósito de describir los lineamientos que tiene esta compañía del sector floricultor en la Sabana de Bogotá acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación y capacitación para el trabajo.

Preguntas relacionadas con el concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

¿Cómo entiende la empresa el concepto de Responsabilidad Social Empresarial?

La Responsabilidad Social Empresarial para nosotros está relacionada con la protección y preservación del medio ambiente. Es nuestra obligación y cumplimos con las normas generales, como el recogimiento de residuos, la protección del agua. Sería una idea muy buena asociarse para comparar químicos orgánicos, pero el negocio específico de las flores es muy complejo, las empresas están sectorizadas por la Sabana, hacia el sur de Bogotá, por Facatativá, Mosquera, lo que indica que están distantes, lo cual complica hacer acuerdos. Nosotros tuvimos una época de químicos orgánicos pero los costos son altísimos.

¿De qué manera se implementa la RSE en la empresa?

Nosotros somos una empresa que en época de temporadas damos muy buenos incentivos a los trabajadores; muchas empresas no lo hacen, pero nosotros damos bonificaciones a las personas que están en la sala produciendo ramos, el que produzca más va a tener determinado incentivo; luego se realiza una escala de puestos para ofrecerles esos incentivos a las personas, adicionalmente, somos muy cuidadosos con los implementos de protección en el trabajo. Además, la empresa le brinda al personal la oportunidad de crecer y se les promueve a algún área o cargo específico que lo vea como una expectativa.

¿A la empresa le han hecho alguna recomendación especial para el cumplimiento de la RSE?

Nosotros somos autónomos para impulsar nuestros programas. No hemos recibido recomendaciones en cuanto a RSE.

¿La empresa desarrolla el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores?

Sí, la empresa aplica los lineamientos de la norma Flor Verde en los campos social y ambiental.

¿Su empresa desarrolla algún programa específico para vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?

La mayoría de los trabajadores son mujeres, muchas veces son madres cabeza de familia, pero no recibimos personas con discapacidad, porque el trabajo que realizamos es primordialmente con la mano, no es un trabajo que requiera algún apoyo técnico, por ejemplo, no se tiene maquinaria que pueda reemplazar la mano de obra y las personas con discapacidad no podrían desempeñarse bien en este campo.

¿Están desarrollando programas de sustentabilidad?

Frente a la contaminación se está trabajando en un programa con el ingeniero agrónomo de la empresa, con respecto a los químicos se han ido cambiando por productos más amigables, los recipientes se limpian permanentemente y todo se recicla. La empresa encargada de reciclar recoge lo que sirve y los químicos sobrantes se los lleva la empresa encargada de los desechos tóxicos.

¿De qué manera su empresa está comprometida con el entorno donde tienen presencia?

Con el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

¿Desarrollan o patrocinan algún proyecto especial?

Actualmente, no desarrollamos ningún proyecto.

¿Cuántos trabajadores están vinculados a la empresa? ¿Son más mujeres que hombres? ¿Por qué?

Tenemos 93 empleados en dos fincas, una en Cajicá y la otra en Cogua. La mayoría son mujeres entre los 35 y 50 años, adicionalmente, son personas que viven muy cerca de la empresa, son de escasos recursos, con niveles de estudio muy bajos en cuanto a la producción de la planta y los cultivos. Siempre requerimos gente con experiencia en diferentes actividades, como regar, cortar la flor, temas específicos de producción de corte para que se generen basales,

descabeces, botones, entre otros, y en poscosecha se necesita personal capacitado en clasificación y en “boncheo”. Sin embargo, en algunas oportunidades reclutamos personas para enseñarles, con ellas tenemos muy en cuenta la actitud y si están dispuestas a desempeñar un cargo.

Preguntas relacionadas con el concepto de Calidad de Vida

¿Cuáles son los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa?

Garantizamos los salarios acordados y realizamos cumplidamente los aportes al Sistema de Seguridad Social. Con respecto al cuidado de la salud de los trabajadores, se desarrollan los programas que indican la Caja de Compensación Familiar y la ARL, como las pausas activas que se realizan antes de comenzar el trabajo y a media mañana.

¿Cuáles son los lineamientos de sus programas de bienestar?

Nos enfocamos en el reconocimiento de nuestro personal. Es importante tener en cuenta que la planta está conformada en un alto porcentaje por mujeres, 65%; la mayoría son madres cabeza de familia, que necesitan mucha comprensión para que puedan atender las dificultades que se presentan. Con respecto a programas de integración con las familias, se hace la fiesta de fin de año con todos los empleados.

Internamente trabajamos el concepto de líder y no de jefe que da órdenes, que genera subordinación; por el contrario, son líderes que colaboran para que todo salga bien, es una cadena que está bajo la responsabilidad de todos. Debemos entender que nosotros no solo sembramos flores, también tenemos responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores.

¿En su empresa está funcionando el programa Asocoflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

Este programa no lo estamos implementando.

Preguntas relacionadas con el concepto de Formación y Capacitación para el trabajo

¿Qué planes y programas de capacitación y formación están desarrollando? Como tal un programa de capacitación, ofreciendo algo que realice una agencia externa no, pero tenemos capacitaciones reglamentarias como las de la ARL. Internamente el ingeniero se encarga de capacitar a las personas en aspectos específicos de la organización, pero si no tiene que ver con la empresa no lo desarrollamos.

¿Con qué instituciones educativas y de formación tienen convenios?

Tenemos empleados del Sena, pero convenio para capacitación no.

¿Qué facilidades tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, como primaria, bachillerato, técnica, tecnológica, universitaria o cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otras?

La mayoría de trabajadores tiene hasta básica secundaria, hasta noveno grado, también hay bachilleres y muy pocos técnicos. No hay facilidades adicionales.

¿Hay planes específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores?

Por ahora, ningún plan específico.

Tercera Entrevista: SOCIEDAD 3

SOCIEDAD 3	Entrevistada: Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinadora Administrativa y de Capital Humano
Número de empleados: 48.	<p>Localización Bogotá</p> <p>Actividad Promueve soluciones y servicios en la cadena de valor de suministros al sector floricultor.</p> <p>También desarrolla procesos de importaciones y exportaciones.</p> <p>La entrevista fue realizada el 26 de noviembre de 2018 en la sede de la empresa en Bogotá.</p>

Fuente: Elaboración propia, con información de SOCIEDAD 3

Entrevista realizada a la Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinadora Administrativa y de Capital Humano en la empresa SOCIEDAD 3, con el propósito de describir los lineamientos que tiene esta compañía de procesos logísticos acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación y capacitación para el trabajo.

Preguntas relacionadas con el concepto de Responsabilidad Social Empresarial.

¿Cómo entiende la empresa el concepto de Responsabilidad Social Empresarial?

Para nosotros la RSE es como una reinversión social, llevamos 10 años en el mercado y estamos posesionados como una de las mejores compañías a nivel de logística en la organización, lo que queremos es retornar a la sociedad un poco de lo que hacemos, no solo de manera monetaria, sino lo hacemos con el tema del voluntariado para generar la estrategia; más allá de eso, estamos generando en jóvenes emprendedores que quieren hacer empresa con nosotros.

Las personas que llegan a la organización tienen como plan en el futuro la opción de ser dueños o socios de la compañía, hacemos un plan de carrera con todos los ingenieros que llegan de cinco a ocho años para que lleguen a ser gerentes o cada uno presenta un programa de mejora en la organización que los lleva a ser socios de la compañía.

¿De qué manera se implementa la RSE en la empresa?

Con el apoyo a los aprendices Sena cuando tienen habilidades para ser gerentes y les vemos ese plus, empezamos a crear ese técnico de software e iniciamos con la carrera de ingeniería, ya sea industrial o de sistemas, tenemos apoyo económico hasta del 50%.

¿A la empresa le han hecho alguna recomendación especial para el cumplimiento de la RSE?

No hay códigos ni lineamientos ni marcos legales, es la visión de los socios directores que poco a poco se han ido construyendo; queremos generar valor agregado en los diferentes sectores donde podamos a nivel organizacional y la iniciativa de la gente, que son jóvenes de 18 a 30 años que tienen una visión diferente, que quieren generar valor agregado, ser emprendedores, estar a la vanguardia de las tecnologías y lo que nos mueve esto es el tema de la Responsabilidad Social.

¿La empresa desarrolla el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores?

Tenemos responsabilidad social y ambiental, pero no lo aplicamos.

¿Su empresa desarrolla algún programa específico para vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?

No lo hacemos directamente, pero estamos trabajando un tema de inversión con la Fundación Niño Jesús, consiste en comprarle las libretas; generamos valor porque sabemos que esto es para apoyo al adulto mayor, sabemos que no estamos comprando a un proveedor cualquiera, eso es lo que se llama retorno de inversión y se debe mostrar resultados en cualquier inversión que se haga.

¿Están desarrollando programas de sustentabilidad?

Aunque no hay un marco legal, debemos crear procesos que nos permita ser sostenibles, hacer planeación, dedicarle presupuesto. En este momento estamos en la planeación y presupuesto de 2019, en este proceso discutimos todas las cifras, cuánto vamos a vender, cuánto se deja para capacitar a nuestra gente, pues uno de nuestros propósitos como organización es desarrollar a la gente, por eso tenemos un rubro muy grande de capacitación y también hemos abierto este año el presupuesto para Responsabilidad Social Empresarial.

¿De qué manera su empresa está comprometida con el entorno donde tienen presencia?

Nos hemos enfocado en fundaciones un poco más estructuradas que necesiten voluntariados, trabajamos la siembra de árboles en Cota, que es como sembrar agua para todo ese territorio, con lo que creamos conciencia para proteger el agua. Igualmente, trabajamos en reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclamos las pilas para cuidar el medio ambiente, cuidamos el humedal Córdoba con la recolección de basuras y apoyamos fundaciones que trabajen con población

vulnerable, como los chicos de San Cristóbal, a ellos los apoyamos con temas deportivos.

¿Desarrollan o patrocinan algún proyecto especial?

Tenemos apoyos económicos para fundaciones, estamos trabajando con la Fundación Valenzuela y damos 10 becas para las niñas tenemos; igualmente, un apoyo económico que genera la organización para restablecer todo el tema a nivel ambiental y social; realizamos actividades trimestrales en el tema ambiental, recolección de basuras, siembra de árboles; a nivel organizacional apoyamos compañías como la carrera de Avianca, porque ellos destinan los fondos para fundaciones; la carrera de Unicef, y en nuestra organización tenemos un plan para diciembre que se llama regalar una sonrisa que consiste en regalar juguetes para niños de escasos recursos.

¿Cuántos trabajadores están vinculados a la empresa? ¿Son más hombres que mujeres? ¿Por qué?

Son 48 empleados, 33 hombres y 15 mujeres. La equidad de género no es una preocupación de la empresa, aquí no tenemos inconveniente, lo que pasa es que se viaja mucho y a veces es más fácil para los hombres; tenemos gente en Perú, en Panamá, en México, en Canadá, estos viajes son de una o dos semanas y, a veces, para las mujeres es un poco complicado y porque no hay mucha mujer que se meta en el tema logístico.

Preguntas relacionadas con el concepto de Calidad de Vida

¿Cuáles son los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa?

Creo que uno se debe desarrollar no solo en el campo profesional, aquí uno va aprendiendo y la capacitación debe ser integral, tanto en lo técnico como en habilidades blandas, como comunicación asertiva, liderazgo, flexibilidad en horarios, si quieren viajar se envían al lugar donde quieran estar.

¿Cuáles son los lineamientos de sus programas de bienestar?

Que las personas se formen de manera integral, no solo como profesionales, que sean emprendedores y quieran hacer empresa.

¿Tienen algún beneficio extralegal?

Sí, la prima extralegal.

¿En su empresa está funcionando el programa Asocolflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

No, este programa no lo estamos implementando.

Preguntas relacionadas con el concepto de Formación y Capacitación para el trabajo

¿Qué planes y programas de capacitación y formación están desarrollando?

Hay formación permanente en las áreas de cada uno de los empleados y se apoya para programas de formación profesional a los técnicos con el 50% de la matrícula.

¿Con qué instituciones educativas y de formación tienen convenios?

No tenemos convenios con ninguna institución educativa.

¿Qué facilidades tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, como primaria, bachillerato, técnica, tecnológica, universitaria u otros cursos?

Para este tipo de formación se cuenta con auxilio económico.

¿Hay planes específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores?

Todos los esfuerzos en capacitación están enfocados en que los trabajadores sean más competentes y mejores personas.

7.1.2 Encuesta a los trabajadores de empresas de flores en la Sabana de Bogotá

El objetivo de esta encuesta es describir los lineamientos que tienen algunas empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, acerca de la

Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación para el trabajo y la manera como estos son percibidos por los trabajadores.

Como se indicó anteriormente, esta serie de preguntas realizadas a los trabajadores no significa una muestra representativa, pues se hizo de manera aleatoria, no representativa, por lo tanto, debe entenderse más como un sondeo de opinión que contribuye a profundizar en el análisis de los casos de estudio y se mantiene el carácter cualitativo de la investigación.

Ficha Técnica de la Encuesta

El objetivo de esta encuesta es describir los lineamientos que tienen tres empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación para el trabajo y la manera como estos son percibidos por los trabajadores.

Personas que realizaron la Encuesta: Giancarlo Benavides Giraldo y Néstor Andrés Parra

Universo: Trabajadores del sector floricultor en la Sabana de Bogotá

Tamaño de la Muestra: 30 trabajadores de las empresas seleccionadas para el análisis.

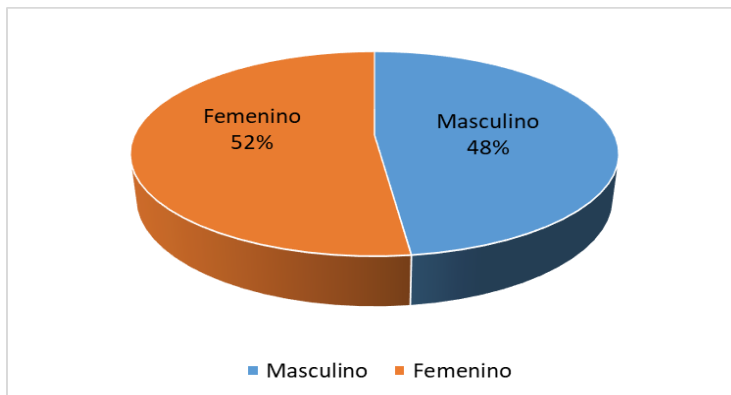
Fecha de Aplicación: Entre el 12 y el 16 de noviembre de 2018.

Sistema de muestreo: Aleatorio presencial

En el sondeo participaron hombres y mujeres entre 25 y 60 años.

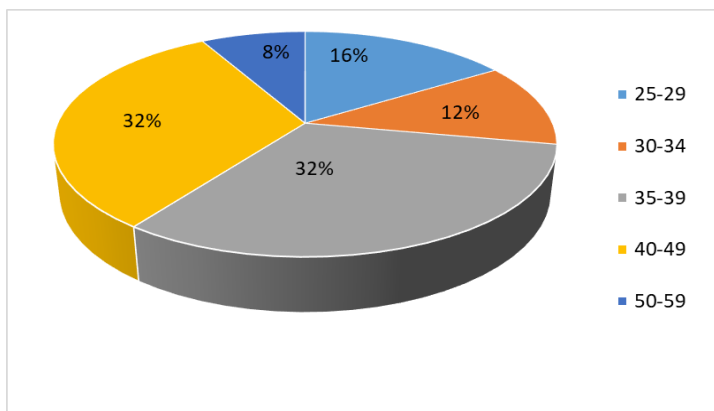
Nota: No se encontraron menores de edad laborando en las empresas en donde se aplicó el cuestionario.

Porcentaje de mujeres y hombres encuestados



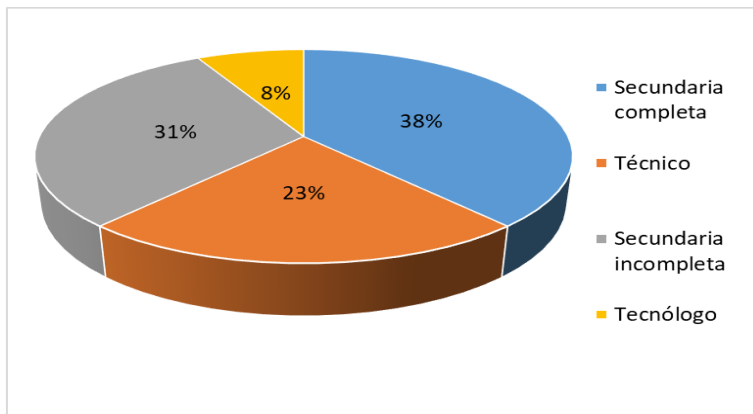
En el ejercicio se buscó que la participación fuera equitativa. El 52% corresponde a mujeres y el 48% restante, a hombres.

Edad de los encuestados



Se puede observar que la edad promedio de los trabajadores está en el rango de 35 a 49 años, con el 64%; un 16% entre 25 y 29 años; el 12% entre los 30 y 34 años y solo un 8% son mayores de 50 años.

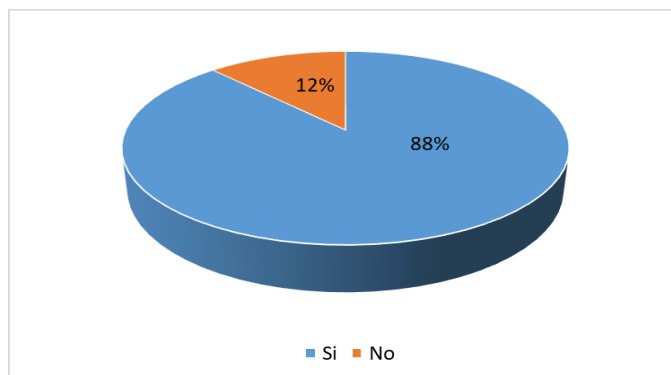
Nivel educativo



En el nivel educativo se puede observar que el 38% tiene secundaria completa, el 31% secundaria incompleta, el 23% manifestó que tiene formación técnica y el 8% respondió que tiene formación tecnológica.

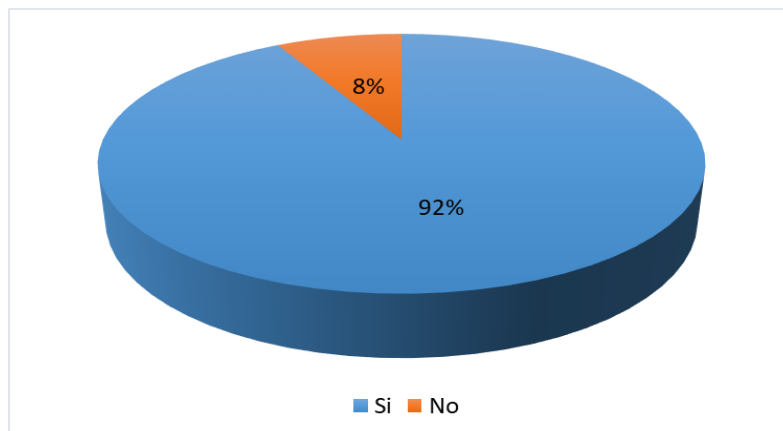
Responsabilidad Social Empresarial

1. *Sabe que es Responsabilidad Social Empresarial*



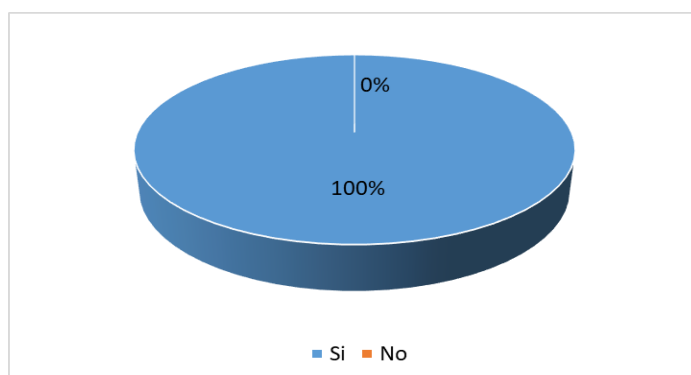
El 88% de los encuestados respondió que saben qué es la Responsabilidad Social Empresarial y solo el 12% señaló que no sabían nada al respecto.

2. *Conoce algún programa de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa en la que trabaja*



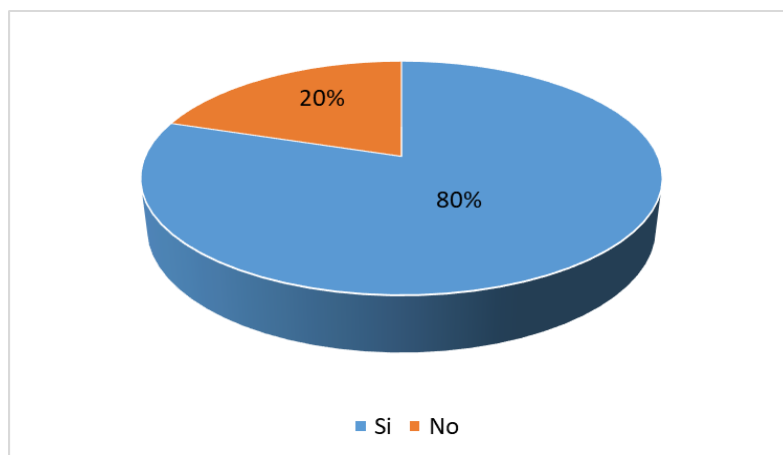
El 92% respondió que conoce algún programa de Responsabilidad Social Empresarial y solo el 8% manifestó que no conocía ninguno. Quienes respondieron que sí, lo relacionan con el cumplimiento de deberes de la empresa, el reglamento interno de la empresa, la capacitación ARL y el cumplimiento de normas por parte de la empresa.

3. *¿La empresa en la que usted trabaja desarrolla programas para proteger el medio ambiente?*



La totalidad de los encuestados manifestaron que la empresa en la cual trabaja en el desarrollo de programas para proteger el medio ambiente. De estos, el 80% lo asocian con el reciclaje y el otro 20% lo relacionan con la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.

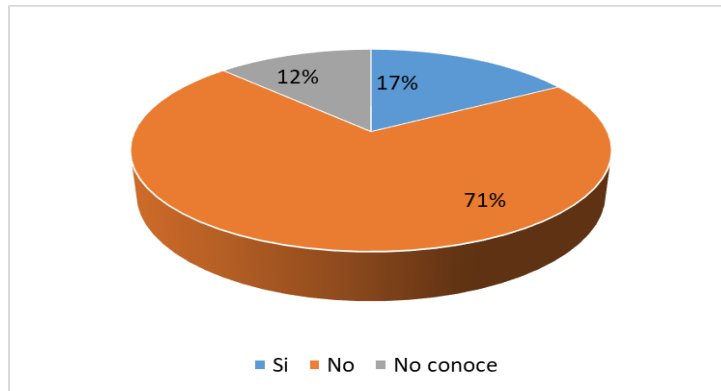
4. *¿La empresa para la que usted trabaja desarrolla programas sociales para beneficiar el entorno en el lugar donde está ubicada?*



El 80% de los encuestados respondieron que la empresa en la que trabajan sí desarrolla programas sociales para beneficiar el entorno, haciendo inducciones y capacitaciones a los nuevos trabajadores y realizando charlas sobre prevención de accidentes, para mejorar el ambiente laboral y promover el autocuidado.

Calidad de Vida

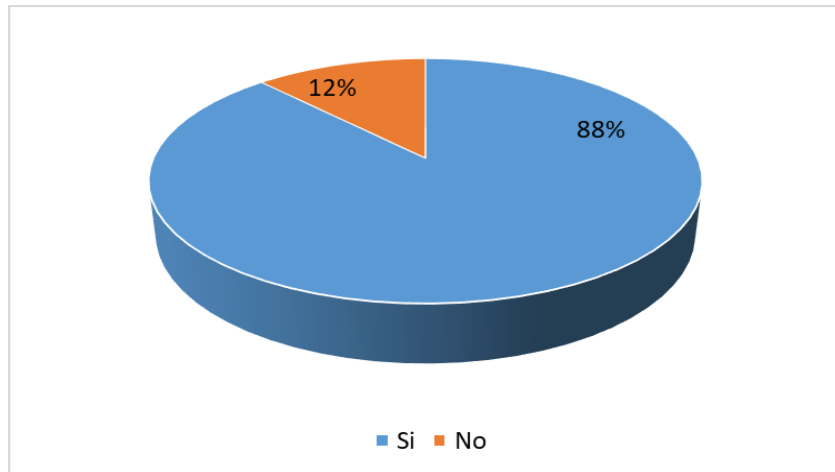
5. *¿Sabe si su empresa desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores?*



El 71% respondió que su empresa no desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores, el 17% asegura que sí y el 12% no sabe si su empresa lo aplica.

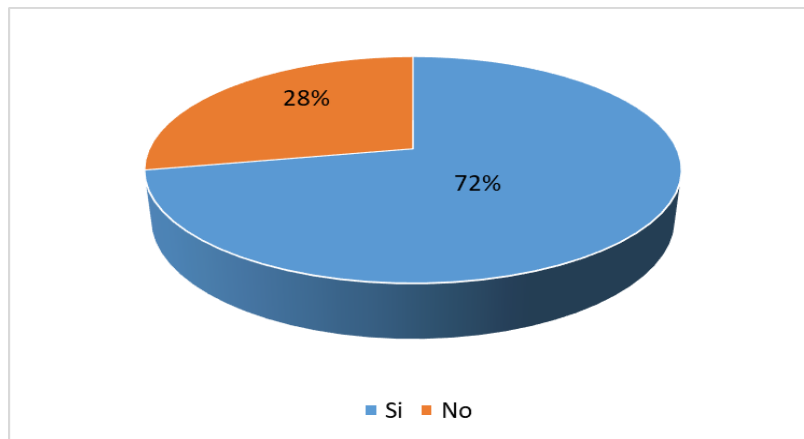
6. *La empresa para la que usted trabaja cumple con los siguientes principios:*

- *Garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones.*
- *Garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores.*
- *Tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.*
- *Cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.*
- *Respeto el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana.*
- *Fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.*



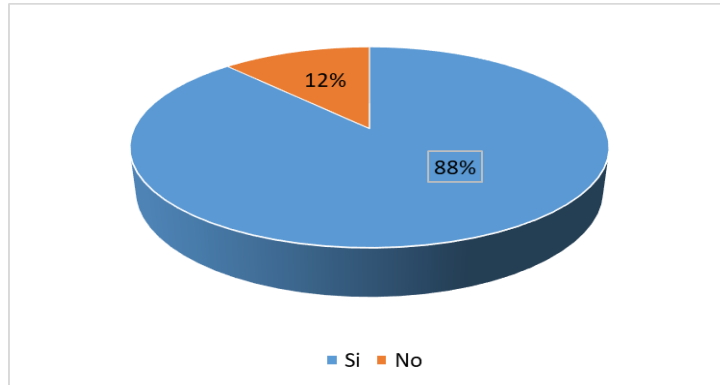
El 88% aseguró que la empresa si cumple con estos principios, sin embargo, dentro del 12% restante algunas personas indicaban que no había cobertura general de salud ocupacional y que no se respetaba el derecho de formación e información para el desempeño laboral.

7. Tiene programas específicos de bienestar para sus trabajadores



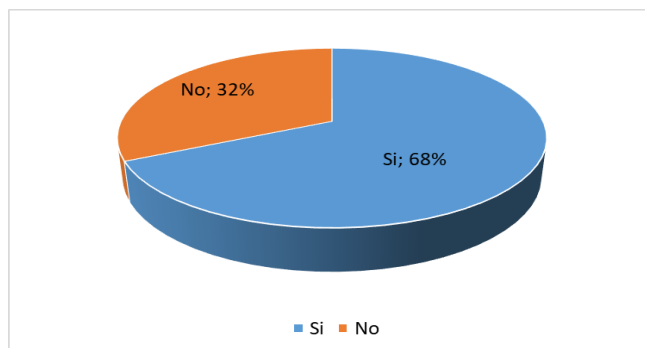
El 72% respondió que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores, especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales. Por su parte, el 28% aseguró que la empresa no tiene programas específicos de bienestar.

8. *¿La empresa le da prelación a la contratación de población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?*



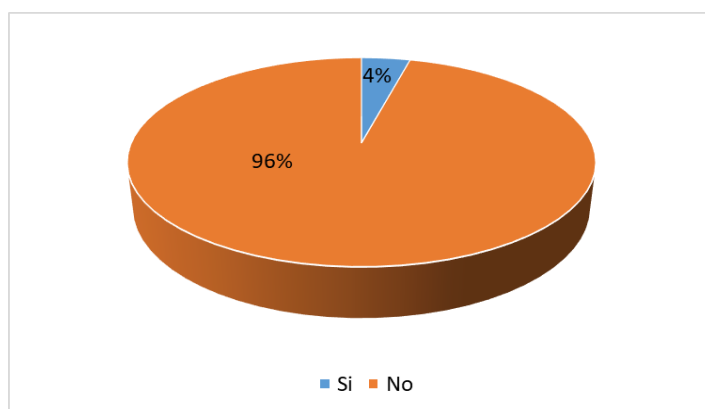
El 88% respondió que la empresa sí le da prelación a la contratación de población vulnerable. Quienes respondieron que sí aseguraron que la empresa contrata principalmente madres cabeza de familia, madres con hijos discapacitados, desplazados, personas con discapacidad y extranjeros, especialmente ciudadanos venezolanos.

9. *¿Ustedes como trabajadores tienen algún beneficio extralegal?*



El 68% contestó que sí tienen beneficios extralegales, pero reconocen las horas extras y el sueldo como un beneficio extralegal; así mismo, mencionan las bonificaciones que las empresas les dan el fin de año. El 32% respondió que en su empresa no tienen ningún beneficio extralegal.

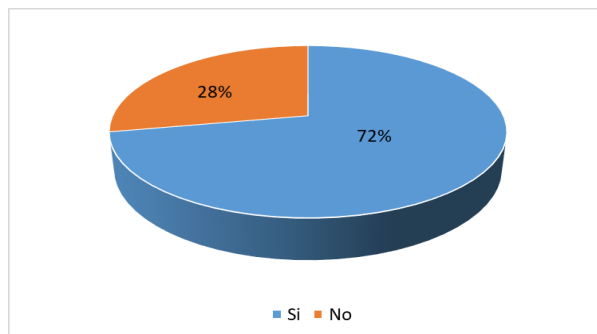
10. *¿En su empresa está funcionando el programa Asocloflor-es –Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?*



El 96% respondió que en su empresa no está funcionando el programa Asocloflor-es-Hogar, para que los trabajadores mejoren o consigan vivienda propia. Solo el 4% aseguró que si está funcionando el programa en su empresa.

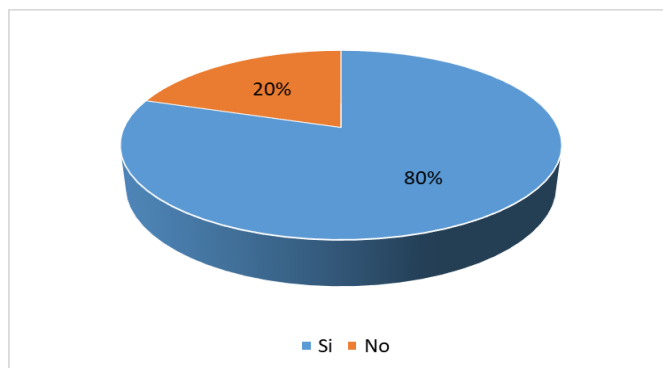
Capacitación y Formación

11. *¿En su empresa están desarrollando programas de capacitación y formación para los trabajadores?*



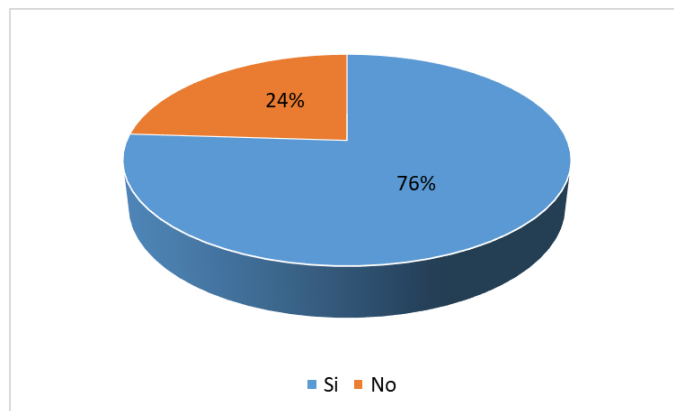
El 72% de los que respondieron la encuesta aseguraron que en su empresa sí están desarrollando programas de capacitación y formación para los trabajadores, especialmente, talleres de liderazgo, charlas seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales. El 28% aseguró que en su empresa no hay programas de capacitación y formación.

12. *¿Tienen convenios con instituciones educativas y de formación?*



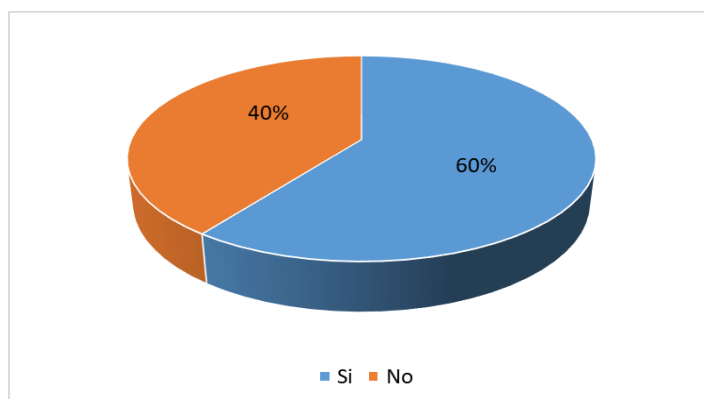
El 80% afirmó que la empresa sí tiene convenio con instituciones educativas, especialmente con el Sena. El 20% aseguró que no tienen convenios para programas de formación.

13. *¿Los trabajadores tienen facilidades para capacitarse y formarse, como por ejemplo, terminar la primaria, el bachillerato, hacer una carrera técnica, tecnológica, universitaria, o realizar cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otros?*



El 76% contestó que los trabajadores sí tienen facilidades para capacitarse y formarse, porque les dan los permisos para estudiar carreras técnicas en el Sena y, además, estudiar carreras técnicas y tecnológicas en otras instituciones educativas. El 24% considera que no les facilitan la formación por razones de horario.

14. ¿Hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo?



El 60% considera que sí hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo, como charlas sobre estrés, riesgos laborales, capacitaciones sobre alcoholismo, capacitación en Elementos de Protección Personal, EPP, riesgos laborales y capacitación en ambiente laboral. Esta información contrasta con el 40% de los encuestados, quien afirmó que no hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo.

7.2 Análisis de resultados

En esta parte se cruzarán los resultados arrojados por las entrevistas a los encargados de la Responsabilidad Social Empresarial en las compañías seleccionadas para el análisis con los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores a la salida de los cultivos de flores. Este análisis se desarrollará a partir de las tres categorías definidas: Responsabilidad Social Empresarial, Calidad de Vida y Formación y Capacitación para el trabajo.

Posteriormente, estos hallazgos se confrontarán con los requisitos y criterios del Estándar Florverde para la producción sostenible de flores y ornamentales, el cual busca ayudar a los productores en el fortalecimiento de procedimientos internos y a implementar prácticas y acciones sostenibles. Esto

contribuye con asegurarles a los consumidores adquirir productos producidos con calidad y responsabilidad social y ambiental.

En este documento normativo se encuentran los requisitos y criterios de cumplimiento a partir de los cuales se evalúan y certifican los procedimientos que tienen que ver con la producción de flores y otros productos ornamentales.

7.2.1 Análisis de las Encuestas por categorías

Responsabilidad Social Empresarial

La mayoría de los que participaron en la encuesta respondieron que saben qué es la Responsabilidad Social Empresarial y solo una minoría dijo que no sabían nada al respecto. Al preguntárseles si conocían algún programa de Responsabilidad Social Empresarial un alto porcentaje manifestó que sí y lo relacionan con el cumplimiento de deberes de la empresa, el reglamento interno de trabajo, la capacitación de la ARL y el cumplimiento de normas por parte de las empresas.

Al preguntarles si la empresa en la que trabajan desarrolla programas para proteger el medio ambiente, la totalidad de los encuestados manifestaron que sí y lo asocian con el reciclaje, la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.

Para la mayoría de los encuestados, las empresas en las que trabajan desarrollan programas sociales para beneficiar el entorno en el lugar donde está ubicada. Un alto porcentaje respondió que para beneficiar el entorno hacen inducciones y capacitaciones a los nuevos trabajadores y realizan charlas sobre prevención de accidentes, para mejorar el ambiente laboral y promover el autocuidado.

Calidad de Vida

Un alto porcentaje de los encuestados aseguraron que su empresa no desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores; sin embargo, cuando se les preguntó si la empresa para que trabajan garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones, garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores, tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social, cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras, respeta el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana, fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años, un porcentaje muy alto, el 88%, respondió que sí. Un porcentaje muy bajo indicó que no había cobertura general en salud ocupacional y que no se respetaba el derecho de formación e información para el desempeño laboral.

Al preguntárseles si tenían programas específicos de bienestar para sus trabajadores, un alto porcentaje, 72%, respondió que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores, especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales. El resto respondió que no hay programas específicos.

Un aspecto que se destaca es que las empresas en las que trabajan le dan prelación a la contratación de población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados y víctimas de la violencia. El 88% hizo esta afirmación. Quienes respondieron que sí aseguraron que la empresa contrata principalmente madres cabeza de familia, madres con hijos discapacitados, desplazados, personas con discapacidad y extranjeros, especialmente ciudadanos venezolanos.

Llama la atención que de los trabajadores encuestados, el 68% contestó que sí tienen beneficios extralegales, pero reconocen las horas extras y el sueldo como un beneficio extralegal; así mismo, mencionan las bonificaciones que las

empresas les dan el fin de año. Los demás respondieron que en su empresa no tienen ningún beneficio extralegal.

Otro aspecto que llama la atención es que muy pocos conocen el programa Asocloflor-es-Hogar, impulsado para que los trabajadores del sector floricultor mejoren o consigan su vivienda. El 96% respondió que en su empresa no está funcionando el programa.

Formación y Capacitación para el trabajo

Al preguntarles si en sus empresas desarrollan programas de capacitación y formación, un alto porcentaje, el 72%, respondió que sí. Aseguraron que realizan, especialmente, talleres de liderazgo, charlas sobre seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales. Pero llama la atención que un porcentaje significativo, el 28%, aseguró que en su empresa no hay programas de capacitación y formación, ni siquiera en estos aspectos de seguridad industrial que son obligatorios.

Con respecto a los convenios con instituciones educativas y de formación, el 80% afirmó que la empresa sí tiene convenio con instituciones educativas, especialmente con el Sena, pero el resto aseguró que no tienen convenios para programas de formación.

Cuando se les preguntó por las facilidades para capacitarse y formarse, como por ejemplo, terminar el bachillerato, hacer una carrera técnica, tecnológica, universitaria, o realizar otros cursos, el 76% contestó que los trabajadores sí tienen facilidades para capacitarse y formarse, porque les dan los permisos para estudiar carreras técnicas en el Sena y, además, estudiar carreras técnicas y tecnológicas en otras instituciones educativas. El 24% considera que no les facilitan la formación por razones de horario u otros motivos.

Baja un poco el porcentaje cuando se pregunta por los planes de formación y capacitación específicos para el trabajo, pues solo el 60% considera que sí hay

planes de formación y capacitación en este campo, como charlas sobre estrés, riesgos laborales, capacitaciones sobre alcoholismo, capacitación en Elementos de Protección Personal, EPP, riesgos laborales y capacitación en ambiente laboral. Esta información contrasta con el 40% de los encuestados, quien afirmó que no hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo.

Tabla 3. Matriz de Análisis de las Encuestas por Categorías

Categoría	Resultados más importantes	Análisis
<p>Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p>La mayoría de los encuestados respondió que saben qué es la Responsabilidad Social Empresarial y solo un pequeño porcentaje señaló que no sabían nada al respecto.</p> <p>La totalidad de los encuestados manifestaron que la empresa en la cual trabaja en el desarrollo de programas para proteger el medio ambiente. De estos, el 80% lo asocian con el reciclaje y el otro 20% lo relacionan con la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.</p>	<p>Asocian la RSE con el desarrollo el cumplimiento de deberes de la empresa, el reglamento interno de la empresa, la capacitación ARL y el cumplimiento de normas por parte de la empresa.</p> <p>La mayoría de los encuestados respondieron que la empresa desarrolla programas sociales para beneficiar el entorno, haciendo inducciones y capacitaciones a los nuevos trabajadores y realizando charlas sobre prevención de accidentes, para mejorar el ambiente laboral y promover el autocuidado.</p>
<p>Calidad de Vida</p>	<p>El 71% respondió que su empresa no desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores, el 17% asegura que sí, y el 12% no sabe si su empresa lo aplica, pero cumple con algunos principios para garantizar la calidad de vida de sus trabajadores.</p> <p>Al preguntárseles por los principios que</p>	<p>La mayoría aseguró que la empresa si cumple con estos principios, sin embargo, una minoría indica que no hay cobertura general de salud ocupacional y que no se respetaba el derecho de</p>

	<p>debe cumplir la empresa como:</p> <p>Garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones; Garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores; Tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social; Cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras: Respeta el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana; Fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.</p> <p>La mayoría respondió que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores, especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales. Por su parte, el 28% aseguró que la empresa no tiene programas específicos de bienestar.</p> <p>El 88% respondió que la empresa sí le da prelación a la contratación de población vulnerable. Quienes respondieron que sí aseguraron que la empresa contrata principalmente madres cabeza de familia, madres con hijos discapacitados, desplazados, personas con discapacidad y extranjeros, especialmente ciudadanos venezolanos.</p>	<p>formación e información para el desempeño laboral.</p> <p>Reconoce una mayoría que tienen beneficios extralegales, pero reconocen las horas extras y el sueldo como un beneficio extralegal. Así mismo, mencionan las bonificaciones que las empresas les dan el fin de año.</p> <p>Sin embargo, un 32% respondió que en su empresa no tienen ningún beneficio extralegal.</p>
<p>Formación y Capacitación para el trabajo</p>	<p>El 72% de los que respondieron la encuesta aseguraron que en su empresa sí están desarrollando programas de capacitación y formación para los trabajadores, especialmente, talleres de liderazgo, charlas seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales. El 28% aseguró que en su empresa no hay</p>	<p>La mayoría afirmó que la empresa sí tiene convenio con instituciones educativas, especialmente con el Sena para desarrollar los programas de capacitación.</p> <p>Un alto porcentaje</p>

<p>programas de capacitación y formación.</p> <p>El 60% considera que sí hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo, como charlas sobre estrés, riesgos laborales, capacitaciones sobre alcoholismo, capacitación en Elementos de Protección Personal, EPP, riesgos laborales y capacitación en ambiente laboral.</p> <p>Esta información contrasta con el 40% de los encuestados, quien afirmó que no hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo.</p>	<p>contestó que los trabajadores sí tienen facilidades para capacitarse y formarse, porque les dan los permisos para estudiar carreras técnicas en el Sena y, además, estudiar carreras técnicas y tecnológicas en otras instituciones educativas.</p> <p>Una pequeña minoría considera que no les facilitan la formación por razones de horario.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados arrojados por las encuestas aplicadas los trabajadores.

Tabla 4. Matriz de Análisis de las Entrevistas por Empresas y Categorías

SOCIEDAD 1		
Categoría	Resultados más importantes	Análisis
Responsabilidad Social Empresarial	<p>La RSE es entendida por la compañía como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados.</p> <p>La empresa aplica los lineamientos de la norma Flor Verde en los campos</p>	<p>La empresa tiene varios lineamientos en ese sentido y es autónoma para impulsar sus programas.</p> <p>Aseguran que cumplen a cabalidad la legislación colombiana; ofrecen empleo a las comunidades vecinas a la compañía; generan beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados; cuentan con programas de bienestar</p>

	<p>social y ambiental.</p> <p>Actualmente, la compañía sigue los lineamientos de la norma Flor Verde Ambiental.</p> <p>Para cuidar el entorno, usa de manera eficiente y controlada los recursos naturales y hace un adecuado manejo de los residuos peligrosos.</p>	<p>que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familiares; patrocinan programas e iniciativas de las alcaldías de los municipios vecinos.</p> <p>Apoyan fundaciones que patrocinen la educación de los hijos de los trabajadores. Participan en los programas liderados por Asocolflores, en cuanto a educación de los hijos de trabajadores, espacios de recreación y formación. La empresa contrata de manera permanente madres cabeza de hogar.</p>
Calidad de Vida	<p>Con respecto a los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa, aseguran que son: Garantizar el salario acordado, realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social, otorgar beneficios adicionales a los legales y ofrecer servicio de casino.</p> <p>En cuanto a beneficios extralegales tienen primas extralegales, casino y auxilios educativos.</p>	<p>Sus programas se enfocan en el reconocimiento de los trabajadores como personas, la recreación e integración del personal.</p>
Formación y Capacitación para el trabajo	<p>Con respecto a los planes y programas de formación y capacitación están desarrollando un programa de formación para los niveles de coordinadores hacia arriba en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al</p>	<p>Para este tipo de formación se cuenta con un auxilio económico, aunque no tienen convenios con instituciones educativas.</p>

	<p>logro, entre otros.</p> <p>No tienen convenios firmados con ninguna institución educativa y cada vez que necesitan formación contratan de acuerdo con el programa que se va a impartir.</p>	
SOCIEDAD 2		
Categoría	Resultados más importantes	Análisis
Responsabilidad Social Empresarial	<p>Para la empresa el concepto de Responsabilidad Social Empresarial está relacionado con la protección y preservación del medio ambiente.</p> <p>Aseguran que es su obligación y cumplen con las normas generales, como el recogimiento de residuos, la protección del agua.</p> <p>Con respecto a cómo implementan la RSE, aseguran son una empresa que en época de temporadas dan muy buenos incentivos a los trabajadores; muchas empresas no lo hacen, pero nosotros damos bonificaciones a las personas que están en la sala produciendo ramos, el que produzca más va a tener determinado incentivo; luego se realiza una escala de puestos para ofrecerles esos incentivos a las personas, adicionalmente, son muy cuidadosos con los implementos de protección en el trabajo.</p> <p>La empresa aplica los lineamientos de la norma Flor Verde en los campos social y ambiental.</p>	<p>Consideran que sería una idea muy buena asociarse para comparar químicos orgánicos, pero el negocio específico de las flores es muy complejo, las empresas están sectorizadas por la Sabana, hacia el sur de Bogotá, por Facatativá, Mosquera, lo que indica que están distantes, lo cual complica hacer acuerdos.</p> <p>Tuvieron una época de químicos orgánicos, pero los costos son muy altos.</p> <p>Afirman que empresa le brinda al personal la oportunidad de crecer y se les promueve a algún área o cargo específico que lo vea como una expectativa.</p> <p>La empresa encargada de reciclar recoge lo que sirve y los químicos sobrantes se</p>

	<p>En relación con vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros, afirman que la mayoría de los trabajadores son mujeres, muchas veces son madres cabeza de familia, pero no reciben personas con discapacidad, porque el trabajo que realizan es primordialmente con la mano, no es un trabajo que requiera algún apoyo técnico, por ejemplo, no se tiene maquinaria que pueda reemplazar la mano de obra y las personas con discapacidad no podrían desempeñarse bien en este campo.</p> <p>Con respecto a los programas de sustentabilidad, frente a la contaminación, se está trabajando en un programa con el ingeniero agrónomo de la empresa, con respecto a los químicos se han ido cambiando por productos más amigables, los recipientes se limpian permanentemente y todo se recicla.</p> <p>Tienen 93 empleados en dos fincas, una en Cajicá y la otra en Cogua. La mayoría son mujeres entre los 35 y 50 años, adicionalmente, son personas que viven muy cerca de la empresa, son de escasos recursos, con niveles de estudio muy bajos en cuanto a la producción de la planta y los cultivos.</p>	<p>los lleva la empresa encargada de los desechos tóxicos.</p> <p>Hacen un adecuado manejo de los residuos peligrosos.</p> <p>Siempre requerimos gente con experiencia en diferentes actividades, como regar, cortar la flor, temas específicos de producción de corte para que se generen basales, descabeces, botones, entre otros, y en poscosecha se necesita personal capacitado en clasificación y en “boncheo”.</p> <p>Sin embargo, en algunas oportunidades reclutamos personas para enseñarles, con ellas tenemos muy en cuenta la actitud y si están dispuestas a desempeñar un cargo.</p>
<p>Calidad de Vida</p>	<p>Con respecto a los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa, afirma que garantizan los salarios acordados y realizan cumplidamente los</p>	<p>Internamente trabajamos el concepto de líder y no de jefe que da órdenes, que genera subordinación; por el contrario, son líderes que</p>

	<p>aportes al Sistema de Seguridad Social.</p> <p>En relación con el cuidado de la salud de los trabajadores, se desarrollan los programas que indican la Caja de Compensación Familiar y la ARL, como las pausas activas que se realizan antes de comenzar el trabajo y a media mañana.</p> <p>En lo que tiene que ver con los lineamientos de los programas de bienestar, se enfocan en el reconocimiento de su personal.</p> <p>Es importante tener en cuenta que la planta está conformada en un alto porcentaje por mujeres, 65%; la mayoría son madres cabeza de familia, que necesitan mucha comprensión para que puedan atender las dificultades que se presentan.</p> <p>Con respecto a programas de integración con las familias, se hace la fiesta de fin de año con todos los empleados.</p>	<p>colaboran para que todo salga bien, es una cadena que está bajo la responsabilidad de todos. Aseguran que ellos no solo siembran flores, también tienen responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores.</p>
<p>Formación y Capacitación para el trabajo</p>	<p>En relación con los planes y programas de capacitación y formación que están desarrollando, aseguran que no realizan ninguno con entidades externas, pero tienen capacitaciones reglamentarias como las de la ARL.</p> <p>Con respecto a instituciones educativas y de formación con las que tengan convenio, solo mencionan que tienen empleados del Sena, pero convenio para capacitación no.</p> <p>En relación con las facilidades que tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, dicen que la</p>	<p>Internamente el ingeniero se encarga de capacitar a las personas en aspectos específicos de la organización, pero si no tiene que ver con la empresa no lo desarrollan. No tienen planes específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores.</p>

	mayoría de trabajadores tiene hasta básica secundaria, hasta noveno grado, también hay bachilleres y muy pocos técnicos.	
SOCIEDAD 3		
Categoría	Resultados más importantes	Análisis
Responsabilidad Social Empresarial	<p>Con respecto a lo que la empresa entiende como Responsabilidad Social Empresarial, dicen que para ellos es como una reinversión social. Llevan 10 años en el mercado y están posesionados como una de las mejores compañías a nivel de logística en la organización y quieren retornar a la sociedad un poco de lo que hacen, no solo de manera monetaria, sino lo hacen con el tema del voluntariado para generar la estrategia; más allá de eso, están apoyando jóvenes emprendedores que quieren hacer empresa.</p> <p>Con respecto a la manera como se implementa la RSE en la empresa, afirman que con el apoyo a los aprendices Sena cuando tienen habilidades para ser gerentes y les ven ese plus, empiezan a crear ese técnico de software e inician con la carrera de ingeniería, ya sea industrial o de sistemas.</p> <p>No hay códigos ni lineamientos ni marcos legales, es la visión de los socios directores que poco a poco se han ido</p>	<p>Las personas que llegan a la organización tienen como plan en el futuro la opción de ser dueños o socios de la compañía, hacemos un plan de carrera con todos los ingenieros que llegan de cinco a ocho años para que lleguen a ser gerentes.</p> <p>Apoyan en lo económico hasta con el 50% para realizar carreras profesionales o de posgrado.</p> <p>Lo que los mueve es la Responsabilidad Social</p> <p>Al comprársele al adulto mayor saben que no es un proveedor cualquiera, eso es lo que se llama retorno de inversión y se debe mostrar resultados en cualquier inversión que se haga.</p> <p>Uno de los propósitos como organización es desarrollar</p>

	<p>construyendo.</p> <p>Quieren generar valor agregado en los diferentes sectores a nivel organizacional y la iniciativa de la gente, que son jóvenes de 18 a 30 años que tienen una visión diferente, que quieren generar valor agregado, ser emprendedores, estar a la vanguardia de las tecnologías.</p> <p>En cuanto si la empresa desarrolla el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores, dicen que tienen responsabilidad social y ambiental, pero no lo aplican directamente.</p> <p>Aunque la empresa no desarrolla ningún programa específico para vincular población vulnerable, están trabajando en un tema de inversión con la Fundación Niño Jesús, consiste en comprarle las libretas; generamos valor porque es para apoyar al adulto mayor. En relación con los programas de sustentabilidad, aseguran que aunque no hay un marco legal deben crear procesos que permitan ser sostenibles, hacer planeación, dedicarle presupuesto.</p> <p>Con respecto al compromiso con el entorno, se enfocan en fundaciones un poco más estructuradas que necesiten voluntariados.</p> <p>En cuanto al patrocinio de proyectos especiales, apoyan económicamente a fundaciones.</p> <p>Tiene vinculados 48 empleados, 33 hombres y 15 mujeres. La equidad de género no es una preocupación de la empresa.</p>	<p>a la gente, por eso tienen un rubro muy grande de capacitación y también abrieron este año el presupuesto para Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>Trabajan en la siembra de árboles en Cota, que es como sembrar agua para todo ese territorio, con lo que se crea conciencia para proteger el agua.</p> <p>Igualmente, trabajan en reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclan las pilas para cuidar el medio ambiente, cuidan el humedal Córdoba con la recolección de basuras y apoyan fundaciones que trabajen con población vulnerable.</p> <p>Están trabajando con la Fundación Valenzuela y dan 10 becas para las niñas. Así mismo, tienen presupuesto para restablecer todo el tema a nivel ambiental y social; realizan actividades en el tema ambiental, como la recolección de basuras, siembra de árboles; a nivel organizacional apoyan compañías como la carrera de Avianca, porque ellos destinan los fondos para fundaciones y la carrera de</p>
--	--	--

		Unicef.
Calidad de Vida	En cuanto a los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa, aseguran la persona no se debe desarrollar solo en el campo profesional, que la capacitación debe ser integral, tanto en lo técnico como en habilidades blandas, como comunicación asertiva, liderazgo, flexibilidad en horarios, si quieren viajar se envían al lugar donde quieran estar.	Con respecto a los lineamientos de los programas de bienestar, buscan que las personas se formen de manera integral, no solo como profesionales, que sean emprendedores y quieran hacer empresa.
Formación y Capacitación para el trabajo	En lo que tiene que ver con planes y programas de capacitación y formación, afirman que hay formación permanente en las áreas de cada uno de los empleados y se apoya para programas de formación profesional a los técnicos con el 50% de la matrícula. No tienen convenios con instituciones educativas y de formación, pero reciben aprendices del SENA.	En relación con las facilidades que tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, hay un auxilio económico. Todos los esfuerzos en capacitación están enfocados en que los trabajadores sean más competentes y mejores personas.

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados de las entrevistas

7.2.2 Análisis y cruce de las Entrevistas por categorías

Responsabilidad Social Empresarial

Para la Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial, de SOCIEDAD 1, la responsabilidad social de las empresas es entendida por la compañía como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio

y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados.

Por su parte, el Coordinador de Responsabilidad Social Empresarial y Supervisor de Poscosecha en la empresa SOCIEDAD 2, afirma que para su compañía la Responsabilidad Social Empresarial está relacionada con la protección y preservación del medio ambiente. “Es nuestra obligación y cumplimos con las normas generales, como el recogimiento de residuos, la protección del agua. Sería una idea muy buena asociarse para comparar químicos orgánicos, pero el negocio específico de las flores es muy complejo, las empresas están sectorizadas por la Sabana, hacia el sur de Bogotá, por Facatativá, Mosquera, lo que indica que están distantes, lo cual complica hacer acuerdos. Nosotros tuvimos una época de químicos orgánicos pero los costos son altísimos”.

Con estas afirmaciones coincide la Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinadora Administrativa y de Capital Humano en la empresa SOCIEDAD 3, pues para su empresa la RSE es como una reinversión social; “llevamos 10 años en el mercado y estamos posesionados como una de las mejores compañías a nivel de logística en la organización, lo que queremos es retornar a la sociedad un poco de lo que hacemos, no solo de manera monetaria, sino lo hacemos con el tema del voluntariado para generar la estrategia; más allá de eso, estamos generando en jóvenes emprendedores que quieren hacer empresa con nosotros”.

Agrega que las personas que llegan a la organización tienen como plan en el futuro la opción de ser dueños o socios de la compañía, hacemos un plan de carrera con todos los ingenieros que llegan de cinco a ocho años para que lleguen a ser gerentes o cada uno presenta un programa de mejora en la organización que los lleva a ser socios de la compañía.

Con respecto a la manera como aplican el concepto de responsabilidad social en la empresa, los entrevistados coinciden en que tienen varios lineamientos en ese sentido para desarrollarla; entre ellos, cumpliendo con la

legislación colombiana, ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía, generando beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados, contando con programas de capacitación y bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familias, patrocinando los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen programas sociales y participando activamente en los programas liderados por Asocolflores, en cuanto a responsabilidad social ambiental.

Así mismo, coinciden en que las empresas, de alguna manera, aplican los lineamientos del Código Flor Verde en los campos social, laboral y ambiental, aunque no lo tengan determinado plenamente. Con excepción de SOCIEDAD 3, las otras empresas contratan personas en condición de vulnerabilidad, como las afectadas por el conflicto, madres cabeza de hogar, desplazados y, últimamente, migrantes venezolanos. Sin embargo, SOCIEDAD 3 apoya a la Fundación Niño Jesús comprándole las libretas; “generamos valor porque sabemos que esto es para apoyo al adulto mayor, sabemos que no estamos comprando a un proveedor cualquiera, eso es lo que se llama retorno de inversión y se debe mostrar resultados en cualquier inversión que se haga”.

Con respecto a la sustentabilidad, las empresas están comprometidas con el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, el control de residuos, programas de reciclaje y el cuidado especial con el uso de pesticidas para evitar la contaminación de las fuentes hídricas, el cuidado de la salud de los trabajadores, el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

Los entrevistados coinciden en que apoyan proyectos sociales a través de fundaciones que atienden adultos mayores, niñas de sectores vulnerables, niños y jóvenes emprendedores y deportistas de zonas marginadas de Bogotá y proyectos de inversión en capacitación con sus trabajadores.

Por ejemplo, SOCIEDAD 3 se enfoca en fundaciones un poco más estructuradas que necesiten voluntariados, trabajan en la siembra de árboles en Cota, “que es como sembrar agua para todo ese territorio, con lo que creamos

conciencia para proteger el agua. Igualmente, trabajamos en reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclamos las pilas para cuidar el medio ambiente, cuidamos el humedal Córdoba con la recolección de basuras y apoyamos fundaciones que trabajen con población vulnerable, como los chicos de San Cristóbal, a ellos los apoyamos con temas deportivos”.

Calidad de Vida

Para los entrevistados los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores está relacionado con garantizar el salario acordado, realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social, otorgar beneficios adicionales a los legales y ofrecer servicio de alimentación, en algunos casos. Así mismo, en el reconocimiento de los trabajadores como personas, la recreación e integración del personal.

Teniendo en cuenta que en las empresas de flores un alto porcentaje de su planta de personal está conformado por mujeres, estas deben ser comprensivas con las responsabilidades adicionales que estas tienen, especialmente cuando son madres cabeza de hogar.

Con respecto al cuidado de la salud de los trabajadores, se desarrollan los programas que indican las Cajas de Compensación Familiar y las ARL, como las pausas activas que se realizan antes de comenzar el trabajo y a media mañana. Tratan de integrar a las familias en las fiestas de fin de año y dan incentivos por cumplir y superar metas laborales.

Promueven a los trabajadores para que asciendan a cargos de coordinadores de sección y en otra empresa trabajan con el concepto de líder y no de jefe que da órdenes, que genera subordinación; por el contrario, son líderes que colaboran para que todo salga bien, es una cadena que está bajo la responsabilidad de todos. “Debemos entender que nosotros no solo sembramos

flores, también tenemos responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores”.

Los tres entrevistados coinciden en que las personas deben formarse de manera integral, no solo como profesionales, que sean emprendedores y quieran hacer empresa o ascender en la misma. Que se desarrollen no solo en el campo profesional, sino habilidades blandas, como comunicación asertiva y liderazgo.

Aunque el programa Asocolflor-es-Hogar, impulsado por Asocolflores para que los trabajadores mejoren o consigan su vivienda, es una de sus banderas, las empresas no lo están implementando. Se destaca que para las empresas garantizar el salario acordado y realizar cumplidamente los aportes al Sistema de Seguridad Social, sea entendido como calidad de vida de los trabajadores.

Formación y Capacitación para el trabajo

Con respecto a los planes y programas de capacitación y formación que se están desarrollando en la empresa, en SOCIEDAD 1 están adelantando un programa de formación para los niveles de coordinación en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro, entre otros.

Por su parte, SOCIEDAD 2 realiza las capacitaciones reglamentarias, como las de la ARL, pero internamente el ingeniero agrónomo se encarga de capacitar a las personas en aspectos específicos de la organización. Entre tanto, en SOCIEDAD 3 hay formación permanente en las áreas de cada uno de los empleados y se apoya para programas de formación profesional a los técnicos con el 50% de la matrícula cuando realizan carreras profesionales.

En cuanto a las relaciones con instituciones educativas y de formación, los entrevistados aseguran que no tienen convenios con ninguna, pero mantienen vínculos muy cercanos con el Sena para recibir aprendices en entrenamiento. Igualmente, señalan que la capacitación para el trabajo es muy importante, por eso para estos rubros siempre se cuenta con recursos económicos y se busca cada día que los trabajadores sean más competentes y mejores personas.

7.3 Triangulación de resultados de Entrevistas y Encuestas

Responsabilidad Social Empresarial

Los entrevistados coinciden en que la Responsabilidad Social Empresarial es entendida por las empresas como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados; ven la responsabilidad social como una obligación de proteger y preservar el medio ambiente, además, de cumplir con las normas generales, como el recogimiento de residuos y la protección del agua.

Entienden la RSE como una reinversión social, para retornarle a la sociedad un poco de lo que hacen, no solo monetariamente, sino fortaleciendo programas de voluntariado en las comunidades y el emprendimiento de los jóvenes.

Mientras que para los trabajadores la responsabilidad social se expresa en que las empresas cumplan las normas laborales, los tengan en cuenta como personas y protejan el medio ambiente, a través del cuidado del agua, el reciclaje y el manejo de los residuos.

Con respecto a la manera como aplican la Responsabilidad Social Empresarial, los entrevistados coinciden en que las empresas tienen varios lineamientos en ese sentido para desarrollarla; entre ellos, cumpliendo con la legislación colombiana, ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía, generando beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados, contando con programas de capacitación y bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familias, patrocinando los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen programas sociales y participando activamente en los

programas liderados por Asocolflores, en cuanto a responsabilidad social ambiental.

Mientras que los trabajadores, al preguntárseles si conocían algún programa de Responsabilidad Social Empresarial, un alto porcentaje manifestó que sí y lo relacionan con el cumplimiento de deberes de la empresa, el reglamento interno de trabajo, la capacitación de la ARL y el cumplimiento de normas por parte de la compañía.

Así mismo, los entrevistados coinciden en que las empresas, de alguna manera, aplican los lineamientos del Código Flor Verde en los campos social, laboral y ambiental, aunque no lo tengan determinado plenamente. Para los trabajadores tampoco es clara la aplicación del Código Flor Verde, pero la mayoría afirmó que las empresas en las que trabajan desarrollan programas para proteger el medio ambiente y lo asocian con el reciclaje, la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.

En cuanto a las relaciones laborales que plantea el Código, un alto porcentaje de los encuestados aseguró que su empresa garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones. Así mismo, aseguran hay estabilidad laboral y se observa un tratamiento no discriminatorio de los trabajadores, que tienen cobertura en salud ocupacional y en seguridad social.

Igualmente, afirmaron que las empresas cumplen con la jornada legal de trabajo y lo estipulado por la ley sobre descansos, compensatorios y horas extras, que respetan el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana, fortalecen el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y cumplen con el compromiso de no contratar a menores de 18 años.

Un porcentaje muy bajo indicó que no había cobertura general en salud ocupacional y que no se respetaba el derecho de formación e información para el desempeño laboral.

Con respecto a la contratación de personas en condición de vulnerabilidad, como las afectadas por el conflicto, madres cabeza de hogar, desplazados y,

últimamente, migrantes venezolanos, los entrevistados coinciden en que sí lo hacen, con excepción de SOCIEDAD 3, quien prefiere apoyar a la Fundación Niño Jesús comprándole las libretas que producen los adultos mayores que son atendidos por esa institución. A esta propuesta la llaman el retorno de la inversión para mostrar resultados en cualquier inversión que hagan.

Con respecto a la sustentabilidad, los entrevistados aseguraron que las empresas están comprometidas con el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, el control de residuos, programas de reciclaje y el cuidado especial con el uso de pesticidas para evitar la contaminación de las fuentes hídricas, el cuidado de la salud de los trabajadores, el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

Los entrevistados coinciden en que apoyan proyectos sociales a través de fundaciones que atienden adultos mayores, niñas de sectores vulnerables, niños y jóvenes emprendedores y deportistas de zonas marginadas de Bogotá y proyectos de inversión en capacitación con sus trabajadores. Además, se enfocan en fundaciones más estructuradas que necesiten voluntariados, trabajan en la siembra de árboles, “que es como sembrar agua para todo ese territorio”, con lo que crean conciencia para proteger el agua. Igualmente, trabajan en reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclan las pilas para cuidar el medio ambiente, cuidan el humedal Córdoba con la recolección de basuras y apoyan fundaciones que trabajen con población vulnerable, como los chicos de San Cristóbal, a ellos los apoyan en aspectos deportivos.

Los trabajadores coinciden con los entrevistados en que las empresas en las que trabajan desarrollan programas sociales para beneficiar el entorno en el lugar donde están ubicadas. Un alto porcentaje respondió que para beneficiar el entorno hacen inducciones y capacitaciones a los nuevos trabajadores, realizan charlas sobre prevención de accidentes, para mejorar el ambiente laboral y promover el autocuidado y desarrollan programas para cuidar el medio ambiente.

Calidad de Vida

Para los entrevistados los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores está relacionado con garantizar el salario acordado, realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social, otorgar beneficios adicionales a los legales y ofrecer servicio de alimentación, en algunos casos. Así mismo, en el reconocimiento de los trabajadores como personas, la recreación e integración del personal.

Además, señalan que teniendo en cuenta que en las empresas de flores un alto porcentaje de su planta de personal está conformado por mujeres, estas deben ser comprensivas con las responsabilidades adicionales que las trabajadoras tienen, especialmente cuando son madres cabeza de hogar.

Un aspecto que destacan empresarios y trabajadores es que en las empresas dan prelación a la contratación de población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados y víctimas de la violencia. Un alto porcentaje de los trabajadores hizo esta afirmación. Quienes respondieron que sí aseguraron que la empresa contrata principalmente madres cabeza de familia, madres con hijos discapacitados, desplazados, personas con discapacidad y extranjeros, especialmente ciudadanos venezolanos.

Con respecto al cuidado de la salud de los trabajadores, los empresarios afirman que se desarrollan los programas que indican las Cajas de Compensación Familiar y las ARL, como las pausas activas que se realizan antes de comenzar el trabajo y a media mañana. Tratan de integrar a las familias en las fiestas de fin de año y dan incentivos por cumplir y superar metas laborales.

Los trabajadores coinciden con los empresarios. Un alto porcentaje asegura que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores,

especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales. El resto respondió que no hay programas específicos.

Los empresarios aseguran que otra forma de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores es promoverlos para que asciendan a cargos de coordinadores de sección y trabajar el concepto de líder y no de jefe que da órdenes, que genera subordinación. Coinciden en que las empresas no solo siembran flores, también tienen responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores. Los trabajadores hablaron de que sí los tienen en cuenta, pero no en que tienen la oportunidad de ser ascendidos.

Los tres entrevistados coinciden en que las personas deben formarse de manera integral, no solo como profesionales, que sean emprendedores y quieran hacer empresa o ascender en la misma. Que se desarrollen no solo en el campo profesional, sino habilidades blandas, como comunicación asertiva y liderazgo.

Con respecto a los beneficios extralegales, los empresarios hablan de bonificaciones por alcanzar metas en el trabajo, mientras que los trabajadores encuestados, 68%, contestaron que sí tienen beneficios extralegales, pero reconocen las horas extras y el sueldo como un beneficio extralegal; así mismo, mencionan las bonificaciones que las empresas les dan el fin de año. Los demás respondieron que en su empresa no tienen ningún beneficio extralegal.

Aunque el programa Asocolflor-es-Hogar, impulsado por Asocolflores para que los trabajadores mejoren o consigan su vivienda, es una de sus banderas, las empresas no lo están implementando. Se destaca que para las empresas garantizar el salario acordado y realizar cumplidamente los aportes al Sistema de Seguridad Social, sea entendido como calidad de vida de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores aseguraron que en su empresa no está funcionando el programa, muy pocos lo conocen, a pesar de ser impulsado por Asocolflores para que los trabajadores del sector floricultor mejoren o consigan su vivienda.

Formación y Capacitación para el trabajo

Con respecto a los planes y programas de capacitación y formación que se están desarrollando en las empresas, según los coordinadores de RSE se están adelantando programas de formación para los niveles de coordinación en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro, entre otros; además, realizan las capacitaciones reglamentarias, como las de la ARL y un ingeniero agrónomo se encarga de capacitar a las personas en aspectos específicos de la organización. Otro aspecto importante es que hay formación permanente en las áreas de cada uno de los empleados y se apoya para programas de formación profesional a los técnicos para que realicen carreras profesionales.

Esta información coincide con la de los empleados, quienes en un alto porcentaje consideran que sí realizan programas de capacitación y formación, especialmente, talleres de liderazgo, charlas sobre seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales. Pero llama la atención que un porcentaje significativo aseguró que en su empresa no hay programas de capacitación y formación, ni siquiera en estos aspectos de seguridad industrial que son obligatorias.

En cuanto a las relaciones con instituciones educativas y de formación, los responsables de la RSE aseguraron que no tienen convenios con ninguna, pero mantienen vínculos muy cercanos con el Sena para recibir aprendices en entrenamiento. Igualmente, señalan que la capacitación para el trabajo es muy importante, por eso para estos rubros siempre se cuenta con recursos económicos y se busca cada día que los trabajadores sean más competentes y mejores personas.

Sin embargo, los trabajadores aseguraron que sí tienen convenios con instituciones educativas y de formación, especialmente con el Sena, pero algunos aseguraron que no tienen convenios para programas de formación.

Cuando se preguntó por las facilidades para capacitarse y formarse, como por ejemplo, terminar el bachillerato, hacer una carrera técnica, tecnológica, universitaria, o realizar otros cursos, los empresarios respondieron que sí apoyaban dándoles el tiempo, programando los permisos, e incluso, con presupuesto, lo que coincide con los trabajadores, quienes en un alto porcentaje consideraron que sí tienen facilidades para capacitarse y formarse, porque les dan los permisos para estudiar carreras técnicas en el Sena y, además, estudiar carreras técnicas y tecnológicas en otras instituciones educativas. Un porcentaje reducido manifestó que no les facilitan la formación por razones de horario u otros motivos.

Empleados, un 60%, y empresarios coinciden en que sí hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo, como charlas sobre estrés, riesgos laborales, capacitaciones sobre alcoholismo, capacitación en Elementos de Protección Personal, EPP, riesgos laborales y formación en ambiente laboral. Esta información contrasta con el 40% de los encuestados, quien afirmó que no hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo.

7.4 El Código de Conducta Flor Verde de Asocolflores

Como se ha indicado a lo largo del trabajo, Asocolflores es la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores. Esta entidad se fundó en 1973 con el objetivo de representar, promover y fortalecer la competitividad del sector floricultor en el país y en los mercados internacionales.

De acuerdo con información publicada en su página Web, Asocolflores representa a los floricultores colombianos y tiene una participación muy activa a nivel nacional e internacional en diferentes organizaciones gremiales, tanto

públicas como privadas. Se esfuerza principalmente por promover la competitividad de las flores colombianas en los mercados nacionales e internacionales.

Como se indicó, Colombia es el país de América Latina que desde hace más de 50 años ofrece mayor variedad de flores para exportación, debido a que ha consolidado un grupo empresarial de cultivadores, proveedores y facilitadores logísticos. Además, Colombia está en un lugar geográficamente estratégico para promover y destacar las cualidades y ventajas de la sostenibilidad de la floricultura en el país.

Propuesta de valor

De acuerdo con el sitio web de la entidad, la propuesta de valor de esta es “fortalecer la floricultura sostenible en Colombia para que nuestras flores generen bienestar y experiencias inspiradoras”.

Para lograrlo, Asocolflores impulsa el Código Flor Verde, el cual es entendido como una estrategia integral que está dirigida a optimizar el uso de recursos que se proyecten a largo plazo y tengan una dinámica permanente, diseñada para mejorar el rendimiento del sector floricultor colombiano dentro del concepto de desarrollo sustentable.

Con el programa se busca, entre otros aspectos, que se reduzca la utilización de pesticidas químicos y se implementen formas más eficientes para el manejo del agua y los desechos. También, busca que se estandaricen las prácticas de contratación y las normas disciplinarias, se desarrollen programas de entrenamiento para los trabajadores y se enfatice en las buenas relaciones familiares, la recreación y el cuidado de los niños y niñas y por ninguna razón permitir la explotación laboral infantil.

Así mismo, promueve los derechos laborales establecidos en la legislación colombiana, beneficios y actividades que promuevan la calidad de vida del

trabajador y su entorno, la capacitación permanente y la protección del medio ambiente.

El Código de Conducta Flor Verde posee los siguientes principios fundamentales:

- Garantía y pago oportuno de salarios, beneficios y compensaciones.
- Garantía de estabilidad laboral y de tratamiento no discriminatorio al trabajador.
- Cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.
- Cumplimiento de la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.
- Respeto al derecho de formación e información para el desempeño laboral, planeación de la gestión humana.
- Fortalecimiento del bienestar del trabajador y su núcleo familiar y compromiso de no contratar a menores de 18 años (Asocolflores, 2002).

A partir de estas iniciativas se busca que las empresas se certifiquen con el Estándar Florverde para la producción sostenible de flores y ornamentales Versión 7.0 Enero de 2017 Edición 7.0-2 Mayo de 2018. (Asocolflores, 2018).

Como se indica en el sitio Web de Asocolflores, las empresas afiliadas y no afiliadas tienen la opción voluntaria de optar por la certificación de sus cultivos. Agrega que Florverde Sustainable Flowers (Flores Sostenibles) es un estándar social y ambiental independiente para flores, respaldado por un equipo fortalecido de agrónomos, trabajadores sociales y otros profesionales. Este equipo es el encargado de la revisión y actualización del estándar Flores Sostenibles, el cual trabaja con unos lineamientos previamente acordados y la asesoría de un consejo, en el que participan productores, organizaciones no gubernamentales y entidades oficiales.

El seguimiento al Estándar tiene un alto grado de complejidad para su seguimiento y análisis; por tal razón, se hará seguimiento a los criterios pertinentes y que están en el marco de los que se investigó con los coordinadores

de RSE y los trabajadores. Estos están en el documento formulados en forma de pregunta y la manera de abordarlo será respondiendo las preguntas a partir de lo observado, la revisión documental y los análisis y los hallazgos planteados en la triangulación, a partir de la investigación realizada.

7.4.1 Estándar Florverde Sustainable Flowers (Flores Sostenibles)

Sistema de Gestión

El sistema de gestión es una herramienta para el mejoramiento continuo del desempeño social y ambiental, el cual permite involucrar a la alta dirección de la empresa en la planeación, la implementación y el seguimiento del mejoramiento social y ambiental.

Este realiza una serie de preguntas encaminadas a conocer si hay una política estructurada para desarrollar los programas de responsabilidad social o son acciones aisladas. Entre estas se cuestiona si existe un espacio de participación del equipo directivo, si está conformado oficialmente para el seguimiento de la implementación de los aspectos sociales y ambientales; si se cuenta con una política social y ambiental vigente, si está escrita, divulgada y se ha entendido; también pregunta si se cuenta con objetivos y metas sociales y ambientales, si hay un plan de acción social y ambiental escrito para cumplir con los objetivos y metas y si en la empresa se revisan los aspectos sociales y ambientales por parte de la gerencia.

Derechos laborales

Como lo señala el documento Estándar Florverde, los derechos laborales deben garantizar todo el conjunto de elementos necesarios para hacer del trabajo una labor digna, en la que se asegure a la persona trabajadora, no solo el sustento económico para su subsistencia y la de su familia, sino también el conjunto de elementos que constituyen

la seguridad social. El Estándar se basa en convenios y directrices internacionales definidos por la OIT, firmados y acogidos por la legislación colombiana.

Al respecto, se pregunta si está prohibido el trabajo forzoso, si la jornada de trabajo cumple con la legislación laboral vigente y es aplicable, si se cumple con el tiempo máximo de 12 horas extras semanales por trabajador y se tiene la autorización legal para hacerlo, si se cumple con los días de descanso, de acuerdo con la legislación laboral vigente. También, pregunta si todos los trabajadores son mayores de 18 años, se cuestiona por prácticas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección laboral hacia los trabajadores; si se tiene publicado el reglamento interno de trabajo; si se pagan de forma correcta y oportuna los salarios y las prestaciones sociales y si se paga correcta y oportunamente la seguridad social y los compromisos parafiscales.

Formación, Bienestar y Entrenamiento de los Trabajadores

Teniendo en cuenta lo que establece el Estándar Florverde, la formación y el entrenamiento son actividades que generan nuevos conocimientos y ayudan a desarrollar conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desempeñar un cargo de manera óptima. Estos contribuyen al logro de los objetivos de las organizaciones y a la autorrealización del trabajador.

Por su parte, el bienestar es la manera efectiva de mejorar las condiciones de salud física y mental de los empleados y fortalecer la integración entre compañeros a través de ambientes laborales agradables, donde haya reconocimiento del trabajo realizado. En este sentido, en el Estándar se plantean lineamientos para que a través de la formación, el entrenamiento y el bienestar de los empleados, se pueda elevar su nivel de vida y buscar el mejoramiento mental, social y cultural de ellos, de sus familias y la comunidad.

Para este campo se tienen preguntas, tales como:

- ¿Se tiene establecido un programa de formación y entrenamiento basado en las necesidades detectadas en la unidad de producción?
- ¿Se tienen beneficios adicionales para sus trabajadores?

- ¿Se proporciona a los trabajadores las instalaciones para consumir alimentos?
- ¿Se tienen proyectos de apoyo o acciones hacia la comunidad de influencia de la unidad de producción?
- En caso de proveer a los trabajadores de servicio de transporte a la unidad de producción, ¿este se realiza de manera segura?

Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo

El Estándar establece los lineamientos que permitan mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud de los trabajadores, que conlleven a la promoción y el mantenimiento de su bienestar físico, mental y social. Está basado en convenios y directrices internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales facilitan mejorar el desempeño de los trabajadores y las condiciones de su entorno laboral.

Al respecto, se pregunta si se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, si hay una política de seguridad y salud en el trabajo, si se tiene publicado un reglamento de higiene y seguridad industrial, si se tiene definido por escrito a un miembro de la dirección como responsable de la salud y seguridad de los trabajadores, si hay un comité con representantes de los trabajadores para promover la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, si la empresa identifica los riesgos y los evalúa para todas las labores o procesos que se realizan en la unidad de producción, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios.

Igualmente, se cuestiona por los programas de formación, entrenamiento, inducción y reinducción en seguridad, salud e higiene en el trabajo, por las campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, si se suministra a los trabajadores los EPP y si las viviendas de los trabajadores son adecuadas.

Gestión y Conservación del agua

En el Código se reconoce que el agua es el principal insumo de la actividad agrícola y no se puede concebir su desarrollo sin la disponibilidad de este recurso, que cada vez es menos disponible debido a su demanda, contaminación y por problemáticas de gran escala, como el cambio climático. Por tal razón, Florverde Sustainable Flowers promueve un aprovechamiento responsable y racional del agua, para contribuir en su preservación a largo plazo, garantizar su disponibilidad y asegurar una producción permanente de flores y ornamentales, mediante el control de su captación y consumo, el uso de agua lluvia, la implementación de sistemas y técnicas de riego eficientes, la reutilización de aguas, entre otras alternativas.

En este campo se hacen las siguientes preguntas:

- ¿Se tienen inventariadas las fuentes de agua utilizadas y cuenta con los permisos de la autoridad competente para su captación?
- ¿Se tienen registros de los volúmenes de agua captados y estos provienen de fuentes aprobadas por la autoridad competente?
- ¿Se tienen registros sobre el consumo del agua en riego?
- ¿Se cuenta con un programa quinquenal de uso eficiente y ahorro del agua?
- ¿Se emplean sistemas de riego eficientes?
- ¿Se usa agua lluvia en el cultivo?
- ¿Se participa activamente en los esfuerzos para mejorar las cuencas hidrográficas locales?

Manejo de Residuos

De acuerdo con el Estándar Florverde, el manejo apropiado de los residuos permite evitar la contaminación y tener unidades de producción limpias y ordenadas. El manejo de los residuos debe estar soportado en la reducción en la generación, la

separación en la fuente de acuerdo con sus características, el almacenamiento seguro, la reutilización y el reciclaje, así como también el tratamiento y la disposición final, según las normas legales vigentes y aplicables.

Al respecto, se pregunta si se han identificado los residuos producidos y sus fuentes de generación, si se tiene un plan de gestión integral para el manejo y reducción de la generación de residuos, si el personal cuenta con la formación necesaria para el manejo de los residuos, si se tienen sitios de almacenamiento temporal para los residuos aprovechables y no aprovechables, si se cuenta con un sitio de almacenamiento temporal para los residuos peligrosos, si se reutilizan y se reciclan los residuos sólidos aprovechables, si se prohíbe el enterramiento, la quema o la descarga de residuos sólidos en lugares no autorizados y si se realiza una disposición final adecuada de los residuos sólidos no aprovechables.

Manejo de la finca, la biodiversidad y el paisaje

Según el Estándar, con estas indicaciones se pretende garantizar que la actividad floricultora se realice en zonas permitidas y se promueva la conservación de la biodiversidad, se recupere el paisaje impactado por la actividad y se mejore el entorno de trabajo en las empresas, mediante el manejo de caminos, zonas verdes y barreras con especies vegetales nativas.

Esto se abordará a través de los temas relacionados con el manejo de la finca, el paisaje y la biodiversidad, de manera que las unidades productivas puedan reducir sus riesgos operativos y a la vez se les facilite la ejecución eficiente de sus proyectos; mejorando la imagen y la capacidad de acceder a recursos claves para su negocio de una forma sostenible.

Es fundamental reconocer la importancia de la biodiversidad como un elemento fundamental en el entendimiento de la complejidad del paisaje regional y sus interacciones.

En este campo, se cuestiona si la unidad de producción se encuentra ubicada en un sitio permitido para la actividad agrícola, si se tienen registros sobre las cantidades y las fechas de la siembra, si se cuenta con un programa de manejo ambiental del paisaje y la biodiversidad, si se reforestan las márgenes de fuentes hídricas naturales o las áreas de conservación con especies nativas y si se apoya alguna iniciativa local que ayude a mejorar el medio ambiente en su vecindad.

7.5 Análisis de resultados por Empresas de los instrumentos de investigación frente al Estándar Florverde para la producción sostenible de flores y ornamentales

Para esta parte del análisis se tendrá en cuenta el orden propuesto por el Estándar Florverde en cuanto a derechos laborales, formación, entrenamiento y bienestar de los trabajadores, gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, gestión y conservación del agua, conservación de suelos, manejo de sustratos y fertilización, manejo de residuos y manejo de la finca, el paisaje y la biodiversidad.

De acuerdo con información de Asocolflores, la Certificación Florverde Sustainable Flowers señala la normatividad y el marco para la certificación de flores y ornamentales de manera independiente y basados en la norma ISO/IEC 17065.

Pero no todos cumplen con lo establecido. El esquema asegura que solo se certifican los productos que cumplen con los procesos y los requerimientos de calidad, ambientales y sociales establecidos en los documentos normativos de Florverde.

Este estándar ayuda a los productores a fortalecer sus procesos internos con la implementación de prácticas sostenibles y les asegura a los consumidores adquirir un producto producido con calidad y responsabilidad social y ambiental. En este documento normativo se encuentran los requisitos y criterios de cumplimiento a partir de los cuales se evalúan y certifican los procesos relacionados con la producción de flores y ornamentales.

Estándar Florverde Sustainable Flowers (Flores Sostenibles)

Este se aplicó con las respuestas de los coordinadores de las tres empresas que participaron en la muestra para el estudio de caso. Los cuadros están diligenciados con las respuestas logradas en las entrevistas a los encargados de coordinar la RSE en las empresas y las encuestas que se aplicaron a los trabajadores.

Tabla 5. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 1

SOCIEDAD 1		
Sistema de Gestión		
Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Existe un espacio de participación del equipo directivo, conformado oficialmente para el seguimiento a la implementación de los aspectos sociales y ambientales?	La empresa tiene un área encargada de la Responsabilidad Social Empresarial y los trabajadores reconocen que hay un espacio en la empresa encargado de este campo.	Hay una decisión gerencial para desarrollar políticas sociales y ambientales. Manifestaron que están comenzando el proceso.
¿Se cuenta con una política socioambiental vigente, escrita, divulgada y entendida?	La encargada de RSE asegura que la Responsabilidad Social Empresarial es entendida como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados. Para los trabajadores la responsabilidad social se expresa en que la empresa cumpla las normas laborales, los tengan en cuenta	No está escrita una política de RSE, pero que hay lineamientos claros en ese sentido.

	como personas y protejan el medio ambiente, a través del cuidado del agua, el reciclaje y el manejo de los residuos.	
¿Se cuenta con objetivos y metas socioambientales?	Entiende la responsabilidad social como una obligación de proteger y preservar el medio ambiente, además, de cumplir con las normas generales, como el recogimiento de residuos y la protección del agua.	Para la empresa, la RSE es una reinversión social, para retornarle a la sociedad algo de lo que hacen, fortaleciendo programas socioambientales.
¿Se cuenta con un plan de acción socioambiental escrito para cumplir con los objetivos y metas?	Aunque no tienen un documento, desarrollan acciones en este campo con objetivos claros.	Hasta ahora están incursionando en el tema de la RSE.
¿Se realiza revisión de los aspectos sociales y ambientales por parte de la gerencia?	Como forman parte de la planeación de la empresa necesitan la aprobación de los directivos para su ejecución.	Siempre hay un seguimiento a los aspectos sociales, especialmente, para asignarles presupuesto.

Derechos laborales

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Está prohibido el trabajo forzoso?	En ningún caso se observó trabajo forzoso.	En ninguna de las empresas en las que se hizo la investigación se observó prácticas de trabajo forzoso.
¿La jornada de trabajo cumple con la legislación laboral vigente y aplicable?	De acuerdo con las entrevistas y las encuestas se observa que se cumple un horario de 8 horas diarias de lunes a sábado.	Las jornadas son de 8 horas diarias de trabajo.
¿Se cumple con el tiempo máximo de 12 horas extras semanales por trabajador y se tiene la autorización legal para hacerlo?	Los trabajadores ven como una ganancia poder hacer horas extras y lo valoran como una posibilidad de aumentar sus ingresos.	Esta parte no es clara, pero los trabajadores manifestaron que están satisfechos con poder hacer horas extras, porque sus ingresos aumentan.
¿Se cumple con los días de descanso acordes con la	Generalmente no trabajan los domingos, pero esto cambia cuando es época de	Casi nunca trabajan los domingos, con

legislación laboral nacional vigente?	temporada, como San Valentín, Día de la madre y en diciembre por fiestas familiares como grados, matrimonios, etc.	excepción de las épocas de temporada.
¿Todos los trabajadores son mayores de 18 años?	Tanto representantes como los trabajadores manifestaron que no se permitía trabajar a menores de edad en la empresa.	Se tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.
¿No se tienen prácticas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad ni desprotección laboral, hacia los trabajadores?	En cuanto al trato y clima laboral la representante de la empresa y los trabajadores manifestaron que se vivían momentos de tensión en la empresa por el cumplimiento de las metas y la exigencia para aumentar la producción, especialmente en época de temporada.	No se observó ninguna de estas prácticas que atentan contra la dignidad de la persona.
¿Se tiene reglamento interno de trabajo publicado?	El representante de Responsabilidad Social Empresarial y los trabajadores manifestaron que sí había reglamento interno de trabajo.	En general, la empresa cumple con el reglamento interno de trabajo, según la persona encargada de RSE y los trabajadores. Tienen cobertura general de salud ocupacional y seguridad social, cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.
¿Se pagan de forma correcta y oportuna los salarios y las prestaciones sociales?	Los trabajadores no expresaron ninguna inconformidad en este sentido, pero curiosamente consideran el pago a tiempo de los salarios como un acto de RSE.	Aquí hay una mala interpretación de la RSE, porque se considera que pagar el salario oportunamente es ser socialmente responsable, cuando esto es una obligación legal.
¿Se paga correcta y oportunamente la seguridad social y los parafiscales?	Los trabajadores relacionan la Responsabilidad Social Empresarial con el cumplimiento de deberes de la empresa en este campo, el reglamento	En este aspecto también se cree que pagar la seguridad social es una acción

	interno de trabajo, la afiliación y capacitación por parte de las ARL.	socialmente responsable, cuando es una obligación legal.
--	--	--

Formación, Bienestar y Entrenamiento de los Trabajadores

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se tiene establecido un programa de formación y entrenamiento basado en las necesidades detectadas en la unidad de producción?	<p>Según la coordinadora de RSE se están adelantando programas de formación para los niveles de coordinación en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro, entre otros; además, realizan las capacitaciones reglamentarias, como las de la ARL.</p> <p>Los empleados consideran que sí realizan programas de capacitación y formación, especialmente, talleres de liderazgo, charlas sobre seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales.</p>	Se observa que la empresa busca mejorar la calidad de vida de sus trabajadores promoviéndolos para que asciendan a cargos de coordinadores de sección y trabajar el concepto de líder y no de jefe que da órdenes, que genera subordinación. Los trabajadores hablaron de que sí los tienen en cuenta, pero no en que tienen la oportunidad de ser ascendidos.
¿Se tienen beneficios adicionales para sus trabajadores?	<p>De acuerdo con la coordinadora de RSE, hay apoyos e incentivos para la capacitación y hay alianzas con entidades como el Sena.</p> <p>Los trabajadores también reconocen esta iniciativa empresarial, pero algunos señalan que se complica por razones de tiempo y porque la empresa no facilita los permisos.</p>	Reciben incentivos para formarse no solo para el trabajo, sino en carreras técnicas y tecnológicas.
¿Se proporciona a los trabajadores las instalaciones para consumir alimentos?	La empresa dispone de estos espacios. Tienen un casino en la planta para los trabajadores.	Sí, se tiene en cuenta al trabajador en este aspecto.
¿Se tienen proyectos de apoyo o acciones hacia la comunidad de influencia de la unidad de producción?	Con respecto a la manera como aplican la Responsabilidad Social Empresarial, la entrevistada y los trabajadores coinciden en que las empresas tienen varios lineamientos en ese sentido para desarrollarla; entre ellos, cumpliendo con	Se patrocinan los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen acciones sociales y se participa activamente en los

	la legislación colombiana, ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía, generando beneficios a los empleados de acuerdo con resultados, contando con programas de capacitación y bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familias.	programas liderados por Asocolflores, en cuanto a responsabilidad social ambiental en sus zonas de influencia.
En caso de proveer a los trabajadores de servicio de transporte a la unidad de producción, ¿este se realiza de manera segura?	Se pudo observar que la empresa dispone de servicio de buses para llevar a los trabajadores de los centros urbanos a las zonas de cultivo. Lo hace con buses de empresas especializadas en el servicio.	Las empresas de turismo prestan estos servicios.

Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Señala la coordinadora de RSE que se desarrollan los programas que indican las Cajas de Compensación Familiar y las ARL, como las pausas activas. Los trabajadores aseguran que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores, especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales.	La empresa trabaja en estos aspectos, porque son conscientes que los accidentes de trabajo son frecuentes y les pueden generar muchos problemas si no tienen un sistema de seguridad y salud para el trabajo.
¿Se cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo?	Hay políticas claras para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con la legislación nacional. Los trabajadores hablan de acciones en salud ocupacional en sus empresas, pero no saben si hay una política en este sentido.	Hay planes de seguridad industrial.
¿Se tiene publicado un reglamento de higiene y seguridad industrial?	La representante de la RSE y trabajadores manifestaron que sí tenían un reglamento de higiene y seguridad industrial en sus empresas.	Sí lo tienen publicado.
¿Se tiene definido por escrito a un miembro de la dirección como responsable de la salud y seguridad de los trabajadores?	De este aspecto no hablaron ni empresarios ni trabajadores.	No hay información sobre este aspecto.
¿Se tiene un comité con representantes de los trabajadores para	De estos aspectos específicos no se hizo mención ni en las entrevistas ni en las encuestas.	No se mencionó en la investigación.

promover la salud y la seguridad en los lugares de trabajo?		
¿Se cuenta con campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?	Se pudo observar que hay campañas permanentes y señalización sobre la importancia de utilizar los elementos de protección laboral y el cuidado con las herramientas y máquinas.	Hay campañas y señalización en las plantas de producción.
¿Se suministra a los trabajadores los EPP?	Tanto la representante de la empresa como trabajadores manifestaron que se suministran elementos de protección personal y se hacen campañas para su uso.	Sí, además hay capacitación permanente sobre este aspecto.
¿Las viviendas de los trabajadores son adecuadas?	Aunque el programa Asocolflor-es-Hogar, impulsado por Asocolflores para que los trabajadores mejoren o consigan su vivienda, es una de sus banderas, la empresa no lo está implementando, aunque si siguen otros lineamientos de la Asociación.	Se pudo observar que las empresas no trabajan en este campo.

Gestión y Conservación del agua

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se tienen inventariadas las fuentes de agua utilizadas y cuenta con los permisos de la autoridad competente para su captación?	Estos aspectos no se trabajaron en la investigación, especialmente lo relacionado con las fuentes de agua utilizada y la cantidad. No es una información de fácil registro por la confidencialidad que manejan las empresas.	No se trabajó en la investigación.
¿Se cuenta con un programa quinquenal de uso eficiente y ahorro del agua?	Aunque sobre estos planes no hay claridad se destaca que la empresa está comprometida con el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, el control de residuos, programas de reciclaje y el cuidado especial con el uso de pesticidas para evitar la contaminación de las fuentes hídricas, el cuidado de la salud de los trabajadores, el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y el adecuado manejo de los residuos peligrosos.	Se enfocan en fundaciones que trabajen en la siembra de árboles y cuidado del agua.
¿Se emplean	Las empresas consultadas están	Hay sistemas

sistemas de riego eficientes?	tecnificadas y tienen sistemas de regadío automático.	tecnificados.
¿Se usa agua lluvia en el cultivo?	No se investigó sobre este aspecto específico.	No se observó
¿Se participa activamente en los esfuerzos para mejorar las cuencas hidrográficas locales?	Tiene un programa de reforestación y siembra de árboles en sus zonas de influencia.	Hay preocupación por el tema de la reforestación.

Manejo de Residuos

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un plan de gestión integral para el manejo y reducción de la generación de residuos?	Tiene programas de reciclaje y cuidado ambiental.	Tienen programas de reciclaje y contratan empresas especializadas en el tema.
¿El personal ha recibido formación en el manejo de los residuos?	Forma parte del proceso de capacitación para el trabajo que tienen en las plantas de producción.	Hay campañas sobre el reciclaje en las sedes de la empresa.
¿Se tienen sitios de almacenamiento temporal para los residuos aprovechables y no aprovechables?	Asegura que sí aplican en la empresa los lineamientos del Código Flor Verde en los campos social, laboral y ambiental, aunque no lo tengan determinado plenamente. Separan los residuos y una empresa encargada se los lleva.	Sí, y cuentan con una infraestructura para separar y almacenar residuos.
¿Se tiene un sitio de almacenamiento temporal para los residuos peligrosos?	Los entrevistados manifestaron que sí lo tienen y, además, una empresa contratada para tal fin se lleva los residuos peligrosos.	Sí lo tienen.
¿Se tiene prohibido el enterramiento, la quema o la descarga de residuos sólidos en lugares no autorizados?	Los trabajadores no hablaron de enterramiento de materiales, pero asociaron la Responsabilidad Social Empresarial con la prohibición que existe sobre la realización de quemas.	Los trabajadores aseguran que están prohibidas las quemas en los cultivos.
¿Se realiza una disposición final adecuada de los residuos sólidos no aprovechables?	Una empresa especializada los retira de las zonas de producción y se los lleva para el relleno sanitario.	Hay un plan para prevenir la contaminación por residuos mal dispuestos.

Manejo de la finca, la biodiversidad y el paisaje

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿La unidad de producción	La empresa tiene su sede en Madrid, un	La Sabana de

se encuentra ubicada en un sitio permitido para la actividad agrícola?	municipio de la Sabana de Bogotá. Sus cultivos están en zonas permitidas para la actividad agrícola.	Bogotá es una de las zonas con más alta producción de flores en el país.
¿Existen registros sobre las cantidades y las fechas de siembra?	Esta información es más general y está en las cifras de exportaciones de flores, pero la empresa no lo suministra por confidencialidad.	Esta información es reservada y la empresa no la divulgan fácilmente.
¿Se cuenta con un programa de manejo ambiental del paisaje y la biodiversidad?	Aunque para los trabajadores no es clara la aplicación del Código Flor Verde, la mayoría afirmó que las empresas en las que trabajan desarrollan programas para proteger el medio ambiente y lo asocian con el reciclaje, la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.	Especialmente, en el manejo del agua, la reforestación y los procesos de reciclaje.
¿Se reforestan las márgenes de fuentes hídricas naturales o las áreas de conservación con especies nativas?	Su gran preocupación es trabajar por proteger el medio ambiente y reconoce que por ser una actividad agrícola se necesita mucha agua para su ejecución. No habló de reforestación de fuentes hídricas.	Ninguna empresa de las analizadas está trabajando específicamente en este campo.
¿Se apoya alguna iniciativa local que ayude a mejorar el medio ambiente en su vecindad?	Los encargados de la RSE y los trabajadores coinciden en que las empresas no solo siembran flores, también tienen responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores. Destacan la siembra de árboles, el reciclaje, el manejo de residuos y la protección y cuidado del agua.	Tienen acciones concretas para apoyar entidades y comunidades para mejorar el medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la entrevista y las encuestas.

Tabla 6. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 2

SOCIEDAD 2	
-------------------	--

Sistema de Gestión

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Existe un espacio de participación del equipo directivo, conformado oficialmente para el seguimiento a la implementación de los aspectos sociales y ambientales?	Tienen un departamento que se encarga de la Responsabilidad Social Empresarial. Los trabajadores reconocen que hay un espacio en la empresa encargado de este campo.	Hay una decisión del equipo directivo para desarrollar políticas sociales y ambientales. Están comenzando el proceso.
¿Se cuenta con una política socioambiental vigente, escrita, divulgada y entendida?	Para esta empresa la Responsabilidad Social Empresarial es entendida como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados. Para los trabajadores la responsabilidad social se expresa en que las empresas cumplan las normas laborales, los tengan en cuenta como personas y protejan el medio ambiente, a través del cuidado del agua, el reciclaje y el manejo de los residuos.	No tienen escrita la una política de RSE, pero que hay lineamientos claros en ese sentido.
¿Se cuenta con objetivos y metas socioambientales?	La empresa considera que la responsabilidad social es una obligación, porque se debe proteger y preservar el medio ambiente. Además, se debe	Para la empresa, la RSE es devolverle a la sociedad un poco de lo que hacen, no

	cumplir con las normas generales, como el recogimiento de residuos y la protección del agua, especialmente.	solo monetariamente, sino fortaleciendo programas sociales y ambientales.
¿Se cuenta con un plan de acción socioambiental escrito para cumplir con los objetivos y metas?	No hay un documento, pero desarrollan acciones en este campo con objetivos claros.	El entrevistado manifestó que estaban comenzando el plan de RSE.
¿Se realiza revisión de los aspectos sociales y ambientales por parte de la gerencia?	Como forman parte de la planeación de la empresa necesitan la aprobación de los directivos para su ejecución.	Siempre hay un seguimiento a los aspectos sociales y se les asigna recursos.

Derechos laborales

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Está prohibido el trabajo forzoso?	Tanto en las entrevistas como en las encuestas y las visitas que se realizaron a las empresas no se observó que haya trabajo forzoso.	En ninguna de las empresas en las que se hizo la investigación se observó prácticas de trabajo forzoso.
¿La jornada de trabajo cumple con la legislación laboral vigente y aplicable?	De acuerdo con la entrevista y las encuestas se observa que se cumple un horario de 8 horas diarias de lunes a sábado.	Se habló de 8 horas diarias de trabajo. Es decir, lo permitido legalmente.
¿Se cumple con el tiempo máximo de 12 horas extras semanales por trabajador y se tiene la autorización legal para hacerlo?	Los trabajadores ven como una ganancia poder hacer horas extras y lo valoran como una posibilidad de aumentar sus ingresos.	Los trabajadores dijeron que les gusta hacer horas extras, porque aumentan su salario mensual.
¿Se cumple con los días de descanso acordes con la legislación laboral nacional vigente?	No trabajan los domingos, solo en temporada, como San Valentín y Día de la madre.	Sí se cumple. Casi no trabajan los domingos, con excepción de las épocas de temporada.
¿Todos los trabajadores son mayores de 18 años?	Tanto el representante de RSE como los trabajadores manifestaron que no se permitía trabajar a menores de edad en la empresa.	Se tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.
¿No se tienen prácticas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad ni desprotección laboral, hacia	Hay momentos difíciles cuando no se cumplen las metas y se acercan las temporadas. Se busca el cumplimiento de las metas y la exigencia es alta para aumentar la producción, especialmente en	A pesar de lo expresado, no se observó ninguna práctica que atente contra la dignidad de

los trabajadores?	época de temporada.	la persona.
¿Se tiene reglamento interno de trabajo publicado?	El representante de Responsabilidad Social Empresarial y los trabajadores manifestaron que sí había reglamento interno de trabajo.	El encargado de la RSE y los trabajadores aseguraron que su empresa respeta el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana, fortalecer el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar.
¿Se pagan de forma correcta y oportuna los salarios y las prestaciones sociales?	Los trabajadores no expresaron ninguna inconformidad en este sentido, pero curiosamente consideran el pago a tiempo de los salarios como un acto de RSE.	Aquí hay una mala interpretación de la RSE, porque se considera que pagar el salario oportunamente es ser socialmente responsable, cuando esto es una obligación legal.
¿Se paga correcta y oportunamente la seguridad social y los parafiscales?	El encargado de la RSE y los trabajadores relacionan esta con el cumplimiento de deberes de la empresa en este campo, el reglamento interno de trabajo, la afiliación y capacitación por parte de las ARL.	En este aspecto también se cree que pagar la seguridad social es una acción socialmente responsable, cuando es una obligación legal.

Formación, Bienestar y Entrenamiento de los Trabajadores

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se tiene establecido un programa de formación y entrenamiento basado en las necesidades detectadas en la unidad de producción?	Según el coordinador se están adelantando programas de formación para los niveles de coordinación en competencias, como liderazgo y orientación al logro. Se tienen capacitaciones reglamentarias, como las de la ARL y un ingeniero agrónomo se encarga de capacitar a las personas en aspectos específicos de la organización.	Promueven a sus trabajadores a cargos de coordinadores de sección y trabajan el concepto de líder y no de jefe que da órdenes y a veces malos tratos.
¿Se tienen beneficios adicionales para sus	Hay apoyos e incentivos para la formación de técnicos en alianza con entidades como	Reciben incentivos para formarse no solo para el

trabajadores?	el SENA, pero según los trabajadores aunque es un incentivo se complica por los turnos y los horarios.	trabajo, sino en carreras técnicas y tecnológicas.
¿Se proporciona a los trabajadores las instalaciones para consumir alimentos?	La empresa dispone de estos espacios para los trabajadores	Sí, se tiene en cuenta al trabajador en este aspecto.
¿Se tienen proyectos de apoyo o acciones hacia la comunidad de influencia de la unidad de producción?	Para el coordinador de RSE, la empresa tienen varios lineamientos: cumpliendo con la legislación, ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía, generando beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados, contando con programas de capacitación y bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familias.	Se patrocinan los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen acciones sociales y se participa en los programas liderados por Asocolflores, en responsabilidad social ambiental en sus zonas de influencia.
En caso de proveer a los trabajadores de servicio de transporte a la unidad de producción, ¿este se realiza de manera segura?	La empresa dispone de buses para llevar a los trabajadores de los centros urbanos a las zonas de cultivo. Lo hacen con buses de empresas especializadas en estos servicios.	Las empresas de turismo prestan estos servicios.

Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Se desarrollan los programas que indican las Cajas de Compensación Familiar y las ARL, como las pausas activas que se realizan antes de comenzar el trabajo y a media mañana. Los trabajadores aseguran que la empresa sí tiene programas específicos para sus trabajadores, especialmente, en capacitaciones, pausas activas y riesgos laborales.	La empresa trabaja en estos aspectos, porque es consciente que los accidentes de trabajo son frecuentes y les pueden generar muchos problemas sino tienen un sistema de seguridad y salud para el trabajo.
¿Se cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo?	Dice que hay políticas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con la legislación nacional. Los trabajadores hablan de acciones en salud ocupacional en sus empresas, pero no saben si hay una política en este sentido.	Hay planes y programas de seguridad industrial.
¿Se tiene publicado un reglamento de higiene y	El coordinador de RSE y los trabajadores manifestaron que sí tenían un reglamento de	Sí lo tienen publicado.

seguridad industrial?	higiene y seguridad industrial en sus empresas.	
¿Se tiene definido por escrito a un miembro de la dirección como responsable de la salud y seguridad de los trabajadores?	De este aspecto no hablaron ni empresarios ni trabajadores.	No hay información sobre este aspecto
¿Se tiene un comité con representantes de los trabajadores para promover la salud y la seguridad en los lugares de trabajo?	De estos aspectos específicos no se hizo mención ni en las entrevistas ni en las encuestas.	No se mencionó en la investigación.
¿Se cuenta con campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?	Se pudo observar que hay campañas permanentes y señalización sobre la importancia de utilizar los elementos de protección laboral y el cuidado con las herramientas y máquinas.	Hay campañas y señalización en las plantas de producción.
¿Se suministra a los trabajadores los EPP?	Tanto el representante de RSE como los trabajadores manifestaron que se suministran elementos de protección personal y hay campañas para su buen uso.	Sí, además hay capacitación permanente sobre este aspecto.
¿Las viviendas de los trabajadores son adecuadas?	Aunque el programa Asocolflor-es-Hogar, impulsado por Asocolflores para que los trabajadores mejoren o consigan su vivienda, es una de sus banderas, las empresas no lo están implementando. Por su parte, los trabajadores aseguraron que en su empresa no está funcionando el programa, muy pocos lo conocen, a pesar de ser impulsado por Asocolflores para que los trabajadores del sector floricultor mejoren o consigan su vivienda.	Se pudo observar que las empresas no trabajan en este campo.

Gestión y Conservación del agua

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se tienen inventariadas las fuentes de agua utilizadas y cuenta con los permisos de la autoridad competente	Estos aspectos no se trabajaron en la investigación, especialmente lo relacionado con las fuentes de agua utilizada y la cantidad. No es una información de fácil registro por la confidencialidad que manejan las empresas.	No se trabajó en la investigación.

para su captación?		
¿Se cuenta con un programa quinquenal de uso eficiente y ahorro del agua?	Aunque sobre estos planes no hay metas y planes claros se destaca que la empresa está comprometidas con el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, el control de residuos, los programas de reciclaje y el cuidado especial con el uso de pesticidas para evitar la contaminación de las fuentes hídricas, el cuidado de la salud de los trabajadores, el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y el adecuado manejo de los residuos peligrosos.	Se enfocan en programas de protección del medio ambiente y en no utilizar pesticidas que contaminen las aguas subterráneas.
¿Se emplean sistemas de riego eficientes?	Las empresas consultadas están tecnificadas y tienen sistemas de riego automático.	Hay sistemas tecnificados.
¿Se usa agua lluvia en el cultivo?	No se investigó sobre este aspecto.	No se observó
¿Se participa activamente en los esfuerzos para mejorar las cuencas hidrográficas locales?	Desarrollan programas de reforestación y siembra de árboles en sus zonas de influencia.	Hay preocupación por el tema de la reforestación.

Manejo de Residuos

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un plan de gestión integral para el manejo y reducción de la generación de residuos?	La empresa tiene un programa de reciclaje y capacitan a sus empleados sobre el tema.	Tienen programas de reciclaje y contratan empresas especializadas para que haga reciclaje en la fuente.
¿El personal ha recibido formación en el manejo de los residuos?	Forma parte del proceso de capacitación para el trabajo que tienen en las plantas de producción.	Hay campañas sobre el reciclaje en la empresa.
¿Se tienen sitios de almacenamiento temporal para los residuos aprovechables y no aprovechables?	El coordinador de RSE dice que la empresa, de alguna manera, aplica los lineamientos del Código Flor Verde en los campos social, laboral y ambiental, aunque no lo tengan determinado plenamente. Una empresa se lleva los residuos.	Sí, y cuentan con una infraestructura para separar y almacenar residuos.
¿Se tiene un sitio de	Manifestó que sí lo tienen y, además, una empresa contratada para tal fin se	Sí lo tienen.

almacenamiento temporal para los residuos peligrosos?	lleva los residuos peligrosos.	
¿Se tiene prohibido el enterramiento, la quema o la descarga de residuos sólidos en lugares no autorizados?	Los trabajadores no hablaron de enterramiento de materiales, pero asociaron la Responsabilidad Social Empresarial con la prohibición que existe sobre la realización de quemas.	Los trabajadores aseguran que están prohibidas las quemas en los cultivos.
¿Se realiza una disposición final adecuada de los residuos sólidos no aprovechables?	Una empresa especializada los retira de las zonas de producción y se los lleva para el relleno sanitario.	Hay un plan para prevenir la contaminación por residuos mal dispuestos.

Manejo de la finca, la biodiversidad y el paisaje

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿La unidad de producción se encuentra ubicada en un sitio permitido para la actividad agrícola?	Sus cultivos están en zonas permitidas para la actividad agrícola en la Sabana de Bogotá.	La Sabana de Bogotá es una de las zonas con más alta producción de flores en el país.
¿Existen registros sobre las cantidades y las fechas de siembra?	Esta información es más general y está en las cifras de exportaciones de flores, pero las empresas no lo suministraron por confidencialidad.	Esta información es reservada y la empresa no la divulgan fácilmente.
¿Se cuenta con un programa de manejo ambiental del paisaje y la biodiversidad?	El Código Flor Verde orienta el manejo ambiental. Afirma el responsable de RSE que la empresa desarrolla programas para proteger el medio ambiente y lo asocian con el reciclaje, la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y que no se realicen hogueras en los cultivos.	Especialmente, en el manejo del agua, la reforestación y los procesos de reciclaje.
¿Se reforestan los márgenes de fuentes hídricas naturales o las áreas de conservación con especies nativas?	El representante insistió en la necesidad de trabajar por proteger el medio ambiente y reconoce que por ser una actividad agrícola esta necesita mucha agua para su ejecución.	Ninguna empresa de las analizadas está trabajando específicamente en este campo.
¿Se apoya alguna iniciativa local que ayude a mejorar el medio ambiente en su vecindad?	El encargado de la RSE y los trabajadores coinciden en que las empresas no solo siembran flores, también tienen responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores.	La empresa tiene acciones para apoyar comunidades para mejorar el medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la entrevista y las encuestas.

Tabla 7. Resultados de la Empresa SOCIEDAD 3

SOCIEDAD 3		
Sistema de Gestión		
Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Existe un espacio de participación del equipo directivo, conformado oficialmente para el seguimiento a la implementación de los aspectos sociales y ambientales?	SOCIEDAD 3 tiene un área encargada de la Responsabilidad Social Empresarial. Los trabajadores reconocen que hay un espacio en la empresa y un responsable de este campo.	Hay autorización de los socios y los directivos para fortalecer el proceso y desarrollar políticas sociales y ambientales. Aunque están comenzando con la RSE.
¿Se cuenta con una política socioambiental vigente, escrita, divulgada y entendida?	La empresa realiza acciones de RSE respetando a cada una de las partes involucradas y a las comunidades vecinas, donde se cumple la legislación laboral y se promueva el desarrollo y sostenibilidad ambiental. Para los trabajadores la responsabilidad social se expresa en que las empresas cumplan las normas laborales, los tengan en cuenta como personas y protejan el medio ambiente.	La empresa, aunque tiene avances, está empezando el proceso de escribir la política de RSE.
¿Se cuenta con objetivos y metas socioambientales?	Busca proteger y preservar el medio ambiente, además, de cumplir con las normas generales, como el recogimiento de residuos, la siembra de árboles y la protección del agua.	La empresa entienden la RSE como una posibilidad de aportar a la sociedad un poco

		de lo que hacen, no solo económicamente, sino en capacidad y fortalecimiento de los programas socioambientales.
¿Se cuenta con un plan de acción socioambiental escrito para cumplir con los objetivos y metas?	Hay un plan de acción, pero no hay todavía un documento escrito. Está en proceso.	Por estar comenzando el plan de RSE, aún no hay una política escrita.
¿Se realiza revisión de los aspectos sociales y ambientales por parte de la gerencia?	Como la RSE forma parte de la planeación de la empresa necesita la aprobación de los directivos para su ejecución y asignación de recursos.	Siempre hay un seguimiento a los aspectos sociales, especialmente, para asignarles presupuesto.

Derechos laborales

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Está prohibido el trabajo forzoso?	Tanto en las entrevistas como en las encuestas y las visitas que se realizaron a las empresas no se observó que haya trabajo forzoso.	En ninguna de las empresas en las que se hizo la investigación se observó prácticas de trabajo forzoso.
¿La jornada de trabajo cumple con la legislación laboral vigente y aplicable?	De acuerdo con las entrevistas y las encuestas se observa que se cumple un horario de 8 horas diarias de lunes a sábado.	En todas se habló de 8 horas diarias de trabajo. Esta empresa cambia por su objeto social (prestar servicios logísticos).
¿Se cumple con el tiempo máximo de 12 horas extras semanales por trabajador y se tiene la autorización legal para hacerlo?	Los trabajadores ven como una ganancia poder hacer horas extras y lo valoran como una posibilidad de aumentar sus ingresos. Incluso, si son más de 12 horas. Sin embargo, por las características de esta empresa los horarios no son un problema porque prestan apoyos logísticos.	Los trabajadores encuestados manifestaron que están satisfechos con poder hacer horas extras, porque sus ingresos aumentan.
¿Se cumple con los días de descanso acordes con la legislación laboral nacional vigente?	Generalmente se respeta el descanso, pero por ser una empresa de apoyos logísticos sus ritmos son distintos y no ven inconveniente en trabajar en otras horas distintas a su jornada laboral..	Los horarios cambian en temporada, por la mayor demanda de servicios a las distintas empresas.

¿Todos los trabajadores son mayores de 18 años?	Tanto la representante de RSE como los trabajadores manifestaron que no se permitía trabajar a menores de edad en la empresa.	Se tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.
¿No se tienen prácticas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad ni desprotección laboral, hacia los trabajadores?	En cuanto al trato y clima laboral la encargada de la RSE afirmó que esta es excelente y todos se esfuerzan por mantener un muy buen clima laboral	No se observó ninguna de estas prácticas que atentan contra la dignidad de la persona.
¿Se tiene reglamento interno de trabajo publicado?	La representante de Responsabilidad Social Empresarial y los trabajadores manifestaron que sí había reglamento interno de trabajo. Hay reglamento interno publicado.	La encargada de RSE afirma que su empresa garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones, garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores, tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.
¿Se pagan de forma correcta y oportuna los salarios y las prestaciones sociales?	Sí se pagan correcta y oportunamente los salarios de los trabajadores. Destacan en esta empresa que tienen primas extralegales y otros apoyos.	Aquí hay una mala interpretación de la RSE, porque se considera que pagar el salario oportunamente es ser socialmente responsable, cuando esto es una obligación legal.
¿Se paga correcta y oportunamente la seguridad social y los parafiscales?	Los trabajadores relacionan la Responsabilidad Social Empresarial con el cumplimiento de deberes de la empresa en este campo, el reglamento interno de trabajo, la afiliación y capacitación por parte de las ARL.	En este aspecto también se cree que pagar la seguridad social es una acción socialmente responsable, cuando es una obligación legal.

Formación, Bienestar y Entrenamiento de los Trabajadores

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
----------	---------------------------------------	-------------

<p>¿Se tiene establecido un programa de formación y entrenamiento basado en las necesidades detectadas en la unidad de producción?</p>	<p>Según la coordinadora de RSE se están adelantando programas de formación para los niveles de coordinación en competencias, como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro, entre otros.</p> <p>Además, realizan las capacitaciones reglamentarias, como las de la ARL. Se apoya a los técnicos para que realicen carreras profesionales.</p>	<p>Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores se promueven para que asciendan a cargos de coordinadores y se fortalece el concepto de liderazgo.</p> <p>Que las personas deben formarse de manera integral, no solo como profesionales, que sean emprendedores y quieran hacer empresa o ascender en esta.</p> <p>Que se desarrollen no solo en el campo profesional, sino en habilidades blandas, como comunicación asertiva y liderazgo.</p>
<p>¿Se tienen beneficios adicionales para sus trabajadores?</p>	<p>De acuerdo con la coordinadora de RSE, hay apoyos e incentivos para la formación de técnicos y profesionales y hay alianzas con entidades como el SENA.</p>	<p>Reciben incentivos para formarse no solo para el trabajo, sino en carreras técnicas y profesionales.</p>
<p>¿Se proporciona a los trabajadores las instalaciones para consumir alimentos?</p>	<p>La empresa dispone de estos espacios para los trabajadores. Hay respeto por los horarios y tiempos para el consumo de alimentos.</p>	<p>Sí, se tiene en cuenta al empleado en este aspecto. No hay quejas al respecto.</p>
<p>¿Se tienen proyectos de apoyo o acciones hacia la comunidad de influencia de la unidad de producción?</p>	<p>La empresa tiene varios lineamientos en ese sentido para desarrollarla; entre ellos, recibir aprendices SENA y promoviendo a los que tienen capacidad de liderazgo para que continúen su plan de formación y crecimiento personal en la empresa.</p>	<p>Se patrocinan los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen acciones relacionadas con la responsabilidad social ambiental en sus zonas de influencia.</p>
<p>En caso de proveer a los trabajadores de servicio de transporte a la unidad de</p>	<p>No aplica este concepto.</p>	<p>No aplica.</p>

producción, ¿este se realiza de manera segura?		
--	--	--

Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Se desarrollan los programas que indican las Cajas de Compensación Familiar y las ARL, como las pausas activas. Se busca generar lugares de trabajos seguros para minimizar riesgos de accidentes.	Trabajan en estos aspectos, porque son conscientes que los accidentes de trabajo son frecuentes y les pueden generar muchos problemas sino tienen un sistema de seguridad y salud para el trabajo.
¿Se cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo?	Hay políticas claras para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con la legislación nacional.	Hay planes de seguridad industrial.
¿Se tiene publicado un reglamento de higiene y seguridad industrial?	Se observa que sí hay un reglamento de higiene y seguridad industrial en la empresa.	Sí lo tienen publicado.
¿Se tiene definido por escrito a un miembro de la dirección como responsable de la salud y seguridad de los trabajadores?	De este aspecto no hablaron ni empresarios ni trabajadores.	No hay información sobre este aspecto.
¿Se tiene un comité con representantes de los trabajadores para promover la salud y la seguridad en los lugares de trabajo?	De estos aspectos específicos no se hizo mención ni en las entrevistas ni en las encuestas.	No se mencionó en la investigación.
¿Se cuenta con campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?	Se pudo observar que hay campañas permanentes y señalización sobre la importancia de utilizar los elementos de protección laboral y el cuidado con los equipos de trabajo.	Hay campañas y señalización en los sitios de trabajo.
¿Se suministra a los trabajadores los EPP?	Tanto empresarios como trabajadores manifestaron que se suministran elementos de protección personal y se hacen campañas para su buen uso.	Sí, además hay capacitación permanente sobre este aspecto.

¿Las viviendas de los trabajadores son adecuadas?	Por las características de los empleados de esta empresa no hay una línea específica para este beneficio.	Se pudo observar que la empresa no trabaja en este campo.
---	---	---

Gestión y Conservación del agua

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se tienen inventariadas las fuentes de agua utilizadas y cuenta con los permisos de la autoridad competente para su captación?	Estos aspectos no se trabajaron en la investigación, especialmente lo relacionado con las fuentes de agua utilizada y la cantidad. No es una información de fácil registro por la confidencialidad que manejan las empresas.	No se trabajó en la investigación.
¿Se cuenta con un programa quinquenal de uso eficiente y ahorro del agua?	Aunque sobre este concepto específico no hay planes de ahorro de agua, la empresa está trabajando en el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, los programas de reciclaje, la siembra de árboles a través de un programa de voluntariado Este trabajo lo realizan con fundaciones especializadas en el tema.	Se enfocan en fundaciones estructuradas que trabajen en la siembra de árboles, “que es como sembrar agua para todo ese territorio”, con lo que crean conciencia para proteger el agua.
¿Se emplean sistemas de riego eficientes?	No aplica.	No aplica.
¿Se usa agua lluvia en el cultivo?	No se investigó sobre este aspecto específico y, además, no aplica	No aplica
¿Se participa activamente en los esfuerzos para mejorar las cuencas hidrográficas locales?	La empresa desarrolla programas de reforestación y siembra de árboles en sus zonas de influencia. Tiene programas de reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclan las pilas para cuidar el medio ambiente y cuidan el humedal Córdoba, con el propósito de generar conciencia en su entorno.	Hay preocupación por el tema de la reforestación. Tienen convenios y contratan empresas especializadas para ser más eficientes.

Manejo de Residuos

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se cuenta con un plan	Sus residuos son más tecnológicos, por	Tienen programas de

de gestión integral para el manejo y reducción de la generación de residuos?	lo que los planes están enfocados en el reciclaje.	reciclaje y contratan empresas especializadas en el tema.
¿El personal ha recibido formación en el manejo de los residuos?	Forma parte del proceso de la capacitación para el trabajo que tienen en la empresa	Hay campañas sobre el reciclaje en la sede de la empresa.
¿Se tienen sitios de almacenamiento temporal para los residuos aprovechables y no aprovechables?	La coordinadora de la RSE no se refirió específicamente a este tema, pero insistió en su eficiente programa de reciclaje.	No hay almacenamiento de residuos. Se entregan a una empresa encargada del temar
¿Se tiene un sitio de almacenamiento temporal para los residuos peligrosos?	Manifiesta que una empresa contratada para tal fin se lleva los residuos.	Sí lo tienen.
¿Se tiene prohibido el enterramiento, la quema o la descarga de residuos sólidos en lugares no autorizados?	No aplica este concepto por las características de logística y servicios de la empresa.	No aplica este concepto por las características de la empresa.
¿Se realiza una disposición final adecuada de los residuos sólidos no aprovechables?	Una empresa especializada los retira de las instalaciones de la empresa.	Hay un plan para prevenir la contaminación por residuos mal dispuestos.

Manejo de la finca, la biodiversidad y el paisaje

Pregunta	Interpretación a partir de resultados	Observación
¿Se apoya alguna iniciativa local que ayude a mejorar el medio ambiente en su vecindad?	La encargada de la RSE y los trabajadores coinciden en que las empresas no solo prestan servicios o siembran flores, también tienen responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores. Destacan la siembra de árboles, el reciclaje, el manejo de residuos y la protección y cuidado del agua.	La empresa tiene acciones concretas para apoyar entidades y comunidades para mejorar el medio ambiente y proteger las fuentes de agua.
¿Se cuenta con un programa de manejo ambiental del paisaje y la biodiversidad?	Aunque para la empresa no aplica directamente el Código Flor Verde, desarrolla programas para proteger el medio ambiente y lo asocian con el reciclaje, la separación de residuos, el manejo y ahorro de agua y con la siembra de árboles.	Especialmente, en el manejo del agua, la reforestación y los procesos de reciclaje. "Sembrar árboles es sembrar agua".

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la entrevista.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es muy importante encontrar que las empresas buscan con la Responsabilidad Social Empresarial establecer una política con la cual se pretenda que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados.

Así mismo, las compañías analizadas ven la responsabilidad social como la obligatoriedad que tienen las empresas de proteger y preservar el medio ambiente, además, de cumplir con las normas generales, como el recogimiento de residuos y la protección del agua; además, entienden la RSE como una reinversión social, para retornarle a la sociedad un poco de lo que hacen, no solo monetariamente, sino fortaleciendo programas de voluntariado en las comunidades y el emprendimiento de los jóvenes.

Con respecto a la manera como aplican la responsabilidad social, se pudo observar que las empresas tienen varios lineamientos en ese sentido para desarrollarla; entre estos, cumpliendo con la legislación colombiana, ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía, generando beneficios a los empleados de acuerdo con los resultados, contando con programas de capacitación y bienestar que mejoren las condiciones de vida del colaborador y sus familiares y patrocinando los programas e iniciativas de fundaciones que desarrollen programas sociales.

A pesar del imaginario en torno a las malas prácticas laborales en las empresas de flores, se observó que los trabajadores no tienen muchas quejas al respecto y aseguraron que su empresa garantiza y paga oportunamente los salarios, los beneficios y compensaciones a los que tienen derecho, garantiza la estabilidad laboral y no hay un tratamiento discriminatorio de los trabajadores. Así mismo, los trabajadores tienen cobertura general de salud ocupacional y

seguridad social, la empresa cumple con la jornada laboral y con lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras. Igualmente, respeta el derecho de formación e información para el desempeño laboral y la planeación de la gestión humana, fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y cumple con la norma de no contratar a menores de 18 años.

Otro aspecto que se destaca es que las empresas contratan personas en condición de vulnerabilidad, como las afectadas por el conflicto, madres cabeza de hogar, desplazados y, últimamente, migrantes venezolanos.

Con respecto a la sustentabilidad, las empresas están comprometidas con el cuidado del medio ambiente, la buena utilización del agua, el control de residuos, programas de reciclaje y el cuidado especial con el uso de pesticidas para evitar la contaminación de las fuentes hídricas. Así mismo, cumplen con el cuidado de la salud de los trabajadores, el uso eficiente y controlado de los recursos naturales y el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

Las empresas ven la RSE como una forma para apoyar proyectos sociales a través de fundaciones que atienden adultos mayores, niñas de sectores vulnerables, niños y jóvenes emprendedores y deportistas de zonas marginadas de Bogotá y realizan proyectos de inversión en capacitación con sus trabajadores.

Además, trabajan en reciclaje, ya no solo de papel, también las tapas de los envases plásticos para apoyar el tratamiento del cáncer, reciclan las pilas para cuidar el medio ambiente, cuidan el humedal Córdoba con la recolección de basuras y apoyan fundaciones que trabajen con población vulnerable, como los jóvenes deportistas de San Cristóbal, en el sur de Bogotá.

En cuanto al bienestar y la calidad de vida de los trabajadores se observa que garantizan el salario acordado, realizan los aportes al Sistema de Seguridad Social, otorgan beneficios adicionales a los legales y ofrecen servicio de alimentación, en algunos casos. Así mismo, trabajan en el reconocimiento de los trabajadores como personas, la recreación e integración del personal.

Un aspecto que llamó la atención es que el programa Asocolflor-es-Hogar, impulsado por Asocolflores para que los trabajadores mejoren o consigan su

vivienda, las empresas no lo están implementando y los trabajadores tampoco lo conocen.

Otro aspecto relevante es que los trabajadores reconocen que las empresas realizan programas de capacitación y formación, especialmente, talleres de liderazgo, charlas sobre seguridad industrial, primeros auxilios, brigadas de emergencia y programas de riesgos laborales y que tienen vínculos con entidades educativas como el Sena para continuar su proceso de formación.

Se recomienda que las empresas establezcan vínculos no solo con el SENA, sino con la Universidad, en este caso la de Cundinamarca, para hacer un proceso gana-gana en donde la empresa haga un aporte económico y de tiempo para sus trabajadores accedan a la formación tecnológica y profesional y la universidad desarrolle programas académicos acorde con las necesidades y los tiempos de las empresas y los trabajadores.

Desde la Administración de Empresas se pudo observar que, aunque hay avances, a las empresas les falta mucho recorrido para alcanzar estándares de calidad y compromiso con sus trabajadores, por lo que deben mejorar los vínculos entre las instituciones de educación y formación y los lugares de trabajo para impulsar el desarrollo de las competencias en las cadenas de valor, gestionar los cambios en el trabajo que necesitan las empresas e integrarlos a las estrategias de desarrollo del país.

Así mismo, las empresas se deben comprometer a desarrollar acciones concretas para cumplir con el Pacto Mundial, el cual a pesar de ser una iniciativa voluntaria, las empresas deben alinear acciones y estrategias con los principios aceptados para ganar legitimación social de sus negocios y mercados. Como señala Naciones Unidas, las empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.

Igualmente, se recomienda tener en cuenta estos planteamientos, los cuales son antecedentes importantes del concepto de responsabilidad social de

las empresas y sirven como base para el desarrollo y la gestión ética de los negocios. Es muy importante incorporarlos para evitar por todos los medios caer en prácticas ilegales como el trabajo infantil, el trabajo forzado de los obreros y empleados, la inequidad, la discriminación por razones de género y, por el contrario, promover el los derechos que tienen los trabajadores como personas y como ciudadanos.

También se recomienda desarrollar proyectos y acciones concretas de Responsabilidad Social Empresarial a largo plazo para garantizar en el tiempo la supervivencia económica de la empresa, que esta perdure, porque es capital social no solo de sus dueños sino de sus trabajadores, de la comunidad que está en su entorno y zona de influencia y de la sociedad en su conjunto.

Las empresas se deben comprometer decididamente con la protección del medio ambiente para cuidar los recursos no renovables, desarrollar programas de reforestación, siembra de árboles en sus zonas de influencia, mantener programas de reciclaje no solo de papel sino de otros productos que se puedan reutilizar, apoyar programas para el buen uso del agua y mantener una estructura de responsabilidad social que vincule los directivos, los trabajadores, la comunidad de su entorno y la sociedad en su conjunto.

Se debe insistir en el desarrollo de la ética empresarial, las buenas prácticas laborales, familiares y ciudadanas, hacer un mercadeo responsable y preservar el medio ambiente. Si esto se logra, nuestro trabajo de investigación como administradores de empresas se convertirá en un aporte tanto para los empresarios como para los trabajadores y, por ende, para la comunidad y la academia.

BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL. (s.f.). *La Responsabilidad Social Empresarial, una prioridad en el mundo empresarial moderno*. Recuperado de <https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/12168/respempresarialglobal.pdf>
- Cortina, A. (2013). *Sin empresas éticas no hay una buena sociedad*. Recuperado de <https://diarioresponsable.com/opinion/16786-adela-cortina-sin-empresas-eticas-no-hay-una-buena-sociedad>
- Cortina, A. y Conill, J. (1998). *Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial*. Serie Conversaciones. Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Fundación Social.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). *Metodología de Investigación en Educación Médica. La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Departamento de Investigación en Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F. Recuperado de http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20_ENTREVISTA.pdf
- DIRPEN (2011). *Metodología del Censo de Fincas Productoras de Flores Bajo Invernadero y a Cielo abierto*. Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización.
- ERSInnovación. (2016). *Ética, Responsabilidad Social e Innovación. Empresas con Responsabilidad Social en Colombia*. Recuperado de <https://ersinnovacion.wordpress.com/2016/03/15/empresas-con-responsabilidad-social-empresarial-en-colombia/>

- Estándar Florverde para la producción sostenible de flores y ornamentales Versión 7.0 Enero de 2017 Edición 7.0-2 Mayo de 2018. Recuperado de (https://img1.wsimg.com/blobby/go/e72924a0-ea5c-48f4-8711-3dd2b80e7f6c/downloads/1cd8avts0_981615.pdf)
- Fundación Étnor (2018) *La Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de www.etnor.org.
- Garzón Hernández y Pedraza (2013). *Informe OMAL No. 11. Las mujeres en la industria colombiana de las flores*. Asociación Paz con Dignidad.
- González, J. y Videla, M. (s. f). Responsabilidad Social Empresarial ¿Un nuevo paradigma de racionalidad económica? Departamento de Tecnologías Generales, Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile. Chile. <http://www.cyta.com.ar/ta1004/v10n4a1.htm>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta edición, México D.F: Mcgraw-Hill.
- Marín, M. y Rangel, J. (2000). *Comercialización Internacional de Flores: Antecedentes y Evolución: 1990-1999*. Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, Facultad de Minas. <http://www.bdigital.unal.edu.co/2163/1/43751623.2000.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional (1994). La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Ley 115 de 1994. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>
- Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2400 de 1979.
- Montañez, G. y Gutiérrez. (2015). *La Responsabilidad Social Empresarial desde el enfoque de los grupos de interés*. Jalisco, México: Cenid. Recuperado de Dialnet.
- Observatorio de Multinacionales en América Latina, OMAL. (2003). *Informe OMAL No. 11. Las mujeres en la industria colombiana de las flores*.
- Ojeda, J. F. y Lira Torres, G. (2015). Marco teórico de la responsabilidad social corporativa. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/273764058>

- OIT. (2018). *Aprendizaje basado en el trabajo, incluidos los aprendizajes de calidad*. Recuperado de www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_465065?lang=en
- ONU (2000). *Global Compact*. Recuperado de www.unglobalcompact.org.
- ONU. (1961). Definición de la medición internacional del nivel de vida. Recuperado de https://unstats.un.org/unsd/publication/serie/se/serie_cn3_270_rev1s.pdf
- ONU. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- OTI. (2006). *Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado de <http://libguides.ilo.org/corporate-social-responsibility-es>
- OTI. (2018). *Políticas y sistemas de habilidades*. Recuperado de www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/lang-es/index.htm
- Pizzolante, I. (2013). *¿Futuro de la Empresa o Empresa del Futuro?* Recuperado de http://comunidadilgo.org/back/_lib/file/doc/PizzolanteLecturas.pdf
- Revista Dinero. (6 de agosto de 2006). *Flores*. Recuperado de www.dinero.com/caratula/edicion-impresa/articulo/flores/33855
- Revista Flor y Cultura Colombiana (2014). Asociación Colombiana de Exportadores de Flores. http://asocolflores.net.co/aym_images/files/Asocolflores.pdf
- Savater, F. (1998). *La dimensión ética de la empresa*. Serie Conversaciones. Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Fundación Social.
- Valero, E. A. y Camacho, K. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Revista Innovar Vol. 16, No. 27, Enero a Junio de 2006*.
- Vergara, M. P. y Vicaria, L. (2009). Ser o aparentar la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial. Trabajo de Grado.

ANEXOS

1. CUESTIONARIO ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE FLORES EN LA SABANA DE BOGOTÁ

El objetivo de esta encuesta es describir los lineamientos que tienen algunas empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación para el trabajo y la manera como estos son percibidos por los trabajadores.

Sexo

Masculino___

Femenino___

Edad

Menor de 18___

19 – 24___

25 – 29___

30 – 34___

35 – 39___

40 – 49___

50 – 59___

Mayor de 60___

Nivel Educativo

Primaria incompleta___

Primaria completa___

Secundaria incompleta___

Secundaria completa___

Técnico___

Tecnólogo___

Profesional___

Responsabilidad Social Empresarial

1. ¿Sabe qué es Responsabilidad Social Empresarial?

Sí ()

No ()

2. ¿Conoce algún programa de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa en la que trabaja?

Sí ()

No ()

Si lo conoce, cuál

3. ¿La empresa en la que usted trabaja desarrolla programas para proteger el medio ambiente?

Sí ()

No ()

¿Cuál? _____

4. ¿La empresa para la que usted trabaja desarrolla programas sociales para beneficiar el entorno en el lugar donde está ubicada?

Sí ()

No ()

¿Cuál? _____

Calidad de vida

5. ¿Sabe si su empresa desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores?

Sí ()

No ()

6. La empresa para la que usted trabaja cumple con los siguientes principios:
Garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones.

Sí ()

No ()

Garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores.

Sí ()

No ()

Tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.

Sí ()

No ()

Cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.

Sí ()

No ()

Respeto el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana.

Sí ()

No ()

Fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.

Sí ()

No ()

7. ¿Tiene programas específicos de bienestar para sus trabajadores?

Sí ()

No ()

¿Cuáles?

8. ¿La empresa le da prelación a la contratación de población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?

Sí ()

No ()

¿Cuáles?

9. ¿Ustedes como trabajadores tienen algún beneficio extralegal?

Sí ()

No ()

¿Cuál? _____

10. ¿En su empresa está funcionando el programa Asocolflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

Sí ()

No ()

Formación y Capacitación para el trabajo

11. ¿En su empresa están desarrollando programas de capacitación y formación para los trabajadores?

Sí ()

No ()

¿Cuál? _____

12. ¿Tienen convenios con instituciones educativas y de formación?

Sí ()

No ()

¿Con

cuál?

13. ¿Los trabajadores tienen facilidades para capacitarse y formarse, como por ejemplo, terminar la primaria, el bachillerato, hacer una carrera técnica,

tecnológica, universitaria, o realizar cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otros?

Sí ()

No ()

¿Cuál? _____

14. ¿Hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo?

Sí ()

No () Cualesw _____

2. MUESTRA DE LA ENCUESTA APLICADA

1

**Encuesta a los trabajadores de empresas de flores
en la Sabana de Bogotá**

El objetivo de esta encuesta es describir los lineamientos que tienen algunas empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación para el trabajo y la manera como estos son percibidos por los trabajadores.

Sexo

Masculino

Femenino

Edad

Menor de 18

19 - 24

25 - 29

30 - 34

35 - 39

40 - 49

50 - 59

Mayor de 60

Nivel Educativo

Primaria incompleta

Primaria completa

Secundaria incompleta

Secundaria completa

Técnico

Tecnólogo

Profesional

Responsabilidad Social Empresarial

1. ¿Sabe qué es Responsabilidad Social Empresarial?

Sí

No

2. ¿Conoce algún programa de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa en la que trabaja?

Sí

No

Si lo conoce, cuál complimiento de deberes de la empresa

3. ¿La empresa en la que usted trabaja desarrolla programas para proteger el medio ambiente?

Sí

No

¿Cuál? Reciclar, separar con residuos

- 4. ¿La empresa para la que usted trabaja desarrolla programas sociales para beneficiar el entorno en el lugar donde está ubicada?
 Sí (X)
 No ()
 ¿Cuál? Capacitaciones, inducciones

Calidad de vida

- 5. ¿Sabe si su empresa desarrolla el Código de Conducta Flor Verde liderado por Asocolflores?
 Sí (X)
 No ()

- 6. La empresa para la que usted trabaja cumple con los siguientes principios:
 Garantiza y paga oportunamente los salarios, beneficios y compensaciones.
 Sí (X)
 No ()

Garantiza la estabilidad laboral y el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores.

- Sí (X)
- No ()

Tiene cobertura general de salud ocupacional y seguridad social.

- Sí (X)
- No ()

Cumple con la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras.

- Sí (X)
- No ()

Respeto el derecho de formación e información para el desempeño laboral y planeación de la gestión humana.

- Sí (X)
- No ()

Fortalece el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar y tiene el compromiso de no contratar a menores de 18 años.

- Sí (X)
- No ()

- 7. ¿Tiene programas específicos de bienestar para sus trabajadores?

- Sí (X)
- No ()

¿Cuáles? dinámicas para arreglar ambiente (laboral), capacitaciones

- 8. ¿La empresa le da prelación a la contratación de población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?
 Sí
 No
 ¿Cuáles? Desplazados, discapacitados
madres con hijos especiales
- 9. ¿Ustedes como trabajadores tienen algún beneficio extralégal?
 Sí
 No
 ¿Cuál? Extres adicionales
- 10. ¿En su empresa está funcionando el programa Asocolflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?
 Sí
 No

Capacitación y formación

- 11. ¿En su empresa están desarrollando programas de capacitación y formación para los trabajadores?
 Sí
 No
 ¿Cuál? capacitaciones y brigadas
- 12. ¿Tienen convenios con instituciones educativas y de formación?
 Sí
 No
 ¿Con cuál? SENA
- 13. ¿Los trabajadores tienen facilidades para capacitarse y formarse, como por ejemplo, terminar la primaria, el bachillerato, hacer una carrera técnica, tecnológica, universitaria, o realizar cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otros?
 Sí
 No
 ¿Cuál? PERMISOS PARA ESTUDIAR
- 14. ¿Hay planes de formación y capacitación específicos para el trabajo?
 Sí
 No
 ¿Cuáles? _____

3. REGISTRO FOTOGRÁFICO EN LAS EMPRESAS







4. CUESTIONARIO GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS A LOS EMPRESARIOS O DIRECTORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El objetivo de la entrevista es describir los lineamientos que tienen algunas empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación y capacitación para el trabajo.

Responsabilidad Social Empresarial

1. ¿Cómo entiende Asocolflores el concepto de Responsabilidad Social Empresarial?
2. ¿Cuáles son las orientaciones a las empresas para su implementación?

3. ¿Las empresas desarrollan el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores?
4. ¿En qué consiste este programa?
5. ¿Con este se busca vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?
6. ¿Hay orientaciones específicas para desarrollar programas de sustentabilidad?
7. ¿Cómo deben manejar la sustentabilidad con el medio ambiente?
8. ¿cómo deben comprometerse con el entorno donde tienen presencia?

Calidad de vida

9. ¿Cuáles son los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que deben tener la empresa?
10. ¿Cuáles son los lineamientos en cuanto a los programas de bienestar?
11. ¿En qué consiste el programa Asocolflor-es-Hogar, para que los trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

Formación y Capacitación para el trabajo

12. ¿Qué planes y programas de capacitación y formación deben desarrollar?
13. ¿Con qué instituciones educativas y de formación tienen convenios?
14. ¿Cuáles son los lineamientos de Asocolflores en materia de formación y capacitación, como primaria, bachillerato, técnica, tecnológica, universitaria o cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otras?
15. ¿Hay lineamientos específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores?

5. ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ENCARGADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN CADA UNA DE LAS EMPRESAS.

Entrevista a la Coordinadora de RSE en SOCIEDAD 3

El modelo de RSE usted expone es novedoso y es como una nueva dimensión de lo que conoce como Responsabilidad Social empresarial

¿Cómo entiende la empresa el tema de la RSE?

Para nosotros la RSE es como una reinversión social, llevamos 10 años en el mercado y estamos posesionados como una de las mejores compañías a nivel de

logística en la organización, lo que queremos es retornar a la sociedad un poco de lo que hacemos, no solo de manera monetaria, sino lo hacemos con el tema del voluntariado para generar la estrategia, más allá de eso estamos generando en jóvenes emprendedores que quieren hacer empresa con nosotros.

Las personas que llegan a la organización tienen como plan de carrera en el futuro tiene la opción de ser dueños o socios de la organización, hacemos un plan de carrera con todos los ingenieros que llegan de cinco a 8 años para que lleguen hacer gerentes o cada uno presenta un programa de mejora la organización que los lleva a ser socios de la compañía.

También apoyo al aprendiz cuando tienen habilidades de ser gerentes y les vemos ese plus, empezamos a crear ese técnico de software e iniciamos con la carrera de ingeniería ya sea industrial o de sistemas, tenemos apoyo económico hasta de 50%, hacemos apoyo económico para fundaciones, estamos trabajando con la fundación Valenzuela que damos 10 becas para las niñas tenemos el tema de un apoyo económico que genera la organización para restablecer todo el tema a nivel ambiental y social.

Estamos tocando puertas con fundaciones, pero no es tan fácil, hemos tocado con la Fundación Niño Jesús, con un techo para mi país y con la Corporación Carpoín en San Cristóbal, hacemos actividades trimestrales en el tema ambiental, recolección de basuras siembra de árboles a nivel organizacional apoyamos compañías como la carrera de Avianca ellos destina los fondos para fundaciones, la carrera de Unicef y en nuestra organización tenemos un plan para diciembre que se llama regalar una sonrisa que consiste en regalar juguetes para niños de escasos recursos.

¿La empresa ha tomado esta decisión por qué sigue algunos lineamientos relacionados con la RSE?

No, hay códigos ni lineamientos ni marcos legales, es la visión de los socios directores que poco a poco se han ido construyendo, queremos generar valor agregado en los diferentes sectores donde podamos a nivel organizacional y la iniciativa de la gente, que son jóvenes de 18 a 30 años que tienen una visión diferente, estamos con los milenios al 100 donde quieren generar valor agregado, quieren ser emprendedores quieren estar a la vanguardia de las tecnologías y lo que nos mueve esto es duda el tema de Responsabilidad social.

Somos de manera empresarial equipo familia que es lo que es neuyister y que aporta a las diferentes áreas a las que podemos llegar, de manera bonita, creativa y filantrópica.

Para esto no hay un marco legal que nos ciña, pero si tenemos que crear procesos que nos permita ser sostenibles a uno o dos años, cada 10 años, este hacemos, pero el otro qué vamos hacer por eso estamos trabajando en la planeación de 2019.

¿La empresa le dedica un presupuesto?

Si, la organización lo hace en este momento estamos en la planeación y presupuesto de 2019, en este proceso discutimos todas las cifras, cuánto vamos a vender, cuanto se deja para capacitar a nuestra gente, pues uno de nuestros propósitos como organización es desarrollar a la gente por eso tenemos un rubro muy grande de capacitación y también hemos abierto este año el presupuesto para RSE, toda inversión es dinero, de una u otra manera es invertir pero que esto se vea reflejado en cada una de las actividades.

Estamos trabajando un tema de inversión con la fundación del Niño Jesús, y consiste en te compro las libretas, generamos el valor y sabemos que esto es para apoyo al adulto mayor, sabemos que no estamos comprando a un proveedor cualquiera, eso es lo que llama retorno de inversión y se debe mostrar resultados en cualquier inversión que se haga.

Lo veo como población vulnerable que está fuera, ustedes no tiene en el tema de RSE la idea de vincular personas vulnerables, víctimas, desmovilizados, víctimas del conflicto etc a la compañía?

No, lo hemos hecho con personas vulnerables porque el negocio nos pide que tengamos personas profesionales que sean ingenieros, o aprendiz Sena, todas las compañías que tiene más de 10 empleados, por eso traemos los aprendices y ellos que tiene esa excelencia, los enganchamos con nosotros y comienzan su plan de carrera en la empresa con todos los beneficios que tiene la organización y adicional tiene un apoyo educativo que consiste en el 50% de la carrera que ellos escojan, ingeniería industria o de sistemas y deben lograr un promedio de 3.8 o 4.0 para que vallan creciendo de la mano de nosotros y de la universidad donde estén estudiando.

En este caso algunas veces el aprendiz es una persona vulnerable y los forramos también, han pasado muchos aprendices pero hay cuatro que se han quedado y

es muy interesante ver el avance y el reconocimiento de ellos de haber encontrado una mano amiga en la empresa y adquieren experiencia y las posibilidades de estudiar y de organizar los horarios para que manejen sus tiempos y su vida, le damos ese equilibrio.

¿Pero deben tener una capacidad especial?

Deben ser personas emprendedoras, apasionadas, motivadas, que quieren hacer cosas nuevas que quieran formar empresa, comenzamos a identificar cualidades y habilidades técnicas, es apasionado entregado a su trabajo de esas personas intentamos tener las mejores personas.

¿Hay un programa de sustentabilidad?

No, llevamos desde abril trabajando, pero a futuro necesitamos dejar a futuro unos avances adelantados.

¿Con el tema medio ambiental que hacen?

Con ese tema hemos enfocado a llegar a fundaciones un poco más estructuradas que necesiten voluntariados, si trabajamos la siembra de árboles en Cota es como si estuviéramos sembrando agua para todo ese territorio, con esto0 creamos la conciencia en el individuo de protección del agua y el tema de reciclar y si tenemos esto vamos ampliando. Ya no solo es papel, también la tapas de los envases plásticos para tratamiento del cáncer, igual es el cuidado del medio ambiente, las pilas poco a poco vamos creciendo y e incluyendo aspectos medio ambientales como el cuidado de los humedales como en el Córdova hicimos la recolección de basuras, fue impresionante, no recuerdo el peso en kilos pero era bastante.

Las fundaciones que están comprometidas son sostenibles, por eso las apoyamos, uno quisiera apoyar a la persona vulnerable, no es tan fácil, a veces uno no tiene las bases por eso establecemos alianzas estratégicas que nos permitan hacer las cosas bien.

¿Entre la planeación que tienen patrocinan algunos proyectos especiales, como la Fundación Valenzuela?

Si, esta fundación apoya con recursos en educación a niñas que han quedado huérfanas y nosotros les damos 10 becas en el año, con la Fundación Niño Jesús con el adulto mayor, ellos elaboran productos que nosotros le compramos y brindamos talleres de tecnología, habíamos pensado en darles clase de

informática, para manejar un sistema, desde prender su computador, eso les proporciona una dinámica diferentes e innovadora para ellos.

Así mismo trabajamos con la corporación Coby en San Cristóbal que son chicos que emprendedores y esto genera un valor agregado, a ellos los apoyamos con temas deportivos, ahora lo que estamos haciendo es entregando juguetes, también queremos llegar a un techo para mi país para colaborar un poco más y lo estamos dejando planeado para 2019.

¿Cuántos trabajadores están vinculados?

Son 48 empleados, más hombres, contamos con 33 y con 15 mujeres.

¿El tema de equidad de género, no es una preocupación de la empresa, da igual que sea hombre o mujer?

Aquí no tenemos inconveniente, lo que pasa es que se viaja mucho y a veces es más fácil para los hombres, tenemos gente en Perú, en Panamá en México, vamos a Canadá, estos viajes son de una o dos semanas y volver, para las mujeres es un poco complicado y también porque no hay mucha mujer que se meta en el tema logístico, estas fundamentalmente son administrativas a nivel de consultoría pero como digo en la parte logística son pocas.

¿Cuáles son los lineamientos que tiene la empresa en lo relacionado con la calidad de vida, desde su cargo cuáles son?

Creo que uno se debe desarrollar no solo en el campo profesional, aquí uno va aprendiendo y la capacitación debe ser integral tanto en lo técnico como en habilidades blandas, como comunicación asertiva, liderazgo, flexibilidad en horarios, si quieren viajar se envían al lugar donde quieran estar, por ejemplo un empleado se casó y quiso irse a vivir a Canadá y desde allí está trabajando.

Entrevista a la directora de Responsabilidad Social Empresarial, SOCIEDAD

1

El objetivo de la entrevista es describir los lineamientos que tienen algunas empresas del sector floricultor en la Sabana de Bogotá acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, la calidad de vida y la formación y capacitación para el trabajo.

Responsabilidad Social Empresarial

1. ¿Cómo entiende la empresa el concepto de Responsabilidad Social Empresarial?

La RSE es entendida por la compañía como una política con la cual se pretende contar que cada uno de los procesos se realicen respetando a cada una de las partes interesadas del negocio y a las comunidades vecinas, donde se dé cumplimiento a la legislación laboral y se promueva no solo el desarrollo y sostenibilidad de los accionistas sino también de los empleados.

2. ¿De qué manera se implementa la RSE en la empresa?

En primera medida con el cumplimiento a cabalidad de la legislación colombiana.

Ofreciendo el empleo a las comunidades vecinas a la compañía.

Generando beneficios a los empleados de acuerdo a los resultados.

Contando con programas de bienestar que mejoren la calidad de vida del colaborador y sus familias.

Patrocinando los programas e iniciativas de las alcaldías de los municipios vecinos.

Contando con fundaciones que patrocinen la educación de los menores hijos de los trabajadores.

Participando activamente de los programas liderados por Asocolflores en cuanto a educación de los hijos de trabajadores, espacios de recreación y formación.

3. ¿A la empresa le han hecho alguna recomendación especial para el cumplimiento de la RSE?

Ninguna.

4. ¿La empresa desarrolla el programa de autorregulación denominado Código de Conducta Flor Verde, liderado por Asocolflores?

Si la empresa aplica los lineamientos de la norma Flor Verde en los campos social y ambiental.

5. ¿Su empresa desarrolla algún programa específico para vincular población vulnerable, como personas que viven en pobreza extrema, desplazados, desmovilizados de grupos armados, víctimas de la violencia, personas con discapacidad, madres y padres que tienen hijos especiales, madres cabeza de familia, entre otros?

La empresa contrata de manera permanente madres cabeza de hogar.

6. ¿Están desarrollando programas de sustentabilidad?
Actualmente la compañía sigue los lineamientos de la norma flor verde ambiental.
7. ¿Cómo manejan la sustentabilidad con el medio ambiente?
8. ¿De qué manera su empresa está comprometida con el entorno donde tienen presencia?

Con el uso eficiente y controlado de los recursos naturales.
Con el adecuado manejo de los residuos peligrosos.

9. ¿Desarrollan o patrocinan algún proyecto especial?

En cuanto a medio ambiente no.

Calidad de vida

10. ¿Cuántos trabajadores están vinculados a la empresa? ¿Son más mujeres que hombres? ¿Por qué?

Contamos con 449 empleados

SEDE	(Varios elementos)
------	--------------------

Cuenta de GENERO	
GENERO	Total
F	254
M	195
Total general	449

11. ¿Cuáles son los lineamientos en materia de calidad de vida de los trabajadores que tiene la empresa?
Garantizar el salario acordado.
Realizar los aportes al sistema de seguridad social
Otorgar beneficios adicionales a los legales.
Ofrecer servicio de casino.
12. ¿Cuáles son los lineamientos de sus programas de bienestar?
Se enfocan en el reconocimiento, la recreación e integración del personal.
13. ¿Tienen algún beneficio extralegal?

Si, primas extralegales, casino y auxilios educativos.

14. ¿En su empresa está funcionando el programa Asocolflor-es-Hogar, para que sus trabajadores mejoren o consigan su vivienda?

No.

Capacitación y formación

15. ¿Qué planes y programas de capacitación y formación están desarrollando? Programa de formación para los niveles de coordinadores hacia arriba en competencias como liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro entre otros.

16. ¿Con qué instituciones educativas y de formación tienen convenios? Ninguna.

17. ¿Qué facilidades tienen los trabajadores en materia de formación y capacitación, como primaria, bachillerato, técnica, tecnológica, universitaria o cursos de artesanías, belleza, confecciones, entre otras? Se cuenta con un auxilio económico.

18. ¿Hay planes específicos de formación y capacitación para el trabajo, con el propósito de cualificar a los trabajadores? No.

Entrevista al director de Responsabilidad Social Empresarial, SOCIEDAD 2

M: ¿A nivel administrativo cual es el cargo que tienes?

A: yo soy supervisor de poscosecha

M: ¿Qué se requiere para ser supervisor, que conocimientos se deben tener para desempeñar el cargo?

A: El cargo que estoy desempeñando a nivel de estudios no requiere conocimiento a nivel técnico o no tienen que ser muy alto, sin embargo estoy acá porque mis papas son los dueños de la empresa y he tenido la oportunidad de trabajar con

ellos toda la vida en diferentes áreas entonces ya conozco el producto, cuál es su calidad, y el proceso que debe tener ese producto para satisfacer al cliente.

M: ¿Esta empresa cuantos años tiene?

A: Como tal esta empresa SOCIEDAD 2 tiene 8 años de haber sido constituida

M: ¿Cuándo empezó cuantos empleados tenía?

A: Cuando empezó tenía 150

M: ¿Y en este momento?

A: 93 empleados.

¿Que ha generado la reducción?

Esto se debe a la época del año, ya que no ha habido un nivel alto de producción y de ventas, pero normalmente en la temporada de San Valentine y la temporada de madres, se contratan unas 40 personas más, en promedio se maneja un personal de 130-140.

M: ¿Qué personas en los diferentes niveles que tiene la empresa, cual es el tipo de personas que ustedes tienen empleadas acá?

A: El perfil, la mayoría de estas personas son mujeres entre los 35 a 50 años, adicionalmente son personas que viven muy cerca a la empresa, de escasos recursos, con niveles de estudio no muy altos, en el tema de producción de planta y de cultivo con respecto al cuerpo administrativo son unas diez personas más o menos, de las cuales si tienen un nivel de estudio de pregrado, algunas con especialización.

M: Cuando llegan las personas a la empresa, ya para la parte de cultivo, cuales son los requisitos que debe tener para trabajar aquí, cuál debe ser el conocimiento, en que área debe tener experiencia: en manejo de flores, en la parte del tallo, o sencillamente ustedes le pueden enseñar?

A: Por supuesto depende de la época del año en la que nos encontremos, ejemplo en este momento, esta semana abrimos las convocatorias para que la gente se presente para una vacante, y si requerimos que con experiencia, si es en cultivo, que tenga experiencia en diferentes actividades; como regar, cortar la flor, temas específicos de producción de corte para que se generen basales, descabeces, botones, entre otros, y en el tema de poscosecha en tema de clasificación y de boncheo, supremamente importante, porque aquí se maneja el nivel de rendimiento de tallos por hora, entonces si esa persona no produce la cantidad mínima de 360 tallos por hora, pues no es una persona competitiva para las necesidades de la organización.

Se puede brindar la oportunidad de enseñar y darle un periodo establecido para que aprenda, pero en estos momentos no es lo adecuado, sin embargo hay momentos que si reclutamos personas para enseñarles y se tiene muy en cuenta el tema de actitud y cuanto están dispuestos para desempeñar el cargo

M: ¿A nivel de las prebendas y los incentivos que tienen para todo el personal, cuáles serían los incentivos para que una persona se quede aquí en la empresa?

A: Nosotros somos una empresa que en tema de temporada si damos muy buenos incentivos, cosa que muchas empresas no lo hacen y esos lo hace más la parte de gerencia porque sabe el personal que tiene y ese incentivo que le da, son bonificaciones que de las 100 personas que estaban trabajando en la sala produciendo 100 ramos diarios, el que produzca más de estos ramos va a tener determinado incentivo, luego se realiza una escala de puestos para ofrecerle esos incentivos a las personas, adicionalmente en tema de dotación y otros implementos como los EPP la empresa le brinda todo al persona y le brinda la oportunidad de crecer y si está dispuesta a aplicar a algún área o cargo específico que lo vea como una expectativa

M: Las personas algunas veces han innovado, por ejemplo con los tallos o las flores, cuando indican que descubrieron que tardan menor tiempo en hacerlo ya

que juega el factor tiempo para acelerar los procesos en las temporadas altas, entonces dicen” yo descubrí que con esto podemos saltar es paso que nos ahorra determinado tiempo” ustedes apoyan esa parte

A: Si claro nosotros siempre hemos estado abiertos a escuchar cualquier propuesta del personal, sin embargo las personas son muy tímidas y miedosas por así decirlo para enfrentarse y presentarle una propuesta a un supervisor, al gerente del cultivo, al supervisor de poscosecha, piensan que uno les va a cerrar las puertas, pero haya muchas personas que si dicen que les gustaría mejorar determinado procedimiento porque se dan cuenta que hará la vida más fácil, pero se ve que el tema jerárquico, entonces la gente que está en cargos más alto son los que aportan más con iniciativas para mejorar los procedimientos

M: En cuanto a los parámetros de la seguridad social empresarial que no solo es un requisito en las empresas de flores sino en todas las empresas, ustedes como lo asumen desde el punto de formación y capacitación para las personas que trabajan acá, cuáles serían los programas que tienen diseñados o que tienen pensados para desarrollar y hacer que esas personas tenga la oportunidad de capacitarse, teniendo en cuenta a los que quieran ya que no todo el mundo está dispuesto a hacerlo

A: Como tal un programa de capacitación ofreciendo algo que realice una agencia externa no, pero si tenemos capacitaciones reglamentadas como la ARL, sin embargo aquí internamente la empresa el ingeniero si se encarga de capacitar a las personas en cosas específicas de la organización, no hablamos de la capacitación si las personas quieren enfocarse en un tema ajeno a la empresa en ese sentido no lo hacemos, pero en el tema como tal del sector en el que nosotros trabajamos si se hacen

M: ¿Cómo es la relación entre las personas del cultivo y la dirección?, entendiendo los supervisores, los jefes inmediatos, el gerente, Cómo es esa relación; amable o

sencillamente de orden, o la gente sabe que tiene que cumplir, cómo son esos puentes comunicacionales que se están manejando en la empresa

A: La comunicación interna acá en la empresa es muy fácil, desde la de un trabajador con cualquier persona de la gerencia o con cualquier rango de la empresa se puede establecer muy fácil, es decir no hay un mecanismo que impida que un trabajador del cultivo o de cualquier cargo específico no pueda comunicarse con la gerencia, no están las puertas cerradas, realmente aquí el gerente puede estar en la finca y saluda a cualquier persona y si alguien se quiere acercar no haya problema, respecto el tema de las ordenes por supuesto que si somos estrictos con el tema de que se cumplan, aquí jugamos con un producto vivo que en cualquier momento se nos puede deteriorar, cualquier cosas que hagamos mal nos afecta nuestra producción, y nuestras ventas, respecto a esto las cosas si son totalmente estrictas con el personal, tanto en labores, horarios y brindando información correcta y eficiente para el área administrativa

M: Respecto al trabajo en equipo, ¿cómo es en la empresa el trabajo en equipo?,

El trabajo en equipo se puede tener en cuenta en dos ámbitos: el primero es la sumatoria personas para realizar una actividad, y el segundo es la cadena de producción donde todos y cada uno sabe que debe hacer y hacerlo bien para que todo el proceso resulte acorde con la calidad exigida, que el trabajo que usted hace debe hacerlo bien, por usted, por sus compañeros y por el proceso.

¿Cuál de las dos modelos se desarrolla en la empresa?

A: El trabajo aquí en equipo tenemos destinadas más o menos, entre el personal que mencione anteriormente unos diez líderes, aquí no se habla del tema de jefes que solo estén dando órdenes, que sea todo una subordinación, aquí hablamos de líderes que también colaboren, que sea un trabajo conjunto en donde lo que si tú haces también me beneficiara o perjudicara a mí, entonces se intenta que todo lo que se haga sea una cadena conjunta para lograr un mismo objetivo, realmente

las ordenes o supervisiones que le damos a los supervisores o líderes ellos lo transmiten a los demás empleados y la idea es que se realice un trabajo conjunto, obviamente haya personas que también se descarrilan un poco, pero lo ideal es que se haga un trabajo en conjunto y que lo que se haga este bajo la responsabilidad de todos, pues nosotros, no solo sembramos flores, también tenemos responsabilidad con el medio ambiente y con la calidad de vida de los trabajadores, relacionado con el programa de incentivos. Todo por el bien de la sea por el bien de la empresa

M: Se mencionó anteriormente que la mayoría de los trabajadores son mujeres, muchas veces son madres cabeza de familia, solteras, entre otras, en el caso que llegue una persona con algún problema de discapacidad o que tiene problemas de personalidad, o con su familia, ¿qué tipo de tratamientos le dan ustedes a estas personas?, ¿las vincula, cómo es el trato?

A: El tema con la personas con discapacidad, nosotros no recibimos esa clase de personas, porque acá el trabajo que realiza es primordialmente con la mano, no es un trabajo que requiera algún apoyo técnico por ejemplo, es decir no se tiene maquinaria que pueda reemplazar la mano de obra, entonces las personas con discapacidad no podrán desempeñarse bien en el campo, respecto al tema de personalidad haya filtros que se realizan en recursos humanos y estos son muy sencillos, no nos involucramos más allá de lo que estamos solicitando para un trabajo específico, ya con el paso del tiempo si se presenta algo especial, de que esa persona ha tenido una trayectoria de una personalidad ya mencionada, o con problemas legales o familiares se analiza cómo se podría tratar el tema, pero si se observa que la persona puede desempeñar el cargo y está retribuyéndole a la empresa sus conocimientos, se mira si se puede mantener y no sacarlo de la empresa

M: Cuando se habla de reglamento, ¿cómo se maneja el tema de los permisos, ya que si falta una persona en el equipo se va a ver afectado el proceso, ¿cómo hace en la empresa?

A: Realmente una persona no va a dañar el proceso, pero en la empresa se busca que en un puesto específico estén tres personas más que sepan hacer esa tarea, de esas situaciones me encargo yo, la supervisora se encarga de transmitirme todos esos conocimientos para poder desempeñar el cargo de ella, hay labores que son mecánicas y repetitivas que no hay problema si una persona se ausenta, sin embargo nosotros con el tema de los permisos somos muy abiertos, porque entendemos que las personas tienen una vida totalmente aparte de la empresa, desde que no afecte el proceso y se pueda reemplazar fácilmente nosotros siempre hemos sido muy abiertos

M: Tienen programas de capacitación e incentivos teniendo en cuenta el bienestar y la motivación claves para el proceso?, están escritos, estructurados, o es solo los manejan los líderes, son las orientaciones que deben haber desde la gerencia?

El programa de incentivos no está bien estructurado, porque no es algo que la empresa esté obligado a hacer, sin embargo nosotros lo hacemos, así otras empresas no lo hagan ya que solo se dedican al pago normal por nomina, pero nosotros buscamos dar incentivos por rendimiento por labores realizadas, además se realizan fiestas de fin de año en donde se regalan bicicletas, licuadoras, lo cual representa un costo un poco alto para la empresa, pero lo que se busca es que la gente se sienta contenta y feliz, con un sentido de pertenencia de la empresa y que no solo sea que vengan a trabajar y ya

M: ¿Cuál es el programa flor verde?, es un programa que asumió asocolflores, que a todas las empresas que están trabajando con ellos, les envían un programa asociado a responsabilidad empresarial, dentro el ámbito de calidad de vida, sustentabilidad incentivos, entre otros

A: No, realmente nosotros como empresa no estamos asociados a Asocolflores

M: que están haciendo en cuanto a la sustentabilidad, es uno de los temas álgidos de las empresas, no solamente de flores, también las que generan productos agrícolas por la contaminación con los químicos?

A: frente a la contaminación ya es un programa que realiza el ingeniero agrónomo de la empresa, respecto a los químicos, se han ido cambiando por productos más amigables, tengo el conocimiento que hace varios años se comenzó, pero específicamente en que consiste no.

M: Se hace referencia a que programas se están llevando a cabo se están desarrollando para disminuir la contaminación generada en el cultivo?

A: El programa como tal, se hace, y por la utilización de los químicos, los recipientes se limpian y todo se recicla y la empresa encargada de reciclar los recoge y los químicos sobrantes se recogen y se los lleva una empresa encargada de desechos tóxicos, pero como tal un programa que nosotros tengamos de reducción de químicos para el mismo proceso no lo tenemos muy estructurado y es muy complejo porque las plagas son bastantes, muchas personas no conocen del tema de la producción de las rosas pero haya bastantes plagas que haya que combatir, sin embargo los químicos usados son muy sencillos no todos son de un grado cinco de toxicidad, pero como tal un programa que tengamos estructurado para la reducción de químicos en el cultivo no

M: y que sepas a nivel nacional, alguna finca o una empresa que use químicos que generen menor impacto ambiental

A: Nosotros si tuvimos una época de químicos orgánicos pero los costos son altísimos, además, si se habla de una empresa con la magnitud con la que nosotros producimos flor respecto a las ventas, es un gasto que no va a representar unas ganancias y un margen de utilidad esperado incluyendo todos esos gastos pequeños

M: Se podría hablar de una unión con otras empresas de flores para llegar a un acuerdo en el futuro y comprar en mayor cantidad los químicos orgánicos, y así lograr la disminución de costos de compra y garantizar la sustentabilidad cómo parte de la Responsabilidad Social Empresarial?

A: para nosotros el tema de la RSE en lo relacionado con la protección y preservación del medio ambiente es una obligación y cumplimos con las normas generales, como el recogimiento de residuos la protección del agua, y sería una idea muy buena asociarse para comprar químicos orgánicos, pero si se habla del negocio específico de las flores, es un negocio muy complejo de llevar y el tema de sociedades entre empresas es bastante complicado, aquí hablamos de que las ventas son a 60 o 90 días y muchos de esos clientes quedan mal y no se acreditan la flor, así mismo, el hecho de crear un grupo para hacer la compra de algo es complejo, ya que las empresas están sectorizadas, por la sabana, hacia el sur de Bogotá, por Facatativá, Mosquera, lo que indica que están distante lo cual complica más el acuerdo.

M: Hablando de formación y capacitación cuál es el nivel de escolaridad de los trabajadores de la siembra de flores?

A: La mayoría tiene hasta básica secundaria, es decir hasta noveno, también hay bachilleres y muy pocos técnicos.

¿En formación para el desarrollo humano la empresa tiene algunos programas?

No, se desarrollan los que la caja de compensación programa y los de la ARL, pausas activas se realizan antes de comenzar, a media mañana y los sábados se realiza una a media mañana.

¿Qué programas tiene la empresa de motivación e integración para fortalecer la calidad de vida de los trabajadores?

Es importante tener en cuenta como está conformada la planta 65% son mujeres y 35% hombres, con esto se puede evidenciar que la mayoría son mujeres y gran mayoría madres cabeza de familia, se les brinda la comprensión y para las dificultades que se presentan.

Con respecto a programas de integración a nivel de familias, se hace la fiesta de final de año con todos los empleados, todo el cuerpo de la empresa, administrativa, gerencia y empleados de producción se hacen buenas rifas y todos terminan muy contentos.

M: Tienen conocimiento de cuantas familias en promedio son, referente a la salud, si con mamá, papá, cuántos hijos

A: del 65% diría que el 40% son madres cabeza de hogar o tal vez están en unión libre, tal vez no están conviviendo con el papá de los niños o no son casadas

M: Al escuche algunas vez en alguna empresa que el químico de la flor que las mujeres que están en contacto con el químico de la flor eso motiva la parte sexual de las mujeres y puede ser una razón de que tengan tantos hijos, en Faca decían eso en una empresa pero no sé qué tan cierto sea

A: yo también lo he escuchado pero que sea comprobado no sé, puede que sea un factor que incremente las hormonas de las mujeres para tener más hijos, puede ser cierto, como también he escuchado que algunos químicos pueden dejar estériles a los hombres

M: Qué le gustaría a usted como el responsable de la producción, si alguien le hiciera una propuesta desde la parte administrativa, por ejemplo para mejorar el clima organizacional, para aumentar la participación referente a propuestas innovadoras que le gustaría que de pronto le propusieran

A: yo creo que la principal propuesta que me gustaría que me hicieran es sobre el clima organizacional, porque las personas acá siempre tienen dos caras para el

trabajo y para acatar una orden son unas personas pero haciendo otras cosas como las labores y ya bajo cuerda tienen otra cara, y el clima organizacional es fundamental para que una empresa prospere, además si la gente está feliz, con ánimo, con motivación y con ganas, pues así mismo vamos a tener una retribución dentro de nuestra empresa y también la vamos a entregar a nuestro cliente

M: En cuanto a la parte de estructura organizacional, tienen misión, visión, todo está debidamente estructurado, los trabajadores lo conocen y saben esta parte de la empresa cuando ingresan y les hacen la inducción?

A: No se los presentamos, pero si lo tenemos estructurado y publicado

M: Esta historia me parece chévere de como empezaron, porque esos le da una entrada bonita, entonces ¿cómo empezaron la empresa?

A: La empresa surgió con una compañía llamada tallos y pétalos de Colombia hacia el año 2006 aproximadamente, la empresa está ubicada en Cogua, la empresa empezó por un negocio de mi papa se le presentó la oportunidad, empezamos la finca de ceros totalmente en mi núcleo familiar, mi mamá, mi papá, mi hermana y yo, conocemos todas las labores de la empresa, actualmente mi mamá es la encargada del mercadeo de la empresa y mi papá es el gerente, la empresa de tallos y pétalos es una empresa pequeña hablamos de tres hectáreas más o menos, sin embargo es una empresa muy productiva tiene 480000 plantas que realmente cualquiera de nuestros clientes que han ido que son empresas muy grandes han estado satisfechos y han notado ese corazón que le hemos puesto para llegar a donde estamos.

Esta empresa se adquirió solo el terreno nosotros pagamos arriendo posiblemente se acabe en unos dos años más o menos

por tema de contrato, pero es una empresa que ha sido familiar y a la que le hemos metido esas ganas, ese empuje y ese corazón para llegar a donde estamos hoy como una empresa les puedo mencionar una empresa que es muy

grande se llama Rainforest nos compran varios productos específicos que ellos nos solicitan como unos bouquets y uno de esos bouquets que venden en las cadenas de Estados Unidos como: Wal Mart, keibalt, anhebaton, wolverines, es un producto que nosotros trabajamos “Bella rosa” y somos la única finca de diez en donde ellos compran acá en Colombia que realiza ese producto y eso nos genera una satisfacción muy alta de que tenemos un producto muy bueno y en el tema del mercado nacional también cuando vendemos flores porque hay épocas en la que las flores no se venden a nivel internacional y se queda acá y la gente satisfecha porque nosotros creemos que así sea flor nacional que puede tener un veces no se vende en el mercado internacional y se queda acá y la gente satisfecha porque nosotros creemos que así sea flor nacional no debe tener algún imperfecto, ya que es flor que también se debe cuidar y en algún momento alguien la va a comprar y debe quedar satisfecho.

M: La empresa tiene algún convenio con el SENA o con alguna institución de educación de carácter oficial o superior para capacitaciones específicas o algo relacionado

A: Nosotros tenemos empleados del SENA, pero como tal para capacitaciones no

M: muchas gracias

A: Nosotros tenemos 93, tenemos dos fincas, una acá y otra en Cogua, es la única que hay en Cogua, tenemos 30 empleados, hemos recortado personal porque ahora el tema de ventas es complejo que en años anteriores, a pesar de que el dólar esta alto y por encima de 2000 -2500 que es el margen que uno le trabajaba de ganancia anteriormente, ahora el tema de ventas es complicado, la semana pasada tuvimos una reunión con una empresa grandísima que nos compra muchísima flor tenemos ordenes fijas todo el año, aproximadamente tres veces a la semana , hoy precisamente se va un despacho para allá, el costo de los flete por avión es altísimo, incluso la mayoría de las empresas ahora para la temporada de San Valentine van a empezar a enviar todo por barco por el tema del costo del

flete, porque anteriormente se cobraba por el peso de la caja, ahora se cobra la dimensión de la caja independientemente si van tres ramos o diez ramos ese es el costo de la caja y el costo antes estaba a 0.6 centavos de dólar por kilo de caja ahora está a 1.0, y en la empresa se maneja como 20 empaques diferentes, a pesar de que el ramo sea el mismo, pero van a clientes diferentes, todas las flores se exportan ya que al mercado nacional no le apuntamos, no estaríamos donde estamos, además este mercado es muy básico para poder crecer económicamente, ahora se le apunta a estado Unidos y a Panamá ahora se le está vendiendo a uno de sus mejores amigos que también tiene mi edad

M: son las nuevas promesas de la industria

A: pero el mercado de Panamá es súper complejo

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MARZO	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
TEMAS	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO.																									
EVALUACIÓN, REVISIÓN Y AJUSTES																									
INICIO, ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN HISTORICA, CONSTRUCCIÓN DE ANTECEDENTES, TABULACIÓN Y MEDICIÓN DE DATOS RECOLECTADOS.																									
ANÁLISIS DETALLADO DEL ENTORNO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO, DESARROLLO INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA, STRUCTURACIÓN DE RUTA ÓPTIMA DE SOLUCIONES.																									
DEFINICIÓN DE ALTERNATIVAS DE APALANCAMIENTO EN LA INDUSTRIA LOCAL BASADAS EN CANALES ELECTRONICOS																									
EVALUACIÓN, REVISIÓN Y AJUSTES																									
SISTEMATIZACIÓN, PROCESAMIENTO Y DEFINICIÓN DE ALTERNATIVAS DEFINITIVAS																									
DESARROLLO Y ESTRUCTURACIÓN DE LA INFORMACIÓN																									
ENTREGA PRELIMINAR																									
EVALUACIÓN, REVISIÓN Y AJUSTES																									
ENTREGA FINAL																									
SUSTENTACIÓN																									

Nota: Cronograma presentado en el anteproyecto.

