

	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

16.

FECHA jueves, 30 de noviembre de 2017

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
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
Escucha Bustos	Paula Liliana	1070972982
Jiménez Piñeros	Jady Johanna	1070973356
Rueda Pineda	Paula Andrea	1070975084

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
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAr113
VERSIÓN: 3
VIGENCIA: 2017-11-16
PAGINA: 2 de 7**

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

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Zipasuca Quemba	Francisco Javier
Rojas Ramírez	Juan de Jesús
Muñoz Dimate	Omar Fernando

TÍTULO DEL DOCUMENTO
Descripción de los procesos de la responsabilidad social empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca

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
Administración de Empresas

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
28/11/2017	224p

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.Responsabilidad Social Empresarial	
2.Grupos de Interés	
3.Sostenibilidad	
4.Principios del Pacto Mundial	
5.Organizaciones	
6.Sabana de Occidente	

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):

La Responsabilidad Social Empresarial, nació como la necesidad de las organizaciones en 1950 después de la Segunda Guerra Mundial, Colombia firmó el Pacto Mundial en el 2004 por ende se empieza a practicar hace 13 años. En la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá, estudiantes y docentes pertenecientes al grupo de investigación ORGANICEMOS y al semillero SINERGIA, vieron la necesidad de realizar una investigación para saber si la RSE es incorporada como parte de la planeación en las empresas de la Sabana de Occidente, la cual inicio el IIPA del año 2015, la cual se dividió en 4 fases.

Se realizaron en total en la investigación 1070 encuestas a empresas de la Sabana de Occidente, llegando a resultados como: Debido a la poca investigación y planeación de las empresas pequeñas y MiPymes, no existen estrategias que permitan un desenvolvimiento adecuado para llegar a tener un desarrollo sostenible, además sin contribuir al medio ambiente.

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:

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



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

Marque con una "X":

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

	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

patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la 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

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



de la licencia de uso con que se publica.

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

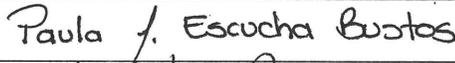
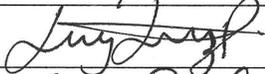
	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 7 de 7

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. Descripción de los procesos de la responsabilidad social empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca.pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

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

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Escucha Bustos Paula Liliana	
Jiménez Piñeros Jady Johanna	
Rueda Pineda Paula Andrea	

12.1.50

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL INCORPORADA COMO PARTE DE LA PLANEACIÓN
ORGANIZACIONAL EN LAS MIPYMES DE LA SABANA DE OCCIDENTE,
CUNDINAMARCA.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
EXTENSIÓN FACATATIVÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ
2017

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL INCORPORADA COMO PARTE DE LA PLANEACIÓN
ORGANIZACIONAL EN LAS MIPYMES DE LA SABANA DE OCCIDENTE,
CUNDINAMARCA.

ESCUCHA BUSTOS PAULA LILIANA
JIMÉNEZ PIÑEROS JADY JOHANNA
RUEDA PINEDA PAULA ANDREA

Co-Investigación

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

MUÑOZ DIMATE OMAR
ROJAS RAMÍREZ JUAN DE JESÚS
ZIPASUCA QUEMBA FRANCISCO JAVIER

Docentes-Investigadores

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
EXTENSIÓN FACATATIVÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACATATIVÁ
2017

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Facatativá, 28 de noviembre de 2017

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
TÍTULO	17
1. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. ÁREA.....	17
1.2. LÍNEA	17
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	18
3. OBJETIVOS.....	20
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
4. JUSTIFICACIÓN.....	21
5. ESTADO DEL ARTE	23
5.1. ANTECEDENTES.....	23
6. PRESENTACIÓN MARCO REFERENCIAL	27
6.1. MARCO TEÓRICO	27
6.2. MARCO CONCEPTUAL.....	34
6.3. MARCO GEOGRÁFICO	35
6.4. MARCO LEGAL.....	44
7. PROCESO METODOLÓGICO	121
7.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	121
7.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	122
7.4. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	123

7.4.1.	Técnicas de investigación.....	123
7.4.2.	Convalidación de los instrumentos	124
7.4.3.	Recolección de la información	124
7.5.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	124
8.	DETERMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS	126
8.1.	SEGUNDA FASE (MEDIANAS EMPRESAS) SABANA DE OCCIDENTE DE CUNDINAMARCA.....	127
8.2.	TERCERA FASE (MICRO EMPRESAS) SABANA DE OCCIDENTE DE CUNDINAMARCA.....	153
8.3.	CONSOLIDADO EN FORMA DE COMPARATIVO POR FASES (TIPOS DE EMPRESAS).....	181
9.	SOCIALIZACIÓN DE LOS HALLAZGOS Y LAS RECOMENDACIONES SURGIDAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	206
	CONCLUSIONES	218
	RECOMENDACIONES.....	222
	BIBLIOGRAFÍA.....	224
	ANEXOS.....	230

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Conceptos responsabilidad social.....	28
Tabla 2. Principios del pacto mundial	32
Tabla 3. Actividad económica Funza	41
Tabla 4 Estándares de la RSE y otros documentos (cocepto de RSE y objetivo)	115
Tabla 5. Proceso metodológico.....	123
Tabla 6. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase dos	127
Tabla 7. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase dos	128
Tabla 8. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase dos.....	129
Tabla 9. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase dos.....	130
Tabla 10. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase dos.....	131
Tabla 11. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase dos	132
Tabla 12. Necesidades de los empleados Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos	133
Tabla 13. Misión y visión Empresas de Sabana de Occidente fase dos.....	134
Tabla 14. Objetivos, o planes de acción Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos	135
Tabla 15. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase dos	136
Tabla 16. Políticas que prohíben la discriminación Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos	137
Tabla 17. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase dos	138
Tabla 18. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase dos.....	139
Tabla 19. RSE Definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente fase dos	140

Tabla 20. Publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos	141
Tabla 21. Dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente fase dos	142
Tabla 22. Capacitaciones y campañas de promoción empresas Sabana de Occidente fase dos	143
Tabla 23. Mecanismos de atención a los clientes empresas Sabana de Occidente fase dos	145
Tabla 24. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase dos	146
Tabla 25. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos	147
Tabla 26. Trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente fase dos	148
Tabla 27. Responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente fase dos	149
Tabla 28. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos	150
Tabla 29. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase dos	151
Tabla 30. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase tres	154
Tabla 31. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase tres	155
Tabla 32. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase tres	156
Tabla 33. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase tres	157
Tabla 34. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase tres	158
Tabla 35. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase tres	159
Tabla 36. Necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente fase tres	160
Tabla 37. Misión y visión empresas de Sabana de Occidente fase tres	161
Tabla 38. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase tres	162
Tabla 39. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase tres	163
Tabla 40. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase tres	164

Tabla 41. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase tres	165
Tabla 42. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase tres.....	166
Tabla 43. RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente fase tres.....	167
Tabla 44. Publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres	168
Tabla 45. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase tres	170
Tabla 46. Capacitaciones y campañas de promoción empresas Sabana de Occidente fase tres	171
Tabla 47. Mecanismos de atención a los clientes empresas Sabana de Occidente fase tres	172
Tabla 48. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase tres	173
Tabla 49. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres.....	174
Tabla 50. Trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente fase tres.....	175
Tabla 51. Responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente fase tres.	176
Tabla 52. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres	177
Tabla 53. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres.....	178
Tabla 54. Consolidado planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente.....	181
Tabla 55. Consolidado influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente	182
Tabla 56. Consolidado principios y valores empresas de Sabana de Occidente.	183
Tabla 57. Consolidado tendencias del entorno de Sabana de Occidente.....	184
Tabla 58. Consolidado necesidades de los clientes de Sabana de Occidente	185
Tabla 59. Consolidado necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente	186
Tabla 60. Consolidado necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente.....	187
Tabla 61. Consolidado misión y visión empresas de Sabana de Occidente	188

Tabla 62. Consolidado objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente.....	189
Tabla 63. Consolidado evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente.....	190
Tabla 64. Consolidado políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente	191
Tabla 65. Consolidado condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente	192
Tabla 66. Consolidado beneficios adicionales de Sabana de Occidente.....	193
Tabla 67. Consolidado RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente.....	194
Tabla 68. Consolidado publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente.....	195
Tabla 69. Consolidado dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente	196
Tabla 70. Consolidado capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente	197
Tabla 71. Consolidado mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente	198
Tabla 72. Consolidado capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente.....	199
Tabla 73. Consolidado involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente	200
Tabla 74. Consolidado trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente....	201
Tabla 75. Consolidado responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente	202
Tabla 76. Consolidado conceptos de responsabilidad social Empresas Sabana de Occidente.....	203
Tabla 77. Consolidado aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente.....	204

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase dos	128
Gráfica 2. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase dos	129
Gráfica 3. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase dos	130
Gráfica 4. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase dos	131
Gráfica 5. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase dos	132
Gráfica 6. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase dos	133
Gráfica 7. Necesidades de los empleados de Sabana de Occidente fase dos	134
Gráfica 8. Misión y visión Empresas de Sabana de Occidente fase dos	135
Gráfica 9. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase dos	136
Gráfica 10. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase dos	137
Gráfica 11. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase dos	138
Gráfica 12. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente Fase Dos	139
Gráfica 13. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase dos	140
Gráfica 14. RSE Definida en la planeación empresas Sabana de Occidente fase dos	141
Gráfica 15. Publicación de objetivos de RSE empresas Sabana de Occidente fase Dos	142
Gráfica 16. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase dos	143
Gráfica 17. Capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente fase dos	144
Gráfica 18. Mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente fase dos	145

Gráfica 19. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase dos	146
Gráfica 20. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos	148
Gráfica 21. Trabajo voluntario empresas Sabana de Occidente fase dos	149
Gráfica 22. Responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos ...	150
Gráfica 23. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos	151
Gráfica 24. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase dos	152
Gráfica 25. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase tres	155
Gráfica 26. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase tres	156
Gráfica 27. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase tres	157
Gráfica 28. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase tres	158
Gráfica 29. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase tres	159
Gráfica 30. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase tres	160
Gráfica 31. Necesidades de los empleados de Sabana de Occidente fase tres..	161
Gráfica 32. Misión y visión empresas de Sabana de Occidente fase tres	162
Gráfica 33. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase tres	163
Gráfica 34. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase tres	164
Gráfica 35. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase tres	165
Gráfica 36. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase tres	166
Gráfica 37. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase tres	167
Gráfica 38. RSE definida en la planeación empresas Sabana de Occidente fase tres	168
Gráfica 39. Publicación de objetivos de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres	169
Gráfica 40. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase tres	170

Gráfica 41. Capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente fase tres	171
Gráfica 42. Mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente fase tres	172
Gráfica 43. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase tres	173
Gráfica 44. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres	174
Gráfica 45. Trabajo voluntario empresas Sabana de Occidente fase tres	175
Gráfica 46. Responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres ...	176
Gráfica 47. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres	177
Gráfica 48. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres	178
Gráfica 49. Consolidado Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente	182
Gráfica 50. Consolidado influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente	183
Gráfica 51. Consolidado principios y valores empresas de Sabana de Occidente	184
Gráfica 52. Consolidado tendencias del entorno de Sabana de Occidente	185
Gráfica 53. Consolidado necesidades de los clientes de Sabana de Occidente .	186
Gráfica 54. Consolidado necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente	187
Gráfica 55. Consolidado necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente.....	188
Gráfica 56. Consolidado misión y visión empresas de Sabana de Occidente	189
Gráfica 57. Consolidado objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente.....	190
Gráfica 58. Consolidado evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente.....	191
Gráfica 59. Consolidado políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente	192
Gráfica 60. Consolidado condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente	193
Gráfica 61. Consolidado beneficios adicionales de Sabana de Occidente	194

Gráfica 62. Consolidado RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente.....	195
Gráfica 63. Consolidado publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente.....	196
Gráfica 64. Consolidado dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente	197
Gráfica 65. Consolidado capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente	198
Gráfica 66. Consolidado mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente	199
Gráfica 67. Consolidado capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente.....	200
Gráfica 68. Consolidado involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente	201
Gráfica 69. Consolidado trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente .	202
Gráfica 70. Consolidado responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente	203
Gráfica 71. Consolidado conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente.....	204
Gráfica 72. Consolidado aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente	205

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Red pacto global Colombia.....	33
Ilustración 2. Mapa Sabana de Occidente	36
Ilustración 3. Participación municipio PIB provincial	38
Ilustración 4. Formula aplicada para la muestra	122
Ilustración 5. Socialización RSE salón empresarial	209
Ilustración 6. Miembros del grupo de investigación RSE	209
Ilustración 7. Invitación RSE	210
Ilustración 8. SMO en Facebook.....	211
Ilustración 9. SMO grupo socialización RSE.....	212
Ilustración 10. Página oficial programa de administración de empresas	212
Ilustración 11. Estrategia de emails	213
Ilustración 12. Invitación plataforma oficial Universidad de Cundinamarca	213
Ilustración 13. Herramienta de comunicación voz a voz RSE	214
Ilustración 14. Entrega de recordatorios	215
Ilustración 15. VI Encuentro de investigación	216
Ilustración 16. Auditorio ponencia	216
Ilustración 17. Ponente VI encuentro de investigación	217

ANEXOS

Anexo A. Formato de encuesta aplicado a las empresas MIPYMES de Sabana de Occidente.....	230
Anexo B. Brochure	236
Anexo C. Planilla asistencia Socialización 6 de Octubre	239
Anexo D. Planilla VI encuentro semilleros 26 de Octubre.....	241
Anexo E. Carta solicitud salón Cámara De Comercio.....	244

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada desde el segundo periodo académico 2015 “Los Procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente”, y concluida el primer semestre 2017 se dará continuidad con la consolidación y divulgación de los hallazgos obtenidos de la misma.

La investigación se desarrollará por Fases a cargo de Estudiantes de la Universidad de Cundinamarca, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, del programa de Administración de Empresas. De la siguiente manera:

FASE I: Estado del arte, Análisis, Identificación de las micro, pequeñas y medianas Empresas de Sabana de Occidente.

FASE II: Diseño y validación de los instrumentos de recolección de información aplicados a las MiPymes de Sabana de Occidente.

FASE III: Aplicación de los instrumentos de recolección de información a pequeñas, medianas y microempresas para proceder a la Tabulación y análisis de la información obtenida en la investigación.

FASE IV: Presentación y socialización de los resultados de la investigación.

En esta cuarta fase se desarrolla la socialización a la comunidad empresarial de Sabana de Occidente, la descripción de los hallazgos y propuestas sobre Responsabilidad Social Empresarial. En esta fase se evidencia: conceptos, objetivos, y lo relacionado al respecto con base a la Investigación.

Se concluye los resultados obtenidos mediante encuentros empresariales, para el desarrollo social, organizacional y regional.

TÍTULO

Descripción de los Procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca.

1. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ÁREA

Administración y organizaciones.

1.2. LÍNEA

Desarrollo organizacional y regional.

1.3. GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Grupo de Investigación “ORGANICEMOS”

1.4. SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Semillero de Investigación “SINERGIA”

2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La investigación los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca, arroja debilidades y fortalezas en los municipios estudiados de Sabana de Occidente, en cuanto a las buenas prácticas que deberían tener las organizaciones para implementar nuevas herramientas y mejora de la planeación estratégica. Debido a la falta del manejo y conocimiento de la visión, misión, principios y valores corporativos como de la selección de proveedores para éxito en la fidelización de los colaboradores internos y el consumidor final, enfocado en la sostenibilidad ambiental de cómo se está comportando cada empresa o que aportan al principio ambiental.

Se requiere el conocimiento de los cuatro pilares de la Responsabilidad Social Empresarial, establecidas universalmente en el Pacto Mundial pensadas en la Economía Mundial de las Empresas donde recopila las bases socialmente responsables de toda organización acogiendo en sus procesos el primer pilar, Los Derechos Humanos como deber fundamental en la aplicación de la RSE, seguidamente el segundo pilar, Relaciones Laborales fomentando ambientes propicios de trabajo para las actividades que realice la organización, en bienestar de los colaboradores en el ámbito interno como lo son los grupos de interés o Stakeholders, de igual manera proveedores y comunidad al que va dirigida la planeación estratégica y actividad económica de cada Empresa.

Un pilar del cual tiene más recordación y relación la mayoría de las personas al pensar en la RSE es el tercer pilar, el medioambiente el cual se determina hacia la responsabilidad ambiental como estrategias de gestión ambiental desde la práctica ambiental hacia la integración y conciencia con la comunidad. El cuarto y último pilar es la anticorrupción en una búsqueda de políticas y mecanismos de

control hacia prácticas éticas empresariales, empezando desde la legalidad en la formación de una empresa, procesos para los productos o servicios como en la forma de hacer negocios.

La planeación organización como parte de los procesos de la Responsabilidad Social son paulatinamente identificados por los colaboradores de las organizaciones, deteniendo el crecimiento institucional interno causa de la falta de claridad en la visión, misión y políticas en empresas en fase de crecimiento y sostenimiento.

Para la aplicación de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial se necesita de un departamento exclusivo para la RSE sin confundirse con el departamento de Talento humano, donde se genere impacto del ser de la organización sobre la comunidad donde desarrolla su actividad económica con un compromiso fundamental desde la alta dirección, donde se busca determinar si la planeación estratégica de las empresas de Sabana de Occidente está inmersa en los procesos de acción de la responsabilidad social empresarial.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir los Procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Presentar el marco Teórico donde se determine con claridad el concepto, objetivos, actores, principios e importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.

Determinar los hallazgos obtenidos de la investigación en las fases dos y tres: *“Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial Incorporada como Parte de la Planeación Organizacional en las medianas y micro empresas de la Sabana de Occidente”*

Socializar los hallazgos y las recomendaciones surgidas de la investigación: *“Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial Incorporada como Parte de la Planeación Organizacional en las MiPymes de la Sabana de Occidente”*

Promover la Responsabilidad Social Empresarial en las MiPymes de Sabana de Occidente por medio de encuentros empresariales y académicos.

4. JUSTIFICACIÓN

Las conclusiones generadas de esta investigación tendrán validez únicamente para las empresas MiPymes localizadas en Sabana de Occidente, objeto de estudio, permitiendo elementos durante su desarrollo que puedan aportar a otros proyectos generando conocimiento.

Los motivos que justificaron esta investigación fueron:

4.1. Razones teóricas

Describir conocimientos nuevos y actualizados acerca de la responsabilidad social empresarial de las empresas MiPymes que funcionan en la Sabana Occidente.

4.2. Razones institucionales

Este proceso investigativo se desarrolla en la misión investigativa de la Universidad de Cundinamarca, el semillero institucional Sinergia y el Grupo de Investigación Organicemos, ayudando a un sin número de entidades que podrán adquirir conocimiento de la investigación, entre ellas estarán; todas las asociaciones gremiales, fundaciones, Cámara de Comercio y establecimientos de educación existentes en la región Sabana de Occidente.

4.3. Razones sociales

Esta investigación beneficiara a los empresarios, administradores y entidades públicas, para su aproximación a la Responsabilidad Social y sus pilares en beneficio de la sociedad.

4.4. Razones metodológicas

La metodología que se aplicó incluye las técnicas para recolectar información y para su procesamiento tales como: La escala de tipo Likert que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, lo hacemos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo). La escala se llama así por Rensis Likert, que publicó un informe describiendo su uso, en el año de 1932. Esta escala también es denominada método de evaluaciones sumarias.

4.5. Razones personales y/o profesionales

Esta investigación se desarrolló como parte de la formación profesional, perfil investigativo, el desarrollo personal, social y del desempeño laboral del grupo de investigadores Organicemos, como administradores de empresas.

5. ESTADO DEL ARTE

5.1. ANTECEDENTES

En búsqueda del fortalecimiento organizacional y regional, la Universidad de Cundinamarca, en su Extensión Facatativá, dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables del programa de Administración de Empresas, cuenta con estrategias extra académicas para la comunidad estudiantil entre ellas el fomento a la Investigación, una alianza entre la Universidad y Colciencias al ser avaladas institucionalmente en el cual equipos de estudiantes organizan temas de interés con la guía de un docente líder siendo el principal objetivo la facilidad de espacios en donde se desarrollan nuevas competencias al perfil profesional en formación investigativa y humana en respuesta a las necesidades de la sociedad.

El proceso da inicio en la vinculación en semilleros donde la investigación es uno de los componentes más importantes de los estudiantes en formación y de los profesionales en la sociedad del conocimiento, proporciona orientación, reconocimiento, beneficios para el campo de acción que es la sociedad para su desarrollo sostenible de oportunidades y mejoras al mundo competitivo, afianza conocimientos, habilidades, participación y liderazgo en la acción social ya sea en el proceso empresarial, universitaria, regional, nacional o con oportunidades internacionales, contando con un desarrollo transversal, es importante reseñar los inicios de esta investigación hasta la culminación de una etapa, el cual tiene como objetivo este documento.

Como antecedente, la investigación acerca de la planeación de la Responsabilidad Social Empresarial se da en el IIPA 2015 articulado al semillero de Investigación “SINERGIA” alineada a los propósitos de impulsar la capacidad investigativa como una de las estrategias y requerimientos para la acreditación Institucional dentro del proceso de gestión de la calidad, también dentro de la reglamentación de la Universidad de Cundinamarca los estudiantes que lleven el proceso en calidad de Coinvestigador puede formar parte de un Grupo de Investigación reconocido por el consejo de Facultad, para el caso de esta investigación está vinculado a “Grupo de Investigación Organicemos” formado desde el año 2009 como líder el Señor Juan de Jesús Rojas Ramírez en áreas de conocimiento en Ciencias Sociales, Económica y Negocios, una oportunidad de opción de grado.

De lo anterior se generó resultados en una primera etapa en el 2015 la Responsabilidad Social Empresarial en pequeñas empresas¹, la que permitió la identificación de la población objeto de estudio, diseño de las herramientas de investigación como es la encuesta la cual se aplicó en todas las etapas de la investigación, para las pequeñas empresas se obtuvo una muestra de 429 pequeñas empresas Sabana de Occidente de las cuales se encuestaron 206 empresas donde se determina en el análisis que el conocimiento ante el termino no es de mucha relevancia en las pequeñas empresas de Sabana de Occidente (El Rosal, Madrid, Mosquera, Bojaca, Funza, Subachoque, Facatativá y Zipacón). Del cual permitió continuar la investigación hacia las medianas y grandes empresas.

¹ ROMERO SUAREZ, Ginna Maritza, *et al.* Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las pequeñas empresas de la Sabana de Occidente. Trabajo de grado Administración de Empresas. Facatativá.: Universidad de Cundinamarca. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. 2015. 70 p.

En el trabajo presentado con enfoque a las medianas y grandes empresas, frente a la Responsabilidad Social Empresarial en 2016² proporciona el análisis de las MiPymes en Sabana de Occidente con el propósito de determinar si la RSE está incorporada como parte de la planeación organizacional de las empresas. Siendo aún un tema desconocido por la comunidad empresarial evidente en las 24 variables de estudio en las 904 empresas medianas y grandes aplicando la herramienta de investigación.

Se han desarrollado trabajos investigativos relacionados a la RSE, para el año 2016 se publica un trabajo de grado titulado La Responsabilidad Social Empresarial y el valor de la empresa³ tomo 31 empresas Colombianas considerando cinco dimensiones tanto internas los cuales hicieron parte los colaboradores como variable de estudio y las externas la comunidad, los proveedores, los clientes, los derechos humanos y sostenibilidad ambiental. Las empresas de estudio son protagonistas frente a la RSE ya que su principal interés es crear marca y confianza frente a posibles inversionistas. Dentro de las cinco dimensiones, los colaboradores reflejan mayor importancia para las empresas con RSE como capital humano generador de éxito en las organizaciones.

² CASAS ALBORNOZ, Carlos Stephen, *et al.* Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las empresas MiPymes de la Sabana de Occidente. Trabajo de grado Administración de Empresas. Facatativá.: Universidad de Cundinamarca. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. 2017. 75 p.

³ CORTES MARTÍNEZ, Saidd y URREA GÓMEZ, Mónica. Responsabilidad Social Empresarial y Valor de la Empresa. [En línea]Trabajo de grado Maestría en Finanzas Corporativas. Bogotá.: Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA). 2016. 44 p. Disponible en: <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1501/TMF00396.pdf?sequence=2>

Retos desde la complejidad y la búsqueda de no Exclusión⁴ un trabajo en cual indica la problemática de las empresas colombianas con énfasis en las Pymes donde identifica falta de indicadores de gestión encaminados a la visualización del estado de la RSE para la toma de decisiones de los empresarios y así construir de manera articulada la planeación estratégica, uno de los argumentos al cual también se llega en las MiPymes en Sabana de Occidente donde pretenden ser ambientalmente y socialmente responsables pero no se cuenta con procesos de planeación activa o actualizada, es indispensable el desarrollo humano sostenible.

La RSE genera beneficios de reconocimiento y compromiso propio de cada uno de sus líderes como beneficios tributarios a la actividad económica que se esté realizando, concedidos por la ley, un tema de desconocimiento empresarial en el reconocimiento del Estatuto Tributario de Colombia y sus alicientes en el rol empresarial.

El Gobierno Colombiano ofrece beneficios tributarios a empresas que realicen programas de Responsabilidad Social Empresarial, políticas, estrategias, un diagnóstico realizado a cinco empresas colombianas donde se acoge programas de RSE, como bienes excluidos del impuesto, importaciones que no causan impuesto, deducción por inversiones entre otras contando con certificación para acceder a los beneficios.⁵

⁴ SOLARTE RODRÍGUEZ, Roberto. Responsabilidad Social en Colombia: Retos desde la complejidad y la búsqueda de no exclusión. [En línea] Informe de un grupo de Investigación Rethos de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Disponible en: http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XII/Roberto_Solarte_Rodriguez.pdf

⁵ GONZÁLEZ RINCÓN, Pedro Nel y ZAPATA GALLO, Carolina. Programas de Responsabilidad Social en Cinco Empresas Manufactureras de la zona franca del departamento del Cauca y sus beneficios tributarios. [En línea] Trabajo de grado Contador Público. Santiago de Cali.: Universidad Autónoma de Occidente. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Departamento de Ciencias Administrativas. 2015. 109 p. Disponible en: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/8321/1/T06274.pdf>

6. PRESENTACIÓN MARCO REFERENCIAL

6.1. MARCO TEÓRICO

Una de las interrogantes es llegar a una clara definición del tema, del cual ya hay antecedentes pero en los últimos años ha tomado fuerza debido a la participación-acción de líderes que responden a la exigencia de la sociedad a través de mejores prácticas empresariales, en primera instancia se define la Responsabilidad Social en un “concepto ético. Implica las nociones de los fines mismos de la existencia social y enfatiza la realidad social de las organizaciones, que las orienta hacia mejorar la calidad de vida de la sociedad. La palabra “Responsabilidad” indica la acción de responder por los resultados de las propias decisiones y acciones; la palabra “Social” recuerda que esas decisiones y acciones afectan a otros”⁶.

El Empresario entre sus principales características como líder organizacional debe tomar decisiones las cuales abarcan en su conjunto el proceso administrativo al planear, organizar, dirigir y controlar un sistema como lo es la empresa y sus recursos escasos lo cual requiere planeación para las mejores prácticas, para el diagnóstico, desarrollo, análisis y selección de alternativas apropiadas ante un entorno competitivo y es donde la RSE debe ser tomada como una estrategia empresarial.

⁶ SOLARTE RODRÍGUEZ, Roberto. La Responsabilidad Social de las Organizaciones: situación y perspectivas. Informe en la elaboración de la Norma Técnica Colombiana sobre Responsabilidad Social en las Organizaciones. Pontificia Universidad Javeriana.

Tal como afirma Howard Bowen, el padre de la RSE por su publicación en 1953 “Social Responsibilities of the Businessman” en donde las decisiones y las acciones tienen un impacto significativo, fue quien dio a conocer las primeras bases para la RSE y su vínculo entre empresa y sociedad, buscando políticas corporativas con prioridad a los objetivos y valores para la sociedad.

En el artículo de la Universidad del Valle⁷ pretendieron dar a conocer la trayectoria del concepto de Responsabilidad Social Empresarial donde la empresa tiene una naturaleza económica como una naturaleza social, pensada en satisfacer las necesidades de su entorno por lo cual se desarrolla la actividad económica, existiendo una conciencia administrativa con principios éticos desarrollados entre 1960 y 1970 junto a teorías como de los stakeholders termino de escritos como Edward Freeman, el cual establece una idea de grupos de interés con diferentes necesidades y responsabilidades e influencias directas o indirectas en la organización y que de igual manera dependen de ella en relación a las decisiones que tome la empresa, puesto que con la RSE se determina que no solo el Gerente es persona clave, se determina por todo quienes conforman la empresa en el mercado o aliados estratégicos, generando impacto social, económico, ambiental y de posicionamiento. Resaltándose el compromiso con la sociedad de manera real y verídica más allá de las leyes que se deben cumplir como requisito en el funcionamiento de las organizaciones.

Tabla 1 Conceptos responsabilidad social

AUTORES	CONCEPTO
HOWARD BOWEN	“Se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de

⁷ DUQUE OROZCO, Yenni; CARDONA ACEVEDO, Marleny y RENDÓN ACEVEDO, Jaime. Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, Índices, Estándares y Certificaciones. [En línea] Cuadernos de Administración. Universidad de Valle. Vol. 29 N° 50. 2013. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>

	<p>acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”.</p> <p>(1953). Social responsibilities of the businessman. New York, Estados Unidos: Harper & Row</p>
MORREL HEALD	<p>“Un reconocimiento de la gestión de la obligación de la sociedad a la que sirve no sólo por el rendimiento económico máximo, sino también por el desarrollo social humano y construcción de políticas”</p> <p>(1957). Management’s responsibility to society: The growth of an idea. Business History Review, 31 (4), 375-384.</p>
MACGUIRRE J.	<p>“La idea de responsabilidad social supone que la corporación no solamente tiene obligaciones económicas y jurídicas, sino también ciertas responsabilidades a la sociedad que van más allá de estas”</p> <p>(1963): Business and Society, McGraw Hill, Nueva York.</p>
FREDERICK W.	<p>“La responsabilidad social en el análisis final implica una postura pública hacia los recursos económicos y humanos de la sociedad y una buena voluntad de considerar que esos recursos están utilizados para fines sociales y no simplemente para los intereses de personas privadas y de empresas”</p> <p>(1960). The growing concern over business responsibility. California Management Review, 2 (4), 54-61.</p>
WOOD D.	<p>“La idea básica de responsabilidad social corporativa es que las empresas y la sociedad están entrelazadas más que entidades diferentes; por lo tanto, la sociedad tiene</p>

	<p>ciertas expectativas para el comportamiento y resultados de negocios apropiados”</p> <p>(1991). Corporate social performance revisited. Academy of Management Review, 16 (4), 691- 718.</p>
CARROLL A. B.	<p>“La responsabilidad social corporativa de la empresa debe buscar lograr un beneficio, obedecer la ley, ser ética, y ser un buen ciudadano corporativo”.</p> <p>(1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct of business and society. Business and Society, 38 (3), 268-295</p>
VICTOR GUEDEZ	<p>“Empresas íntegramente responsables es a través de capacitación, apostar a nutrir la vida interior de sus colaboradores, para orientarlos al logro de metas, hacerles sentir identificados con la organización y ser socialmente responsables”</p>

Fuente: Elaboración Grupo Coinvestigador y otros documentos

A partir de la tabla 1, se observa pluralidad en la manera de describir la RSE, el grupo Coinvestigador lo determina como una estrategia de gestión empresarial con sentido ético y social, con compromiso y conciencia de los stakeholders en lo colectivo, cultural, ambiental y rendimientos para toda la organización.

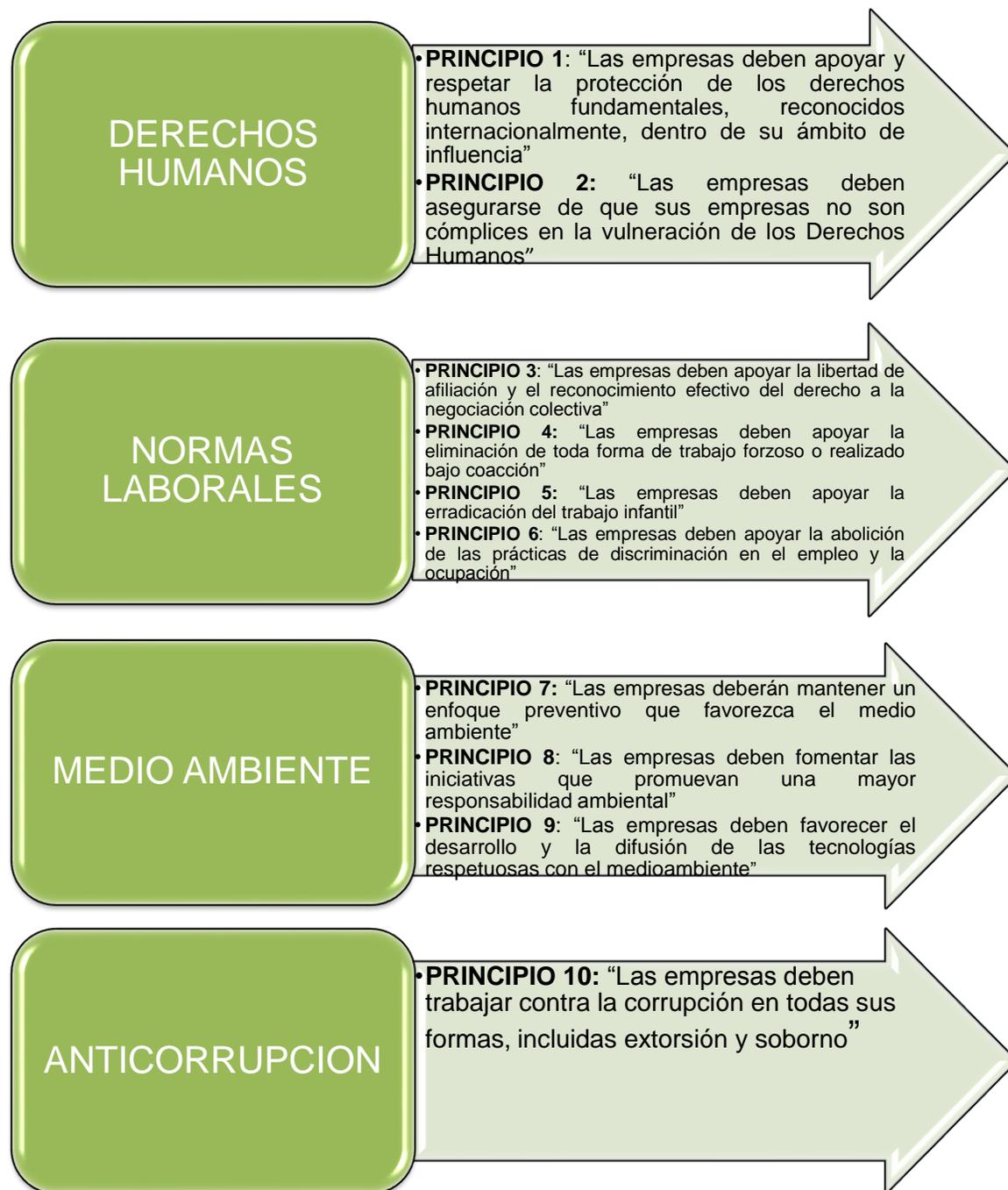
Es deber voluntario incluir la RSE en la razón de ser de las organización, permitiendo conexión entre sus actividades u portafolio corporativo de aquello por lo que fue impulsada la creación de un negocio, una empresa hacia el bienestar social y propio mediante la conservación del entorno de trabajo agradable para sus colaboradores, proveedores, el posicionamiento y reconocimiento atrayente de los clientes e inversores como el respeto y cuidado al medio ambiente.

Al ser la RSE, hacer negocios con principios éticos, se quiere proponer al empresario que aplicar la Responsabilidad Social también significa rentabilidad

para la organización permitiéndole sostenibilidad a largo plazo debido a lo que atrae esta estrategia en cuanto a retención de personal calificado, la lealtad del cliente al notar la calidad de los procesos empleados en cada una de las etapas con el cual obtiene su producto o servicio, apertura de mercados por los indicadores y estándares que maneja la RSE internacionalmente y sin olvidar la credibilidad y reconocimiento que se genera al ser aplicado de forma activa, dentro del actuar administrativo es indispensable conocer el entorno donde se lleva a cabo la actividad económica, tanto aspectos directos o indirectos relacionados con la empresa, fortaleciendo la cadena productiva.

Como se ha mencionado, la empresa puede ser socialmente responsable empezando desde una cultura interna, en el cual los colaboradores hacen parte indispensable de la actividad, facilitándoles capacitación y conocimiento institucional junto al cumplimiento de la ley.

Tabla 2. Principios del pacto mundial



Fuente: Elaboración grupo coinvestigador y otros documentos⁸

⁸ PAGINA PRINCIPAL PACTO MUNDIAL. Los 10 principios del Pacto Mundial. [En Línea] 2015. Disponible en: < <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/> >

Los principios propuestos en el Pacto Mundial, promueve las gestión y comprensión en las empresas sin importar su tamaño voluntariamente a través de 10 principios universalmente aceptados, una iniciativa para la conciencia del sector privado, público y civil, facilitador social en la legitimidad, para el caso de Colombia tomo auge en el año 2004 con “Red Pacto Global Colombia” permitiendo como se ha establecido con los beneficios de la RSE, dar credibilidad al país y atender las exigencias del mercado internacional. Red Pacto Global Colombia se describe sus principios enmarcados en los Derechos Humanos y Empresas con antecedentes desde 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos deber de protección del Estado y las Empresas, las relaciones laborales con lo determinado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El medio ambiente de la mano con la declaración de principios y plan de acción Internacional para el desarrollo y futuro sostenible y la lucha contra la corrupción con la guía de la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (CNUCC) en detectar, prevenir actividades dudosas.

Ilustración 1. Red pacto global Colombia



Fuente: Pagina web pacto global red Colombia⁹

⁹ PAGINA PRINCIPAL RED COLOMBIA. Principios Rectores. [En línea]. Disponible en: <<http://www.pactoglobal-colombia.org/#>>

La Responsabilidad Social Empresarial es una forma de autorregulación de mecanismos eficaces en la ética y mejores prácticas, garantizando procesos corporativos con sostenibilidad, enfocados hacia el cliente, el servicio, el medio ambiente.

6.2. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se expondrá algunos términos cuyo significado está relacionado con el desarrollo y comprensión de este documento:

Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia empresarial voluntaria en hacer el proceso administrativo basado en principios éticos y sociales.

Cliente: Es la Persona o empresa con una necesidad de adquirir bienes o servicios, con la libertad de elegir en el mercado.

Proveedor: Es la Persona o Empresa que abastece para el buen funcionamiento y desarrollo de la actividad económica y para la organización.

Planeación: Proceso en cual se establecen objetivos y metas de acción para conseguir lo propuesto a corto, mediano o largo plazo.

Stakeholder: Grupos de interés hacen parte de la organización desde la alta gerencia hasta colaboradores, clientes, proveedores.

Aliados Estratégicos: Comparten interés y filosofía de negocio para llegar al mismo mercado sin ser competencia directa.

6.3. MARCO GEOGRÁFICO

La investigación tiene lugar en Sabana de Occidente está integrada por los ocho municipios población empresarial de estudio, para el presente documento.

Localizada en el centro-occidente del departamento de Cundinamarca, limita en el norte con Gualivá y Rionegro, hacia el sur con Soacha, por el occidente con Tequendama y al oriente con Bogotá-Sabana Centro, en su totalidad de extensión cuenta con aproximadamente 914 km² de territorio, siendo el menor tamaño del Departamento.

Para la base empresarial de Sabana de Occidente se obtuvo una información a mayo de 2016 de 20.073 empresas registradas, una de las zonas con más presencia empresarial, parques e industrias de gran importancia para la actividad empresarial del Departamento.

Ilustración 2. Mapa Sabana de Occidente



Fuente: Cámara de Comercio de Facatativá. Informe 2015¹⁰

Facatativá: Fundada el 03 de julio de 1600 por Diego Gómez de Mena, Su nombre proviene del muisca, y tiene significados diferentes; sin embargo, «cercado fuerte al final de la llanura» es el más conocido y aceptado. Es una de las ciudades más ricas históricamente limita por el norte con el Municipio de Sasaima, la Vega, y San Francisco; por el Sur, con Zipacón y Bojacá; por el Oriente con Madrid y el Rosal; por el Occidente, con Anolaima y Albán. Con una extensión total de 159.60 km², su altitud es de 2.586mt sobre el nivel del mar y

¹⁰ BOLÍVAR CEPEDA, Carlos Rogelio, *et al.* Informe Económico Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Facatativá 2015. [En Línea] Informe Cámara de Comercio de Facatativá. Mayo 2016. 73 p. Disponible en: < <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2016/07/Informe-SIC.pdf> >

está conformado por 14 veredas, 16 centros poblados y 109 barrios. La temperatura promedio es de 12.9°C con elevaciones máximas de 22°C y mínimas de 6°C, con variaciones según la época del año. Los vientos soplan generalmente en dirección sur-este con velocidades promedio de 2,6 mts/seg; la humedad relativa corresponde al 76% y presenta una precipitación pluvial entre 600 y 1.400 mm, con un promedio anual de 829,9 mm, de acuerdo a las épocas de invierno.¹¹

Actualmente cuenta con el plan de desarrollo “ Recuperemos a Facatativá 2016-2019” mediante el acuerdo N° 006 de 3 de junio de 2016 por el cual se adopta por nombramiento el Alcalde Pablo Malo, en aspectos macroeconómicos de Cundinamarca cuenta con 15 provincias, 116 municipios, una extensión al año 2014 con 22.554,13 km², población total al 2015 de 2.680.041 entre este valor con 1.343.825 mujeres y 1.336.216 hombres, en el documento Estadísticas de Cundinamarca 2011-2013¹² entre los municipios más poblados esta Facatativá.¹³

Está conformada por tres sectores de la economía, primario, secundario y terciario con su respectiva interrelación, por su ubicación, el municipio es alternativa de localización industrial, centro de servicio regional, sitio de producción y suministro de alimentos para la capital del país y para las Provincias vecinas.

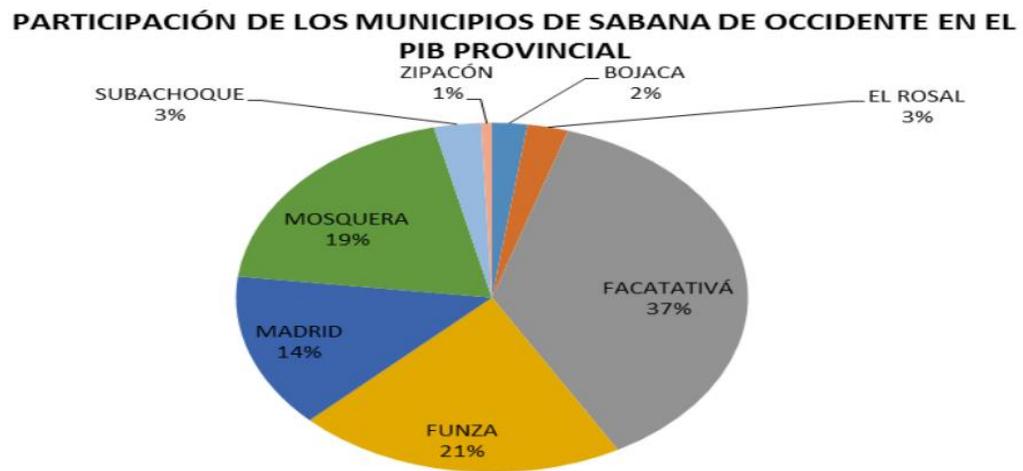
¹¹ PRESENTACIÓN MUNICIPIO DE FACATATIVÁ. Nuestro Municipio. [En Línea]. Información general. Marzo 2016. Disponible en: < http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml >

¹²DANE. Estadísticas Vitales. [En línea] Aspectos demográficos. 2011-2014. Disponible en: http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/bff517bb-e051-4c3d-b4f5-48016387f71f/Cap_02.pdf?MOD=AJPERES

¹³ FACATATIVÁ. Consolidado estadístico descriptivo. [en línea] 2013. Disponible en: <http://facatativa-cundinamarca.gov.co/apc-aa-files/37643232356235323930323362656264/consolidado-estadistico-descriptivo-base-de-datos-sisben-facativ-16-abril-2013.pdf>

La base económica del municipio está sustentada en las actividades del comercio, salud, educación, industria, el transporte público, el sector financiero y la agroindustria, es así que los servicios se concentran en el área urbana, mediante el comercio de bienes y servicios, ya en el sector turístico se podría evidenciar un estancamiento debido a carencia en la estructura urbana y hotelera no permite establecer estrategias para el sector, al ser Facatativá un municipio de sabana de occidente de gran importancia y foco. También uno de los más poblados, seguido de Mosquera, Madrid y Funza.

Ilustración 3. Participación municipio PIB provincial



Fuente: Cámara de Comercio de Facatativá¹⁴

Participación Municipio PIB Provincial, genera un 37 % de acción por parte del municipio de Facatativá a la provincia, por una de las entidades con jurisdicción en los ocho municipios es la Cámara de Comercio de Facatativá, entre los 37 municipios en donde gestiona, apoya y promueve programas para el fortalecimiento empresarial y legitimidad ante los procesos. Una entidad privada sin ánimo de lucro para prestar servicios delegados por el estado.

¹⁴ BOLÍVAR. Op. cit., p. 13

Cámara de Comercio de Facatativá cuenta con una mesa de Responsabilidad Social Empresarial, con la participación de: Fundación Terpel, Fundación PRODEOCSA, Concesiones CCFC S.A., BIO D S.A., Banco Caja Social, Alimentos Polar, Fundación Pro mujer, Club Rotarios de Facatativá, Organización Terpel y Clínica Santa Ana; generando estrategias para suplir necesidades del sector.¹⁵ Redes empresariales mediante el área de Promoción y desarrollo donde la comunidad empresarial puede participar en rueda de negocios, módulos de innovación y socializaciones como es uno de los objetivos de la Investigación desarrollada por el grupo Organicemos de la Universidad de Cundinamarca Generación Siglo 21. Véase en la ilustración 4

Bojacá: un municipio con Historia desde 1537 con su fundador Gonzalo Jiménez de Quezada, ubicado en la provincia de Sabana de Occidente a 40 km de Bogotá, se identifica con una economía basada en la agricultura, destacándose el cultivo de papa, zanahoria, maíz, lechuga como también la mora y la uchuva. En representación al sector empresarial la parte ganadera esta con fuerte presencia en la producción de leche, la carne principales fuentes de ingreso del municipio.

Para resaltar del municipio entre sus características turísticas, se encuentra el Santuario de Nuestra Señora de la Salud permitiendo la fe de una actividad religiosa tanto generador de comercio en gastronomía, artesanal y de recreación para habitantes y visitante del municipio.

La actual alcaldía de Bojacá 2016 – 2019 cuenta con una Red Empresarial de Bojacá (REBO) tiene como objetivo fortalecer el progreso de Bojacá junto a la administración del municipio y el sector empresarial.

¹⁵ BOLÍVAR CEPEDA, Carlos Rogelio, *et al.* Informe de Gestión Año 2016. Informe Cámara de Comercio de Facatativá. [En línea] Enero 2017. Disponible en: < <http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2017/01/informe-de-gestion-anual-consolidado-2016-.pdf> >

Misión Red Empresarial REBO “Buscamos la generación de soluciones a las diferentes problemáticas y necesidades que enfrente el municipio, el sector empresarial y la comunidad, gracias al esfuerzo mancomunado entre la alcaldía y el sector empresarial de Bojacá”¹⁶.

Visión Red Empresarial REBO “Ser un grupo modelo, generador de progreso en la comunidad Bojaquense a partir del desarrollo económico y social y un aliado estratégico que influya en la toma de decisiones”¹⁷

El Rosal: Un municipio agroindustrial de la provincia de Sabana de Occidente, con una extensión total de 86.480 km² a 20 km de Bogotá, cuenta aproximadamente con 53 cultivos de flores, además de la producción de papa, alverja, maíz y hortalizas en los ingresos del municipio característicos.

En la actual alcaldía 2016- 2019 “Por un Rosal que todos queremos con seguridad y compromiso social” tiene en sus eje temático económico mejorar el sector agropecuario, la generación de empleo mediante soporte y acompañamiento permanente.

Funza: Uno de los municipios con mayor fortalecimiento empresarial en la provincia de Sabana de Occidente a 15 km de Bogotá, contando con 4 km² de extensión urbana, y 66 km² rural, permitiendo el alto desarrollo de la producción agrícola y ganadera, su base económica se caracteriza por parques industriales fundamentalmente por el comercio al por mayor y al por menor, la servucción y la industria manufacturera.

¹⁶ CLAVIJO GUTIÉRREZ, Esmeralda. *et al.* Secretaria de Desarrollo Económico y Rural Municipio de Boyacá, [En Línea] Cundinamarca. REBO Red Empresarial Bojacá. PDF. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B0ua22Ho7CD0by1maTJjNIhYYms/view>

¹⁷ *Ibíd.*, p. 2.

Tabla 3. Actividad económica Funza

RAMAS DE ACTIVIDAD	NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS	PARTICIPACIÓN
Industrias manufactureras	154	12.2%
Comercio y Servicio	1098	87.3%
Servicios financieros	6	0.5%
total	1258	100%

Fuente: Alcaldía de Funza¹⁸

Madrid: El municipio de Madrid tiene como referencia en su territorio 120.5 km² para el desarrollo industrial, de la agricultura, la ganadería y la floricultura actividades potenciales en la actividad económica del municipio.

El municipio proporciona excelentes condiciones en su riqueza de suelo y subsuelo, además de la oportunidad que ofrece por su cercanía a la capital de Colombia, Bogotá D.C. Otorgándole infraestructura y parques industriales para el desarrollo económico, empresarial de la región.

Sus condiciones geográficas permiten favorecer el sector de flores como su ubicación genera un alto grado de competitividad, acceso a mercados internacionales con buenas condiciones de exportación.

¹⁸ PAGINA WEB MUNICIPIO DE FUNZA. Nuestro Municipio. [En Línea] 11 de julio de 2017. Disponible en: <http://www.funza-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

Mosquera: Se localiza en la Provincia de la Sabana de Occidente fundada en 1861, una extensión total de 107 km² entre este 7.67 km² de área urbana, a 10 km de Bogotá D.C., lo cual permite entre uno de los municipios propiamente nombrado hacer frente a la competitividad por su cercanía a la capital y acceso a mercados. El sector agrícola es tradicional en la región con cultivos como espinacas, lechuga, coliflor, zanahoria, papa con implementación de tecnologías de siembra y recolección.

El sector de comercio y servicios está representando por establecimientos comerciales:(almacenes, salones de belleza, confecciones, depósitos, droguerías, centros de cómputo, centros de telefonía, ferreterías, papelerías, supermercados, restaurantes, servicios mecánicos y automotriz etc.), servicios públicos, bancos y corporaciones, y un reducido número de profesionales que ofrecen sus servicios al municipio. Desafortunadamente el comercio no está organizado como tal, dependiendo en gran parte para su suministro de Bogotá¹⁹.

Subachoque: Municipio de Sabana de Occidente con 211.53 km² de extensión total, con solo 8.12 km² de área urbana dentro del total a 45 km de Bogotá D.C., su economía se basa en la agricultura en cultivos de papa, maíz, arveja junto con la ganadería y la minería con poca participación en el sector empresarial del comercio o servicios.

El municipio presta atención a su territorio a través del desarrollo humano sostenible.

¹⁹ ALCALDÍA DE MOSQUERA. Sitio oficial de Mosquera en Cundinamarca, Colombia. [En línea]. 2017. Disponible en: < http://www.mosquera-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

Aquella forma de turismo especializado y dirigido que se desarrolla en áreas con un atractivo natural, especial y se enmarca dentro de los parámetros del desarrollo humano sostenible. El ecoturismo busca la recreación, el esparcimiento y la educación del visitante a través de la observación, el estudio de los valores naturales y de los aspectos culturales relacionados con ellos. Por lo tanto, el ecoturismo es una actividad controlada y dirigida que produce un mínimo impacto sobre los ecosistemas naturales, respeta el patrimonio cultural, educa y sensibiliza a los actores involucrados acerca de la importancia de conservar la naturaleza. El desarrollo de las actividades ecoturísticas debe generar ingresos destinados al apoyo y fomento de la conservación de las áreas naturales en las que se realiza y a las comunidades aledañas²⁰.

Zipacón: Se encuentra en el departamento de Cundinamarca a 54 km de Bogotá forma parte de los ocho municipios de la Sabana de Occidente con base económica en la agricultura, la ganadería y el turismo cultural de la región.

Entre su atracción e inspirador paisaje Zipacón reúne en su historia los legados de importantes culturales indígenas que poblaron sus tierras como sitio de recogimiento para pasar los días de tristeza y amarguras festejar sus alegrías de gran cacique "Zipa" de allí nace una tradición que incita a pensar que Zipacón significa llanto o lamento del Zipa, según el idioma chibcha el significado más acercado es ALIADO DE NUESTRO PADRE. Una muestra del gran desarrollo industrial que tuvo Zipacón a finales de 1882 y 1909 construyó 1032 kilómetros de línea férrea que atraviesa el Municipio de Zipacón. Lugar que gracias a la cercanía con la capital se convirtió en sitio de turismo y la vinculación de personajes importantes de la época que llevaron el desarrollo cultural y económico del municipio, En 1909 se inauguró, por el Presidente

²⁰ ALCALDÍA DE SUBACHOQUE. Sitio oficial de Subachoque en Cundinamarca, Colombia. [En Línea]. 2016. Disponible en:< http://www.subachoque-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

Rafael Núñez el túnel del ferrocarril. Zipacón es sitio de interés cultural, por ello lleva el nombre de VILLA CULTURAL DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA y es sede del Festival de danza folclórica de Cundinamarca²¹.

6.4. MARCO LEGAL

Pacto Mundial solicitud a la ONU: El pacto mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa internacional que promueve implementar los 10 principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial, el cual conto con más de 13.000 entidades firmantes en más de 145 países, la cual ha sido la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social en el mundo. El pacto mundial es una herramienta para desarrollar, implementar y divulgar las políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial.

10 Principios: Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

En el principio 1: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos

²¹ ALCALDÍA DE ZIPACÓN. Sitio oficial de Zipacón Villa cultural en Cundinamarca, Colombia. [En Línea] 2017. Disponible en: < http://www.zipacon-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml >

derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, según la definición que nos proporciona la oficina del alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Porque los Derechos Humanos son importantes para las empresas: La responsabilidad de respetar los derechos humanos no le corresponde sólo a los gobiernos o a los estados soberanos. Los derechos humanos son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones que los individuos crean. Parte del compromiso asumido por el Pacto Mundial es que la comunidad empresarial tiene la responsabilidad de hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

Componente ético-social: El imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.

Las empresas tienen una influencia directa en la sociedad, por lo que deben tener en cuenta las repercusiones de sus actuaciones y esforzarse por cumplir no sólo la legalidad vigente en el país en el que desarrollen su actividad, sino ayudarla a mejorar en la medida de lo posible.

Consideraciones en materia de DD.HH: Dentro del ámbito de los derechos humanos, algunas de las cuestiones que las empresas deben abordar son:

Por un lado, el acceso a la información global supone que los consumidores están cada vez más informados sobre el origen de los productos que consumen y sobre las condiciones en que éstos se fabrican. Un enfoque dinámico de la cuestión de los derechos humanos puede contribuir a reducir el impacto potencialmente

negativo que ejerce la información adversa difundida desde las organizaciones de consumidores y desde otras comunidades de intereses.

Otro punto que debe abordar la entidad es la gestión de la cadena de suministro. Las fuentes de materias primas y la fabricación a nivel mundial hacen que las empresas necesiten conocer a fondo las responsabilidades en cuestión de derechos humanos en ambos extremos del flujo de producción. Promover buenas prácticas en relación con los derechos humanos permitirá a las empresas aliarse con los socios que más les convengan.

Otro aspecto importante es potenciar el talento y la carrera profesional de los empleados. Los empleados tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa son más productivos y están más inclinados a guardar fidelidad a la empresa. Los solicitantes de empleo tienen cada vez más en cuenta la reputación de las empresas cuando seleccionan una empresa en la que desearían trabajar.

Sin olvidar: Las empresas deben abordar de igual manera las relaciones con la sociedad global. Las empresas que trabajan en un ámbito internacional están sometidas al escrutinio global como resultado de los avances producidos en las tecnologías de la información. Un acercamiento positivo hacia la cuestión de los derechos humanos puede resultar beneficioso tanto en los propios centros de trabajo, a nivel de la comunidad local particular, como en el terreno comunal mundial en el que operan las compañías.

Las empresas deben vigilar como otro aspecto destacado que la actividad desarrollada en sus centros se realice siguiendo los criterios de seguridad y prevención de riesgos laborales. Se entiende por prevención de riesgos laborales el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

El segundo principio corresponde a: "Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

Complicidad: El término complicidad se refiere a estar implicado en algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades estén llevando a cabo.

Respetar los derechos humanos también hace referencia a asegurar su cumplimiento por parte de otras empresas, que formen parte de la cadena de suministro, más allá del negocio directo. El riesgo de ser cómplices en el abuso de los derechos humanos es particularmente alto en países con gobiernos débiles o en los que la vulneración de los derechos humanos está generalizada, este riesgo de complicidad existe en todos los sectores y países.

Tipología: Es importante entender que en un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

Por una parte se puede dar la complicidad directa que tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con una empresa u otro tipo de entidad en la vulneración de los derechos humanos. Un ejemplo de ello es el caso en el que una empresa colabora en el desplazamiento forzoso de poblaciones en circunstancias derivadas de la actividad de su negocio.

Por otro lado puede surgir la complicidad por beneficio indirecto que sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos.

Otro tipo de complicidad sería la complicidad silenciada que describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos

humanos en su relación con las autoridades de un país. Por ejemplo, la pasividad o aceptación por parte de las empresas de prácticas de discriminación sistemática en las leyes de contratación aplicadas a grupos concretos discriminados por raza o sexo, podrían originar acusaciones de complicidad silenciada.

Evolución: Las cuestiones de derechos humanos adquieren importancia a medida que cambia la naturaleza y el alcance de los negocios. Los diferentes agentes representan diferentes papeles y es importante que las empresas se mantengan al corriente de los factores que en la actualidad hacen que los derechos humanos se hayan convertido en un tema de importancia decisiva dentro de las organizaciones.

El crecimiento en la inversión privada ha sido testigo de cómo las empresas amplían sus actividades a países que anteriormente permanecían fuera de su alcance gracias a la globalización. En algunos casos estos países tienen un historial negativo por el escaso respeto mostrado hacia las cuestiones de derechos humanos y/o debido a la limitada capacidad de sus estados para abordar la cuestión. En estos casos el papel de la empresa en la promoción y respeto de los derechos humanos es particularmente importante.

Actualmente: La necesidad de transparencia en la práctica empresarial ha sido puesta de manifiesto por la globalización, los intereses crecientes de la sociedad civil y los recientes escándalos empresariales. Los avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones globales ponen difícil a las empresas el llevar a cabo prácticas escasas o controvertidas.

El principio 3: "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

Libertad de afiliación: La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado.

Negociación: La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad de afiliación también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales.

Convenio colectivo: La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones.

Con respecto al principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción"

El trabajo forzoso: El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un trabajador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los empleados deben tener libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido.

Consecuencias: El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro.

La huella en el individuo: Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso dejan huella en el individuo, en particular en los niños, así como en la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social genera inseguridad en las inversiones.

La huella en la sociedad: Al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto. La disminución de ingresos debida a la pérdida de puestos de trabajo habituales o de actividades generadoras de ingresos reduce los ingresos vitales de familias enteras y además, acarrea la pérdida de alimento, refugio y servicios sanitarios.

Riesgos: A pesar de que las empresas que funcionan de forma legal normalmente no recurren a este tipo de prácticas, el trabajo forzoso puede venir a través de empresas subcontratadas y proveedores. Por ello, los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial.

Formas de presentarse: El trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades:

Trabajo obligado para devolución de deudas; una práctica antigua pero aún vigente en algunos países en los que tanto adultos como niños se ven obligados a trabajar en condiciones esclavistas para devolver deudas contraídas por sus padres o familiares.

Trabajo infantil en condiciones particularmente abusivas en las que los niños no tienen elección sobre el trabajo.

El trabajo o la prestación de servicios por parte de presos si son contratados y puestos a disposición de individuos particulares, empresas o asociaciones de forma involuntaria y sin supervisión de autoridades públicas.

Prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo.

El principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

El trabajo infantil: El término no debe confundirse con "empleo juvenil" o "trabajo de los estudiantes." El trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es reconocido y definido por organismos internacionales.

Resultado del contexto: El trabajo infantil se produce a causa de las presiones que ejercen la pobreza y el desarrollo insuficiente, pero también simplemente como resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal. Pero es, sin embargo, en este último caso donde se encuentran las peores formas de explotación infantil.

Repercusiones: El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. Se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Los niños que no completan el ciclo de educación primaria tienen más probabilidades de permanecer analfabetos durante toda su vida y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir al desarrollo de la economía moderna. Consecuentemente, el trabajo infantil genera trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la mano de obra.

Protección: A pesar de que los niños disfrutan de los mismos derechos humanos que los adultos, su falta de conocimientos, experiencia y capacidad de decisión, hace que también posean otros derechos adicionales determinados por su edad. Entre estos derechos están la protección contra la explotación económica y los trabajos que puedan poner en peligro su salud o su integridad moral y que puedan dificultar su desarrollo. Esto no significa que a los niños no se les permita trabajar, sino que deben existir normas para distinguir lo que es o no aceptable en el trabajo infantil en las diferentes edades y etapas del desarrollo.

Responsabilidad empresarial: Los empresarios no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables y que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades de educación. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma delicada y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas. Sin embargo, tal como establece el Principio 5, el objetivo de toda empresa debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.

Convenciones internacionales: Las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años.

Se da prioridad a la erradicación, para todas las personas menores de 18 años, de las peores modalidades de trabajo infantil, incluyendo los trabajos o empleos peligrosos.

En el principio 6 se encuentra: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

Discriminación en el empleo y la ocupación: La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es "cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

Escenarios y condicionantes: La discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el acceso al trabajo. Entre ellas se encuentra el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, a la formación y a la orientación profesional. Además puede producirse en cuanto a las cláusulas y las condiciones de contrato de empleo, por ejemplo en la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. En algunos países cobra

cada vez mayor importancia la discriminación en el trabajo por motivos de edad o por la condición de ser portador de VIH. También es importante subrayar que la discriminación en el trabajo surge en diferentes escenarios y puede ser un problema tanto en una empresa dedicada a la agricultura del entorno rural o en una empresa urbana dedicada a la alta tecnología.

No discriminación: La no discriminación supone simplemente que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

Discriminación directa e indirecta: La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos. Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando, de hecho, se está produciendo una situación de discriminación. Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones.

Cuestiones culturales: La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico. Alguno de los colectivos que en nuestro país pueden sufrir un mayor riesgo de discriminación laboral son las mujeres, las personas con discapacidad psíquica y física, los mayores de 45 años y menores de 25 y población inmigrante

El principio 7 corresponde a: "Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente"

Medio ambiente y prevención: La prevención consiste en la adopción de medidas, incluso antes de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad. El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevenir en lugar de curar. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente.

Medidas: Las medidas preventivas se apoyan en una serie de conceptos clave, tales como:

Salvaguardia de un 'espacio' ecológico sin interferir en los márgenes ecológicos de forma que se proteja y se amplíe la capacidad asimiladora del entorno natural, lo que implica no hacer un mal uso de los recursos.

Proporcionalidad de la respuesta para demostrar que determinadas restricciones selectivas no se traducen en unos costes excesivos. En otras palabras, tener en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales.

Obligación moral de proteger aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medio ambiente.

Promover los derechos intrínsecos del medio ambiente permitiendo que los procesos naturales funcionen de tal manera que se conserven los ecosistemas vitales que permiten la vida en el planeta.

Pago de la deuda ecológica o compensación por errores de juicio pasados tal como indica la noción de 'responsabilidad común pero diferenciada' recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

Consideraciones: En este aspecto, las empresas deberían considerar lo siguiente:

1. A pesar de que la puesta en marcha de medidas preventivas puede suponer un gasto adicional, los costes por los daños causados pueden ser mucho más gravosos.
2. La inversión en métodos de producción no sostenibles produce una rentabilidad menor a largo plazo que la inversión en instalaciones sostenibles.
3. La investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente pueden producir considerables beneficios a largo plazo.

El principio 8: "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

Responsabilidad ambiental: La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una 'llamada de atención' para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

La conferencia puso de relieve la fragilidad real del planeta y, en particular, centró la atención sobre tres puntos:

1. El daño que se está produciendo a muchos ecosistemas naturales.

2. La amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro.
3. Nuestra limitada capacidad para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo.

El resultado de la cumbre: El mensaje lanzado a las empresas se recogió en el Capítulo 30 de la Agenda 21 en el que se ahonda en la función que desempeñan las empresas y la industria en la agenda de temas para el desarrollo sostenible y se presentan unas directrices generales de lo que la responsabilidad medioambiental debe significar para las empresas.

Agenda 21 Gestión responsable: "La gestión responsable y ética de los productos y los procesos de fabricación desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente. Hacia este fin, las empresas y la industria deben encaminar sus medidas autorreguladoras, orientándose hacia la aplicación de los códigos adecuados, los permisos y las iniciativas integradas en todos los estamentos de la planificación empresarial y la toma de decisiones y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y con el público"

Agenda 21 · Prevención y responsabilidad: "A fin de proteger el medioambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los estados en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental."

Tendencia global negativa: En los diez años posteriores a "Río" no se ha aligerado el imperativo de que las empresas realicen sus actividades de una manera responsable con el medioambiente. Por el contrario, tal como indican recientes análisis sobre el "estado del planeta", a pesar de los progresos realizados en

algunas áreas, las tendencias globales son negativas y todavía queda mucho trabajo por hacer. Los científicos y los expertos informan sobre las tendencias globales adversas que ponen en peligro no sólo los aspectos vitales de nuestros sistemas de vida sino también los cimientos de nuestro sistema de desarrollo social.

Demanda social: Dado el papel cada vez más importante que desempeña el sector privado en las cuestiones de gobierno mundial, el público demanda que las empresas desarrollen sus actividades de una manera que no sólo se traduzca en una mayor prosperidad económica y favorezca la justicia social, sino que también garantice la protección ambiental en las regiones y los países donde están situados. Mediante el principio 8, el Pacto Mundial facilita un marco de referencia para que las empresas afronten algunos de los retos clave planteados diez años atrás.

Hacia una práctica empresarial medioambientalmente responsable: Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles. Una de las formas que tienen las empresas para demostrar su compromiso hacia una mayor responsabilidad medioambiental es el desplazamiento de su *modus operandi* desde los así llamados "métodos tradicionales" hacia los enfoques más responsables a la hora de plantear las cuestiones medioambientales.

Enfoque medioambiental: Un cambio de este tipo en la estrategia empresarial conlleva una serie de beneficios. Entre las razones por las que las empresas deben valorar la mejora de su enfoque medioambiental están:

1. La aplicación de una producción más limpia y ecológica conduce a una mejora en la productividad de los recursos.

2. Los nuevos instrumentos económicos (impuestos, cargas, permisos comerciales) recompensan a las empresas que actúan con conciencia ecológica.
3. Las regulaciones de protección medioambiental se endurecen. Las aseguradoras prefieren asegurar a empresas ecológicas que plantean un riesgo inferior.
4. Los bancos prefieren dar créditos a las empresas cuyas actividades no carguen al banco con demandas judiciales por infringir el derecho medioambiental o ingentes gastos para labores de limpieza.
5. La gerencia de orientación medioambiental ejerce un efecto positivo sobre la imagen de una empresa.
6. Los empleados prefieren trabajar en una empresa ecológicamente responsable (este tipo de empresa también ofrece al buen trabajador medidas de higiene y seguridad en el trabajo).
7. La contaminación medioambiental es una amenaza para la salud humana. Los clientes demandan productos más limpios

El principio 9 corresponde a: "Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"

Tecnologías respetuosas con el medioambiente: Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Al objeto de comprometerse con el Pacto Mundial las tecnologías consideradas como respetuosas con el medioambiente son aquellas descritas en el capítulo 34 de la Agenda 21 como "medioambientalmente saludables".

Terminología: La Agenda 21 menciona las tecnologías medioambientalmente saludables como aquellas que "protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental."

Beneficio humano: Lo importante aquí es comprender que esta amplia definición incluye los medios de alta tecnología y control pero también favorece de forma explícita un enfoque preventivo progresivo, como la prevención de la contaminación y las tecnologías de producción más limpia. Este principio se orienta, por lo tanto, hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos *per se*.

Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias: Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas han producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.

Acciones: El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas. Además también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención. En contraste, la

evitación del impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio. Dado que las tecnologías medioambientalmente saludables reducen las ineficiencias operativas también producen un nivel inferior de emisiones contaminantes. Esto beneficia en primer lugar a los trabajadores que están expuestos a un menor riesgo de materiales peligrosos cada día y también se traduce en una reducción considerable del riesgo de accidentes o de desastres tecnológicos.

Métodos para favorecer el empleo y difusión de las tecnologías limpias: La adhesión al principio 9 dependerá en cierta medida del tamaño y la naturaleza de la empresa. Sin embargo, todas las empresas desearán beneficiarse del uso más eficiente de los recursos. Como este principio afecta tanto a las tecnologías "hard" como a los sistemas "soft" los puntos de partida potenciales son amplios.

El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas. Además también influye retrospectivamente sobre el tipo de control que prima el remedio sobre la prevención.

En contraste, la evitación del impacto ambiental a través de la prevención de la contaminación y el diseño de productos ecológicos incrementa la eficiencia así como la competitividad global de la compañía y puede producir nuevas oportunidades de negocio.

El principio 10: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"

Trabajar contra la corrupción: El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se anunció que el Pacto Mundial de Naciones Unidas incluiría en adelante un décimo principio contra la corrupción. Esta decisión fue adoptada tras un proceso de consulta a todos los participantes, que expresaron su apoyo para luchar contra la corrupción.

Este principio compromete a los firmantes del Pacto Mundial no solamente a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción. Se les plantea a las empresas el reto de unirse a los gobiernos, agencias de la ONU y a la sociedad civil por una economía global más transparente.

Corrupción: La corrupción puede adoptar muchas formas, desde un pequeño tráfico de influencia hasta el soborno más institucionalizado. La definición de corrupción que da Transparencia Internacional (IT) es “el abuso del poder encomendado para el beneficio propio”. Esto puede significar no solamente beneficios financieros sino también otro tipo de ventajas. Además, esta definición se aplica tanto al sector público como al privado. Naciones Unidas ha definido corrupción como el abuso de poder para obtener ganancias privadas.

Extorsión: Las Directivas de la OCDE para las Multinacionales definen la extorsión del siguiente modo: “Sobornar es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas.”

Soborno: Los Principios empresariales de Transparencia Internacional para oponerse al soborno, lo definen del siguiente modo: “Soborno: Un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja

para o de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa".²²

Global Reporting Initiative (GRI): GRI es una organización internacional independiente que ha sido pionera en la presentación de informes sobre sostenibilidad desde 1997.²³

Global Reporting Initiative ha sido la entidad que ha dado los primeros pasos a nivel internacional para diseñar una guía que sirviera para ayudar a las organizaciones a integrar documentalmente la información económica, social y ambiental dentro de su memoria de sostenibilidad. Las guías del Global Reporting Initiative se están consolidando en el mercado como una herramienta práctica y consistente para elaborar informes o memorias de sostenibilidad, reconocida por diferentes instituciones como la ONU o la Comisión Europea e incluida como guía de referencia para la elaboración de memorias de sostenibilidad en diferentes estrategias de desarrollo sostenible en el ámbito europeo, estatal y autonómico.

La iniciativa GRI tiene como objetivos principales el promover la elaboración de una memoria o informe de sostenibilidad, que deberá contener la medición, divulgación y rendición de cuentas de una organización, frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño y con el objetivo de desarrollo sostenible.²⁴

²² PACTO MUNDIAL. Página web. [En Línea] Disponible en: <<http://www.pactomundial.org/global-compact/>>

²³ GLOBAL REPORTING INITIATIVE GRI. [En línea] 1997. Disponible en: <<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>>

²⁴ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD. Guía Global Reporting Initiative. [En Línea] Disponible en: <<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/global-reporting-initiative>>

GRI ayuda a las empresas ya los gobiernos de todo el mundo a comprender y comunicar su impacto en cuestiones críticas de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la gobernanza y el bienestar social. Esto permite que la acción real genere beneficios sociales, ambientales y económicos para todos. Las Normas de Información de Sostenibilidad de GRI se desarrollan con verdaderas contribuciones de múltiples partes interesadas y tienen raíces en el interés público.

La Visión: Una comunidad global próspera que levanta la humanidad y realza los recursos de los cuales toda vida depende.

La Misión: Potenciar las decisiones que crean beneficios sociales, ambientales y económicos para todos.²⁵

Norma de aseguramiento AA 1000: La norma de aseguramiento es “un estándar de aplicación general para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de sus principales procesos, sistemas y competencias”.

Los objetivos y beneficios del Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000AS: El aseguramiento realizado aplicando la AA1000AS proporciona una plataforma para alinear los aspectos no financieros de la sostenibilidad con los informes financieros y el aseguramiento de sostenibilidad. Facilita a los proveedores de servicios de aseguramiento¹ un instrumento para ir más allá de la simple verificación de datos, evaluar cómo las organizaciones gestionan la sostenibilidad y reflejar dicha gestión y el desempeño resultante en su informe de aseguramiento.

²⁵ GLOBAL REPORTING INITIATIVE GRI. Op, cit.

El aseguramiento realizado aplicando la AA1000AS proporciona un medio completo para que una organización responda de su gestión y desempeño. Asimismo, sirve para que la organización informe sobre los asuntos de sostenibilidad, a través de una evaluación de su cumplimiento sobre los Principios de Accountability 1000 y de la calidad de la información divulgada relativa al desempeño en sostenibilidad.

El aseguramiento de la Norma AA1000AS también proporciona una forma de captar y poner en contexto un amplio conjunto de esquemas de verificación y certificación que tratan dimensiones específicas de sostenibilidad como aquellas relacionadas con los gases de efecto invernadero, los sistemas de gestión medioambiental, la gestión de bosques sostenibles o las etiquetas de comercio justo.

Los datos que se encuentran en la información de sostenibilidad aportan el punto de partida para iniciar el aseguramiento AA1000AS (2008), debido a que la información de sostenibilidad está diseñada para proporcionar a los grupos de interés suficiente información para comprender el desempeño en sostenibilidad de una organización y tomar decisiones fundamentadas. La credibilidad es un requisito previo para que los informes de sostenibilidad resulten efectivos. La credibilidad puede mejorarse considerablemente a través del aseguramiento externo independiente utilizando normas profesionales aceptadas.

Las organizaciones informantes y sus grupos de interés, reconocen, cada vez más, que un aseguramiento externo independiente y sólido es la clave para aumentar la credibilidad y efectividad de sus informes, y en último término, su desempeño.

El propósito de la norma: La AA1000AS (2008) es una norma reconocida internacionalmente y de libre acceso que proporciona los requisitos necesarios para llevar a cabo un aseguramiento de sostenibilidad.

El aseguramiento de sostenibilidad, de acuerdo con la Norma de Aseguramiento AA1000AS (2008), evalúa y aporta conclusiones sobre:

La naturaleza y el cumplimiento de los principios de Accountability de AA1000, y cuando sea aplicable.

La calidad de la información divulgada sobre el desempeño en sostenibilidad. En principio la norma está pensada para ser utilizada por proveedores y profesionales de aseguramiento de sostenibilidad.

También esta norma puede ser de utilidad para aquellos que elaboran informes y buscan aseguramiento de acuerdo con esta norma, así como para los usuarios de los informes de aseguramiento de sostenibilidad y otros agentes encargados de la elaboración de estándares.

Utilización de la norma: Tipo 1 Principios de Accountability El proveedor de aseguramiento deberá evaluar la naturaleza y el alcance del cumplimiento, por parte de la organización, de los tres principios de Accountability. La finalidad del aseguramiento sobre el cumplimiento de los principios de Accountability AA1000 es garantizar a los grupos de interés, cómo una organización gestiona su desempeño en sostenibilidad, y cómo lo comunica en su información de sostenibilidad, sin verificar la fiabilidad de la información presentada.

El proveedor de aseguramiento evalúa la información divulgada, los sistemas y procedimientos que la organización tiene para conseguir el cumplimiento de los principios y la información de desempeño que demuestra el cumplimiento. Para el aseguramiento Tipo 1, la evaluación de la información sobre el desempeño no

requiere que el proveedor de aseguramiento formule una conclusión sobre la fiabilidad de la misma.

Más bien, utiliza la información sobre desempeño como una fuente de evidencia para evaluar el cumplimiento de los principios. Un proveedor de aseguramiento no está limitado a los tipos de información que busca como evidencia. No es necesario basar la evidencia en declaraciones explícitas de la dirección sobre el cumplimiento de los principios, aunque un enfoque de aseguramiento basado en este tipo de declaraciones esté de acuerdo con la Norma de Aseguramiento AA1000AS (2008). Para un aseguramiento sobre el cumplimiento de los Principios de Accountability AA1000AS (2008), el proveedor de aseguramiento facilita resultados y conclusiones relativas a la naturaleza y el alcance del cumplimiento de la organización con los Principios.

Tipo 2: Principios de Accountability e Información sobre el Desempeño El proveedor de aseguramiento deberá evaluar la naturaleza y el alcance del cumplimiento de los principios por parte de la organización como en el Tipo 1. 2. La utilización de la Norma de Aseguramiento AA1000AS (2008) © ACCOUNTABILITY 2008 10 Cuando se lleve a cabo un encargo de aseguramiento Tipo 2, el proveedor de aseguramiento deberá evaluar además, la fiabilidad de la información específica referente al desempeño en sostenibilidad. La información específica referente a su desempeño en sostenibilidad es la información que el proveedor de aseguramiento y la organización informante acuerdan incluir en el alcance del encargo de aseguramiento.

La información específica se selecciona con base a la determinación de la relevancia y es necesario que resulte significativa para los destinatarios del informe de aseguramiento. Un encargo de aseguramiento que solamente incluye la evaluación de la fiabilidad de la información específica divulgada referente al desempeño en sostenibilidad, no está de acuerdo con la AA10000 AS (2008). La

evaluación de la fiabilidad de la información específica referente al desempeño en sostenibilidad, se basa en las declaraciones explícitas de la dirección sobre el desempeño en sostenibilidad e incluye una revisión de su exhaustividad y exactitud.

Para un aseguramiento sobre la información específica referente al desempeño en sostenibilidad, el proveedor de aseguramiento proporciona resultados y conclusiones relacionadas con la fiabilidad de dicha información. Si una organización declara en su informe que cumple con un marco específico de información, y el cumplimiento de este marco está incluido dentro del alcance del aseguramiento de la información específica referente al desempeño en sostenibilidad, el proveedor de aseguramiento proporcionará resultados y conclusiones sobre el cumplimiento de dicho marco.²⁶

Ley 100 AA 1000 en involucramiento de grupos de interés: Evolución de la norma AA1000 de compromiso de los grupos de interés El principio de inclusión se introdujo por primera vez en la Norma Marco de AA1000 publicada en 1999. La inclusión es la participación de los grupos de interés en el desarrollo y la consecución de una respuesta responsable y estratégica ante la sostenibilidad. El compromiso de los grupos de interés es un enfoque que las organizaciones utilizan para que les ayude a lograr la Inclusión. La Inclusión es el principio básico imprescindible para alcanzar los otros dos principios de AA1000 de Relevancia y Capacidad de Respuesta. Los tres principios en conjunto posibilitan la materialización de la Accountability.

Para apoyar la consecución de la inclusión, se introdujo una guía sobre cómo diseñar y llevar a cabo un proceso de compromiso los grupos de interés en la

²⁶ NORMA DE ASEGURAMIENTO DE SOSTENIBILIDAD. AA10000. [En Línea] (2008) Disponible en: <https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000AS_spanish.pdf>

Norma Marco AA1000. Para el año 2005, esta primera guía se había transformado en el borrador de la norma AA1000SES (2005): Compromiso de los grupos de interés, la primera norma internacional a publicar sobre el compromiso de los grupos de interés. Esta es la segunda edición de la norma AA1000: Compromiso de los grupos de interés.

Se fundamenta en las revisiones de la AA1000APS (2008) y en los avances en la aplicación práctica de procesos de compromiso durante los últimos seis años. ii. Proceso de desarrollo La AA1000SES (2011) fue desarrollada utilizando un enfoque amplio en el que participaron múltiples grupos de interés. Este proceso se inició en 2006, cuando se llevó a cabo un estudio experimental, de un año de duración, utilizando la norma AA1000SES (2005).

Los comentarios recibidos en el programa piloto junto con investigación documental sobre otras iniciativas y la evolución de la experiencia práctica, así como los resultados de una encuesta electrónica ampliamente difundida, se utilizaron para desarrollar el borrador preliminar de la norma revisada. Este borrador fue debatido durante las reuniones mantenidas en más de 20 países con una amplia variedad de grupos de interés. Todas las aportaciones recibidas fueron consideradas por el Comité Técnico de Normas de Accountability, que preparó un borrador corregido de la norma para su revisión pública.

Los grupos de interés no son solo los miembros de las comunidades u organizaciones no gubernamentales. Son aquellos individuos, grupos de individuos u organizaciones que afectan y/o pueden ser afectados por las actividades, productos, servicios o desempeño asociado a una organización, en relación con los asuntos abordados en el compromiso.

Por tanto, el compromiso de los grupos de interés es el proceso utilizado por una organización para implicarse con los grupos de interés pertinentes con un

propósito claro a fin de lograr los efectos consensuados. Esto es también reconocido ahora como un mecanismo fundamental de Accountability, ya que obliga a la organización a implicar a sus grupos de interés en identificar, comprender y abordar las cuestiones y preocupaciones en torno a la sostenibilidad, así como a informar, explicar y responder a los grupos de interés de las decisiones, acciones y desempeño. Un compromiso de los grupos de interés de calidad debe:

Basarse en un compromiso con los principios AA1000APS; Definir claramente el alcance; Disponer de un proceso acordado de toma de decisiones; Centrarse en las cuestiones relevantes para la organización y/o sus grupos de interés; Crear oportunidades para el diálogo; Ser parte integrante del gobierno de la organización; Ser transparente; Disponer de un proceso adecuado para los grupos de interés implicados; Disponer de recursos adecuados; Ser oportuno; y Ser flexible y receptivo.

Comprometerse con las personas, grupos de personas u organizaciones que son afectados o que pueden afectar a las actividades, productos o servicios y desempeño asociado de una organización, y responder a sus preocupaciones hace que una organización actúe mejor. Aumenta su conocimiento y contribuye a mantener su licencia para operar. La calidad del compromiso de los grupos de interés puede:

Dar lugar a un desarrollo más equilibrado y sostenible, dando a quienes tienen derecho a ser escuchados, la oportunidad de ser considerados en los procesos de toma de decisiones; permitir una mejor gestión de las oportunidades, los riesgos y la reputación; facilitar la puesta en común de recursos (conocimientos, personas, dinero y tecnología) para resolver problemas y alcanzar objetivos que no pueden conseguirse por individuos, grupos de individuos u organizaciones actuando por su cuenta; facilitar la comprensión de los entornos operativos complejos,

incluyendo la evolución de los mercados, y las dinámicas políticas y culturales; facilitar el aprendizaje de los grupos de interés, dando lugar a mejoras e innovaciones en productos y procesos; informar, educar e influir en los grupos de interés para mejorar sus acciones y decisiones que incidirán en la organización y en la sociedad; y contribuir al desarrollo de relaciones con los grupos de interés, basados en la confianza y transparentes.

El proceso de compromiso de los grupos de interés es como un viaje. El punto de partida de una organización es a menudo paliar una molestia. Ha sucedido algo negativo o se ha suscitado una especial preocupación, y una considerable presión externa necesita ser atendida con urgencia. Una organización descubre que es necesario comprometerse, ser más transparente y dar respuesta directamente a las preocupaciones de los grupos de interés.

Las organizaciones descubren que el compromiso de los grupos de interés ha ayudado a resolver un problema, buscan después maneras de aplicar ese compromiso como medida preventiva en vez de como mecanismo reactivo. Comienzan a utilizar sistemáticamente este método como parte de la identificación y de gestión del riesgo. Se dan cuenta de que una mejor comprensión de sus grupos de interés deriva en un entorno operativo más fácil y receptivo. Posteriormente, descubrirán que puede contribuir tanto a mejoras estratégicas como a mejoras operativas.

El compromiso puede ser una gran fuente de innovación y nuevas alianzas. Las empresas líderes están descubriendo que un creciente porcentaje de innovación proviene de fuera de la organización y no de dentro. Se dan cuenta de que los grupos de interés son un recurso y no solo una molestia que gestionar. En este punto, el compromiso de los grupos de interés impulsa la dirección estratégica así como la excelencia operacional.

Alcance y estructura de la norma Para que estas ventajas se materialicen, es necesario diseñar e implementar un proceso de compromiso de los grupos de interés de manera creíble.

La norma AA1000: Compromiso de los grupos de interés (AA1000SES (2011)) proporciona las bases para ello. Es un marco abierto de aplicación general para diseñar, implementar, evaluar y comunicar la calidad del compromiso de los grupos de interés. Se basa y es coherente con la serie de normas AA1000, en particular con la norma de principios de Accountability AA1000APS, lanzada en octubre de 2008. La Norma AA1000SES (2011) consta de cuatro partes:

1) La primera parte describe el propósito y el alcance de la norma. También enuncia quiénes son los usuarios destinatarios, evidenciando que, aunque esta norma está pensada principalmente para profesionales y propietarios del compromiso, será muy útil para todos los involucrados en el compromiso, así como para todos los que se beneficiarán de él. También deja claro que la norma está destinada para ser utilizada por organizaciones de todos los tipos y tamaños, no sólo empresas y no sólo grandes organizaciones.

Las tres partes siguientes establecen los requisitos para un compromiso de los grupos de interés de calidad, con el apoyo de una guía para asegurar una clara y completa comprensión de los requisitos. Las tres partes son: Cómo establecer el necesario compromiso con la implicación de los grupos de interés y cómo asegurar que está completamente integrada en la estrategia y en las operaciones; cómo definir el propósito, alcance y grupos de interés del compromiso; y lo que debe considerarse como un proceso de compromiso de los grupos de interés de calidad.²⁷

²⁷ NORMA AA1000 COMPROMISO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. [En Línea] (2011). Disponible en: <<http://www.mas-business.com/docs/AA1000SESenespanol.pdf>>

ISO 26000 en gestión de RS: (“Proporcionar una guía a las organizaciones sobre los principios, temas centrales relacionados con la responsabilidad social, y los métodos para implementar los principios de responsabilidad social en las actividades diarias de una organización, incluyendo aquellas actividades de involucramiento de stakeholders”).

ISO cuenta con una membresía de 163 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y en transición, en todas las regiones del mundo. ISO cuenta con un portafolio de más de 18.400 normas, que proveen a las empresas, el gobierno y la sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, ambiental y social.

Las normas ISO hacen una contribución positiva al mundo en que vivimos. Ellas facilitan el comercio, la difusión del conocimiento, la difusión de los avances innovadores en tecnología y comparten prácticas de buena gestión y evaluación de conformidades. Las normas ISO aportan soluciones y logran beneficios para casi todos los sectores de actividad, incluyendo agricultura, construcción, ingeniería mecánica, manufactura, distribución, transporte, dispositivos médicos, tecnologías de información y comunicación, medio ambiente, energía, gestión de la calidad, evaluación de conformidades y servicios.

ISO sólo desarrolla normas para las que exista un claro requerimiento de mercado. El trabajo se lleva a cabo por expertos en el tema, que vienen directamente de los sectores industrial, técnico y de negocios que han identificado la necesidad de la norma y que posteriormente la pondrán en uso. Estos expertos pueden trabajar conjuntamente con otros con conocimientos relevantes, como representantes de agencias gubernamentales, laboratorios de pruebas, asociaciones de consumidores, académicos y organizaciones internacionales

gubernamentales y no gubernamentales. Una norma internacional ISO representa un consenso mundial sobre el estado del arte en el tema de esa norma. A finales de septiembre de 2010.

La Norma internacional ISO 26000, Guía sobre responsabilidad social, ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo. ISO 26000, así como agrega valor al trabajo existente sobre la responsabilidad social (RS), extiende la comprensión y la implementación de la RS mediante:

El desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa RS y los asuntos de RS que las organizaciones necesitan abordar; El aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas; La afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional. ISO 26000 visión general del proyecto²⁸

Qué es ISO 26000: ISO 26000 es una Norma internacional ISO que ofrece guía en RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la ISO 9001:2008 y la ISO 14001:2004.

²⁸ ISO 26000 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. [En línea] Disponible en: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf>

Porque es importante la ISO 26000: Para las organizaciones la sostenibilidad de los negocios significa no sólo el suministro de productos y servicios que satisfagan al cliente, haciéndolo sin poner en peligro el medio ambiente, sino también operar de una manera socialmente responsable. La presión para hacerlo proviene de los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y el público en general.

Al mismo tiempo, líderes organizacionales con visión de futuro reconocen que el éxito duradero debe basarse en prácticas de negocio creíbles y en la prevención de actividades, tales como la contabilidad fraudulenta y la explotación laboral. Por un lado, se han dado una serie de declaraciones de alto nivel sobre principios relacionados con la RS y, por otra parte, hay muchos programas e iniciativas individuales de RS. El desafío es cómo poner en práctica los principios y cómo implementar la RS efectiva y eficazmente incluso cuando la comprensión sobre lo que significa “responsabilidad social” puede variar de un programa a otro.

Además, iniciativas anteriores han tendido a centrarse en “responsabilidad social corporativa”, mientras que la ISO 26000 proporciona una guía en RS no sólo para las organizaciones empresariales, sino también para las organizaciones del sector público de todo tipo. La experiencia de ISO está en el desarrollo armonizado de acuerdos internacionales basados en dobles niveles de consenso: entre las principales categorías de las partes interesadas y entre los países (ISO es una red de organismos nacionales de normalización de 163 países). De ISO 26000 se desprende una comprensión global relevante de lo que es la responsabilidad social y lo que las organizaciones tienen que hacer para operar de una manera socialmente responsable.

ISO 14001 en gestión de medio ambiente: La norma ISO 14001 es un estándar internacional para la Gestión Ambiental que comenzó a ser vigente en el año 1996, después de la gran acogida que consiguió la ISO 9001.

Las empresas cada vez más atienden y dan respuesta a las demandas de partes interesadas, la gestión empresarial es mucho más compleja porque presentan un carácter mucho más multidimensional abarcando muchos componentes operativos, estratégicos y tácticos. Implementar un Sistema de Gestión Ambiental cuenta con cuatro fases básicas:

Fase de planeamiento: se definen todos los objetivos, los medios que se van a utilizar, los tiempos y la forma de conseguir las metas establecidas por la organización.

Fase de implementación: se realiza una planificación con vistas al punto anterior.

Fase de verificación: se compara la implantación que se ha llevado cabo con la que se planificó en un principio.

Fase de Mejora: se toman las acciones necesarias para solucionar los problemas provenientes de desviaciones registradas en el Sistema de Gestión Ambiental.

Es por esto que el ciclo es de mejora continua. Para poder poner en marcha la norma ISO 14001, es necesario conocer el contexto empresarial en el que nos encontramos, conocer el medio ambiente que rodea a la organización. Todo el entorno se encuentra compuesto de aire, suelo, recursos naturales, flora, fauna, los seres humanos y las relaciones entre ellos.

Conservar el entorno es una de los principales objetivos que persigue la norma ISO 14001 al implementar un Sistema de Gestión Ambiental. Dicha gestión hace referencia a los aspectos que la alta dirección desarrolle, implante y mantenga en la política ambiental, ya que se encuentra orientada a minimizar todas las afecciones de la empresa en el medio ambiente y además, ayuda a cumplir con los requisitos legales que le afectan.

La norma ISO 14001 surgió porque se pudo visualizar como se estaba deteriorando el medio ambiente y se tomó conciencia que de dicho fenómeno era un hecho real. Hay muchos requisitos legales que las organizaciones deben cumplir para salvaguardar al medioambiente. Ha sido gracias a esto que las empresas han decidido implementar los Sistemas de Gestión Ambiental.

El Sistema de Gestión Ambiental se puede nombrar también con las siglas SGA o SGMA. Para comenzar, se establecen las políticas internas, cambios en las estructuras en las organizaciones, responsabilidades, procesos y gestión de recursos. Se pueden implementar nuevos métodos de control que anteriormente no existían. Se pueden utilizar muchos criterios diferentes y realizar sugerencias pero lo más extendido por las organizaciones del mundo es la implementación de la norma ISO 14001.

La Organización Internacional de Normalización (ISO) creó la norma ISO 14001 con la ayuda del comité técnico 207 que estandarizó los aspectos relacionados con la gestión ambiental dándole a las organizaciones la facilidad de crear un lenguaje común para todas. La norma ISO 14001 tiene una gran aceptación hoy en día, certificándose cada día más Sistemas de Gestión Ambiental.

Requisitos de la ISO 14001: Los principales requisitos de la norma ISO 14001 son: Política ambiental; planificar; implantar; verificar; revisar por la dirección.

Todos los requisitos de la norma ISO 14001 generan ciertos documentos como pueden ser, la política, los objetivos y las metas ambientales, se tiene que describir el alcance del Sistema de Gestión Ambiental a la hora de implementarlo. Además, se deben establecer declaraciones con todas las funciones y responsabilidades de los trabajadores con respecto al Sistema de Gestión Ambiental, los registros que se requieren para que se asegure la eficacia de la gestión que se está realizando.

La norma ISO 14001 está basada en una norma británica BS7750 y tiene dos vertientes diferentes:

1. La certificación del Sistema de Gestión Ambiental a la que pueden acceder las organizaciones después de implantar el sistema según la norma ISO 14001.
2. El sello ambiental para los productos que ofrece la organización a sus clientes y cuentan con los requisitos de la norma ISO 14001, es conocido como el “el sello verde”.

Composición de la norma ISO 14001: La norma ISO 14001 cuenta con diferentes elementos:

- El Sistema de Gestión Ambiental cuenta con las especificaciones de la norma ISO 14001 para que los gerentes de la organización se puedan adelantar y establecer las directivas generales, las técnicas de apoyo y los principios ambientales.
- Contempla auditorías ambientales.
- Acoge la evaluación del desempeño ambiental.
- Se debe realizar un análisis del ciclo de vida.
- Beneficios de adoptar un Sistema de Gestión Ambiental.

Adoptar normas internacionales, como la ISO 14001, genera muchos beneficios para las organizaciones. En el sector industrial aplicar los criterios que establece la norma ISO 14001 hace que sea mucho más fácil el acceso al mercado de proveedores de todo el mundo. También incrementa el ahorro en las organizaciones, ya que al implementar un Sistema de Gestión Ambiental se

reducen los residuos y se hace un uso mucho más eficiente de los recursos naturales. Las empresas que están certificadas en ISO 14001 pueden reducir gastos en seguros, ya que pueden demostrar que han mejorado mucho su gestión del riesgo. La reputación de la organización es también muy importante y gracias a la norma ISO 14001 ésta aumenta y supone que la organización tenga una ventaja competitiva frente a otras interacciones comerciales.

Para aplicar la norma ISO 14001 en la organización es necesaria la colaboración de todos los trabajadores, esto ayuda mucho a mejorar la comunicación interna de la organización y la motivación de los empleados, ya que supone la unión del equipo para alcanzar un fin común.

La certificación de la norma ISO 14001 se puede alinear a otras normas como la ISO 9001 o la OHSAS 18001 (futura ISO 45001), por lo que el adoptar otros Sistemas de Gestión hace que la organización se vuelva mucho más efectiva y eficiente. Esto influye también en la mejora continua que supone que se realice un proceso de evaluación continua de las acciones que lleva a cabo la organización dentro del Sistema de Gestión Ambiental.²⁹

Norma SGE21:2008 en gestión ética: Han pasado algo más de 10 años cuando, concretamente es septiembre de 2009 y en el marco del Congreso de Calidad celebrado en Barcelona, Alberto Urriaga nos convocaba a un grupo de profesionales, para presentarnos el boceto de lo que con posterioridad se ha convertido en la norma SGE21:2008. Con gran pasión nos explicaba el proyecto de elaboración de esta norma de empresa, como alternativa a las normas internacionales, sobre la gestión de la ética en una organización.

²⁹ ISO 14001 EN GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE. En línea <<http://www.nueva-iso-14001.com/2015/06/iso-14001-una-gestion-ambiental-de-calidad/>>

68 organizaciones disponen actualmente la certificación según los requisitos de la norma SGE21:2008.

En la actualidad, esta norma es una realidad plenamente consolidada, y actualmente ya está en la tercera edición (2002, 2005 y 2008), lo que demuestra su iniciativa y capacidad de adaptación. Se trata de una norma perfectamente compatible con otros sistemas de gestión (calidad – ISO 9001, medio ambiente – ISO 14001 / EMAS y seguridad y salud en el trabajo – OHSAS 18001) y que plantea el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios (prevención de riesgos laborales, plan de igualdad,...), lo que la convierte en una norma totalmente adaptada a las necesidades del mercado y que aparece referenciada en el último borrador de la norma ISO 26000 de próxima publicación.

La SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su El Sistema de gestión ética y socialmente responsable desarrollado.

FORÉTICA: Foro para la evaluación de la gestión ética, es una iniciativa pionera a nivel europeo que define los principios de actuación para diseñar, implantar y mantener la responsabilidad social en una organización. 68 organizaciones disponen actualmente la certificación según los requisitos de la norma SGE21:2008.

INGECAL ART07/2011 Página 2 de 12 estrategia y gestión la Responsabilidad Social, así como la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés. Una muestra del valor añadido que

aporta a las organizaciones la SGE 21 es que es la única norma que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social.

Requisitos de la norma SGE21: Para cada una de ellas se establecen los requisitos que debe cumplir la organización para ser considerada ética y socialmente responsable, a grandes rasgos podemos destacar: FORÉTICA es la asociación de empresas y profesionales de la RSE líder en España que tiene como misión fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social dotando a las organizaciones.

Alta Dirección: La dirección de la tiene la responsabilidad de gestionar la optimización de los medios disponibles en la organización, con vistas a la obtención del mayor beneficio posible, en el amplio sentido del término. Para conseguirlo, es fundamental crear y mantener un clima laboral óptimo, en el que las personas que integran la organización se identifiquen con la misión, visión y valores de ésta y participen en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

El comportamiento de la Alta Dirección debe orientarse a conseguir la motivación de todas las personas que integran la Organización, de modo que todos participen en la consecución de la excelencia en la Gestión. Los requisitos que plantea la norma SGE 21 en el apartado relativo a las responsabilidades de la Alta Dirección para conseguir estos objetivos son: Cumplimiento de la legislación y normativa La Responsabilidad Social es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos (superando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes) en el gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos de las organizaciones.

Teniendo en cuenta esto, el punto de partida del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable planteado en la SGE 21 no puede ser otro que garantizar el seguimiento y control de la legislación y normativa que afecta a la actividad de la organización en todos los ámbitos. Política de gestión ética y responsabilidad social La Alta Dirección deberá definir y mantener en la organización una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social en la que recoja y haga público el compromiso de la organización.

Código de conducta: De igual manera la Dirección elaborará y distribuirá a todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella un Código de Conducta que incluya los valores de la organización así como pautas o reglas de acción para casos y circunstancias determinadas y, en muchas ocasiones, para personas o puestos de trabajo específicos. Comité de gestión ética y responsabilidad social Con el fin de garantizar la coordinación e implantación del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, la Alta Dirección creará un Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de carácter consultivo. Éste será el encargado de asegurar los recursos necesarios para el mantenimiento del sistema y de supervisar las políticas, planes e iniciativas que se desarrollen en materia de Responsabilidad Social Responsable de gestión ética/responsabilidad social.

La figura encargada del mantenimiento directo del sistema será el Responsable de Gestión Ética/Responsabilidad Social.

Entre sus cometidos destacan la coordinación del Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, la propuesta del plan, inventario de iniciativas y modelo de relación y diálogo con los grupos de interés y la asesoría a las demás áreas de la organización sobre los aspectos que considere relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Objetivos e indicadores Se ha de definir un

plan de Responsabilidad Social que incluya objetivos concretos que puedan ser comparados y verificados a través de una serie de indicadores de seguimiento.

Diálogo con los grupos de interés: La Alta Dirección desarrollará un modelo documentado de relación con los grupos de interés, con el objetivo de detectar sus expectativas y establecer y priorizar los planes de acción y comunicación con dichos grupos. Seguridad de la información La organización garantizará la seguridad de la información utilizada y/o conocida de sus grupos de interés desde el inicio de la relación hasta su finalización.

Política anticorrupción: La Dirección establecerá una política pública de lucha contra la corrupción en la que establecerá los mecanismos oportunos para controlar la emisión y recepción de regalos o los conflictos de intereses y erradicar prácticas como soborno y extorsión en sus relaciones con los distintos grupos de gestión. Seguimiento y evaluación De la misma forma que en otros sistemas de gestión es preciso realizar anualmente auditorías internas para comprobar la adecuación del sistema a los requisitos de la norma.

Revisión por la dirección y mejora continua Una revisión de todo el sistema por parte de la dirección también es requisito de esta norma. Al menos anualmente, ha de asegurarse de su adecuación y eficacia, a través de indicadores de seguimiento y elaboración de planes de mejora continua.

Informe de responsabilidad social y comunicación Al menos cada dos años la organización deberá presentar un informe de la situación de la Responsabilidad Social en su organización.

Clientes: La satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente, debe ser objetivo prioritario de la organización. Cuando el cliente acepta el precio, confía en que las características del producto o servicio son las que le ha ofrecido el

proveedor en el momento en el que ambos han acordado la relación contractual. La confianza en el proveedor proporciona clientes satisfechos.

Además, la capacidad de una organización para anticiparse a los deseos y necesidades de los clientes mediante la aplicación de prácticas o elementos innovadores en los procesos de producción o prestación de servicio teniendo en cuenta criterios de accesibilidad y sostenibilidad, puede suponer una importante ventaja competitiva para la organización.

Para lograr, en definitiva, la satisfacción del cliente en aspectos que van más allá de la calidad o el precio, la SGE 21 plantea los siguientes requisitos: Investigación desarrollo e innovación responsable La organización establecerá un compromiso continuo con la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+i) con el objetivo de proporcionar productos y servicios responsables y competitivos a sus clientes.

Principios de calidad Los principios de calidad juegan un papel importante en la responsabilidad de la organización con sus clientes, por lo tanto han de formar parte de la cultura organizativa con el objetivo de lograr la máxima satisfacción de los clientes o consumidores.

Buenas prácticas en las relaciones comerciales: La organización presentará en todo momento una información completa, clara y honesta de su oferta comercial.

Seguridad del producto o servicio La organización velará por la seguridad del producto o servicio que pone a disposición de los clientes y consumidores.

Accesibilidad: La identificación, puesta en marcha y seguimiento de acciones concretas encaminadas a la promoción de la accesibilidad global de los productos, servicios e instalaciones de la organización es otro de los aspectos que ha de tener en cuenta una empresa responsable.

Publicidad responsable La organización establecerá principios y prácticas de publicidad que serán de aplicación también en el proceso de captación comercial.

Proveedores: Las organizaciones responsables no sólo gestionan sus propias actividades sino que asumen la responsabilidad de la actuación de sus proveedores más directos. De esta forma, los proveedores y subcontratistas se convierten en una pieza clave para cualquier organización. Será necesario e importante para la organización conocer a los proveedores con los que está trabajando. Si el proveedor tiene establecido un Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, ya existe una base de confianza y normalmente debe ser suficiente para establecer relaciones, manteniendo un contrato acorde con ellas.

En caso contrario, será preciso establecer un control más exhaustivo del mismo para garantizar que puede responder a los compromisos que la organización ha adoptado. La SGE 21 plantea los siguientes requisitos para regular la relación de la organización con sus proveedores: compras responsables la organización definirá sus criterios de compra responsable en función de los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales que considere oportunos y que superen los requisitos legales aplicables. Sistema de diagnóstico y evaluación mediante un sistema de diagnóstico se clasificará a los proveedores en función de los distintos niveles de riesgo y, progresivamente, se irán evaluando a dichos proveedores según una metodología de evaluación basada en los criterios de compras responsables previamente definidos.

Fomento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora La SGE 21 anima, en la medida de las posibilidades de cada organización, a colaborar con los proveedores en la mejora continua de los resultados obtenidos en el proceso de diagnóstico y evaluación.

Personas que integran la organización: La gestión del capital humano es una de las más delicadas de la organización. Cada persona debe tener confianza en su proceder ético y en el de sus compañeros de la organización. Además, las personas que integran la organización constituyen la vía más importante de información al entorno próximo de la organización acerca de la Gestión Ética y Socialmente Responsable que se viene desarrollando.

Aún sin proponérselo, transmiten a proveedores, clientes y a sus relaciones en general, tanto internas como externas, la confianza que proporciona el saberse integrado en una estructura que se gestiona éticamente y de la cual forma parte en la gestión de su puesto de trabajo. La organización tratará siempre a las personas que la integran con dignidad, respeto, honestidad, diálogo, transparencia, sensibilidad, buscando la igualdad de trato y, fomentando la conciliación de la vida laboral y personal, así como la máxima compatibilidad entre los objetivos de la organización y los de desarrollo individual y profesional de cada individuo.

Derechos humanos: Como punto de partida en la relación de la organización con las personas que trabajan en ella, se ha de evidenciar el control, cumplimiento y seguimiento de los Derechos Humanos. Gestión de la diversidad Las organizaciones deben ser capaces de identificar las distintas formas de diversidad presentes en cada caso e integrarlas de modo que sea posible alinear los valores y objetivos corporativos con las necesidades de sus profesionales.

Igualdad de oportunidades y no discriminación: El respeto del principio de no discriminación en aspectos como el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución ha de ser una realidad en la organización, conciliación de la vida personal, familiar y laboral seguridad y salud laboral.

La organización establecerá políticas activas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran, seguridad y salud laboral.

La organización desarrollará los mecanismos que garanticen la seguridad y salud en su actividad, que habrá de quedar integrada en todas sus áreas de gestión.

Así mismo garantizará el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Descripción del puesto de trabajo cualquier persona que trabaja en la organización tendrá acceso a la descripción de su puesto de trabajo en la que se incluirán los requisitos del puesto, responsabilidades, dependencias jerárquicas y funcionales así como los sistemas y parámetros de evaluación del desempeño.

Formación y fomento de la empleabilidad: Para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias de acuerdo con los objetivos generales de la organización, se establecerán programas de formación que incluyan los aspectos relacionados con el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que incidan en sus áreas de responsabilidad o que sean de interés general.

Seguimiento del clima laboral: La organización llevará a cabo una evaluación del clima laboral al menos cada tres años, analizará los resultados y pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su mejora continua. Reestructuración responsable En caso de reestructuración, la organización ha de tener en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.

Canal de resolución de conflictos: Los empleados tendrán a su disposición vías para dirigir sus sugerencias, quejas o denuncias sobre aspectos relacionados con la Gestión Ética y Socialmente Responsable de la organización.

Entorno social: Las organizaciones afectan a las comunidades de su entorno inmediato. La Gestión Ética y Socialmente Responsable significa que la organización es consciente de ese hecho y establece mecanismos de comunicación con las comunidades afectadas, para conocer y medir ese impacto, y tratar de reducirlo o compensarlo. Esta forma de integración de la Responsabilidad Social es especialmente significativa en comunidades pequeñas y en países menos desarrollados. En esos casos el papel de las organizaciones es muy importante y, cuando se gestiona adecuadamente, crea un vínculo de lealtad muy sólido entre la compañía y la comunidad.

Evaluación y seguimiento de impactos: La organización tendrá en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades en las comunidades en las que opera, controlando sus impactos y adoptando las medidas oportunas en cada caso. Transparencia con el entorno Se han de facilitar cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.

Acción social: En el caso de que la organización realice acciones solidarias o de acción social, elaborará anualmente un informe que las especifique y exponga la importancia social o económica de las mismas.

Entorno ambiental: La conciencia del impacto ecológico de las actividades industriales y económicas ha transformado nuestra forma de ver el desarrollo.

La industrialización y el control de la naturaleza, que una vez se vieron como la clave del progreso, han mostrado su cara oscura. El deterioro medioambiental afecta de modos conocidos a las comunidades que lo sufren directamente

(empobreciendo el suelo, empeorando la salud pública, contaminando acuíferos, destruyendo el paisaje y la biomasa, etc.) y de modos imprevisibles e incalculables a todo el planeta. Todo esto supone obligar a las generaciones futuras a costear nuestro propio bienestar, y privarlas de recursos irrecuperables.

La idea de desarrollo sostenible supone construir un modelo del desarrollo que satisface las necesidades de las presentes generaciones sin comprometer la posibilidad de las futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Prevención de la contaminación y estrategia frente al cambio climático: La organización se comprometerá públicamente a prevenir la contaminación generada por sus operaciones y productos, incluyendo estrategias contra el cambio climático, así como a mejorar de forma continua su desempeño ambiental favoreciendo el objetivo global de desarrollo sostenible.

Identificación de actividades e impactos: Del mismo modo que ocurría con el entorno social, se han de identificar y controlar aquellos aspectos ligados a la actividad de la organización o a los productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medio ambiente. Programa de gestión ambiental Se desarrollará un programa de gestión con objetivos y metas medibles y coherentes.

Plan de riesgos: La organización establecerá un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad, así como para mitigar los impactos adversos en el entorno.

Comunicación ambiental: La organización informará, al menos cada dos años, sobre los aspectos ambientales asociados a su actividad.

Inversores: Los inversores son un colectivo que se ve afectado de manera inmediata por las decisiones que toma la organización. La creación de valor debe

ser puesta al servicio de toda la comunidad inversora en sentido amplio, integrando accionistas y otros agentes que se ven directamente afectados por su evolución:

Analistas, gestores y partícipes de fondos de inversión, obligacionistas, agencias de calificación, etc.

La organización ha de contribuir a construir mercados eficientes poniendo a disposición de todos sus interesados la información que pueda afectar a su comportamiento en el mercado mediante canales que garanticen un acceso en tiempo real y sin restricciones. El compromiso con el reflejo de la imagen fiel de los estados financieros ha de estar basado en los principios de la transparencia, relevancia y veracidad. Buen gobierno La relación de la organización con cualquiera de sus inversores, seguirá los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible.

Transparencia de la información: La organización deberá hacer públicas y accesibles sus cuentas anuales.

Competencia: En el mundo globalizado actual, con mercados interdependientes, la existencia de competidores favorece el crecimiento y transparencia de los mercados, la creación de puestos de trabajo y la movilidad de personas, productos, capitales y servicios, con lo que la economía desde este amplio punto de vista, crece en su conjunto, creando nuevas e incrementando las oportunidades de negocio. Así las cosas, al competidor hay que tratarle con respeto, colaborando con él en asuntos de interés común. Para ello en la SGE 21 se recogen los siguientes requisitos:

Competencia Leal: La organización respetará los derechos de propiedad de sus competidores y no utilizará acciones indebidas para recabar información sobre sus

competidores. La SGE 21 propone que se recurra a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto, comparación y alianzas. La organización fomentará la incorporación a asociaciones y foros de interés común, que sirva de encuentro con sus competidores y de intercambio de experiencias.

Administraciones públicas: Uno de los valores que los funcionarios y los altos cargos de la Administración más aprecian en las relaciones con los administrados, es su honestidad e integridad a la hora de que la ciudadanía cumpla con sus obligaciones legales. La base de todo ello es la transparencia y la visibilidad. La claridad en las relaciones, no impide que se discrepe en las interpretaciones y para resolverlo están las vías ordinarias. En cualquier caso, hay que motivar la confianza de la Administración y la SGE 21 propone que se haga cumpliendo el siguiente requisito:

Colaboración con las administraciones: La organización establecerá los canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de una cultura de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la comunidad donde opera.³⁰

RS. SA8000 en condiciones laborales:

Propósito y Alcance: El objetivo de la SA8000 es ofrecer una norma, basada en los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes laborales nacionales, que proteja y faculte a todo el personal bajo el control e influencia de una empresa –el cual produce productos o provee servicios para esa empresa–

³⁰ RS: RESPONSABILIDAD SOCIAL – MODELOS DE APLICACIÓN PARTE 6. SGE21 – Sistema de Gestión ética y socialmente responsable. [En Línea] 2011. Barcelona. Disponible en: < <http://ingecal.cat/wp-content/uploads/2011/04/Parte-6-SGE21-Sistema-de-Gesti%C3%B3n-%C3%A9tica-y-socialmente-responsable.pdf>>

incluyendo el personal contratado por la propia empresa así como por sus proveedores/subcontratistas, subproveedores y trabajadores desde el hogar.

La norma SA8000 es verificable a través de un proceso basado en la evidencia. Sus requisitos se pueden aplicar universalmente, independientemente del tamaño de una empresa, situación geográfica o sector industrial. Cumplir con los requisitos de responsabilidad social de esta norma permitirá a la empresa:

a) Desarrollar, mantener e implementar políticas y procedimientos con el objeto de gestionar aquellos temas que puede controlar o influenciar.

b) Demostrar fehacientemente a las partes interesadas que existen políticas, procedimientos y prácticas de la organización, de acuerdo a los requisitos de esta norma.

Elementos Normativos y Su Interpretación: La empresa debe cumplir con la legislación nacional y cualquier otra ley aplicable, con las normas que prevalecen en el sector, con otros requisitos suscritos por la organización y con esta Norma Internacional. En los casos en que la legislación nacional, cualquier otra ley aplicable, las normas vigentes en el sector, otros requisitos suscritos por la organización y esta norma tratan el mismo asunto, deben aplicarse las disposiciones más favorables a los trabajadores. La empresa también debe respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) y Recomendación 116 (reducción de la duración del trabajo).

Convenios 29 (trabajo forzoso) y 105 (abolición del trabajo forzoso) de la OIT.

Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación)

Convenio 98 de la OIT (derecho de sindicación y de negociación colectiva)

Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la OIT.

Convenio 102 de la OIT (seguridad social – norma mínima).

Convenio 131 de la OIT (fijación de salarios mínimos).

Convenio 135 de la OIT (representantes de los trabajadores).

Convenio 138 y Recomendación 146 (edad mínima).

Convenio 155 de la OIT y Recomendación 164 (seguridad y salud de los trabajadores).

Convenio 159 de la OIT (readaptación profesional y el empleo en las personas inválidas).

Convenio 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales).

Convenio 177 de la OIT (trabajo a domicilio).

Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

Convenio 183 de la OIT (protección de la maternidad/)

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Requisitos de Responsabilidad Social:

Trabajo Infantil:

Criterios: La empresa no debe practicar o apoyar el uso de trabajo infantil, según la definición dada anteriormente.

La empresa debe establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas y los procedimientos escritos para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil, así como proporcionar el financiamiento adecuado u otra forma de ayuda para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela mientras sean niños, según la definición dada anteriormente.

La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero en caso que tales jóvenes trabajadores estén sujetos a las leyes sobre escolaridad obligatoria, sólo podrán trabajar fuera del horario escolar. Bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven deberá exceder las 10 horas diarias, y en ningún caso los trabajadores jóvenes deben trabajar más de 8 horas diarias. Los trabajadores jóvenes no deben trabajar en horario nocturno.

La empresa no debe exponer a niños o a trabajadores jóvenes a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas o inseguras para su salud y desarrollo físico y mental.

Trabajo Forzoso y Obligatorio:

Criterios: La empresa no debe practicar ni apoyar el uso del trabajo forzoso u obligatorio, como se define en el Convenio 29 de la OIT, ni debe exigir a sus empleados el pago de "depósitos" o retener sus documentos de identidad al iniciar la relación laboral.

Ni la empresa ni entidad alguna que le proporcione mano de obra, deben retener parte del salario, beneficios, pertenencias o documentos del personal, con el objeto de forzarlo a que siga trabajando para la empresa.

El personal debe tener derecho a salir del centro de trabajo después de completar su día laborable y es libre de terminar la relación laboral, en tanto lo notifique, con tiempo razonable, a su empleador.

Ni la empresa ni entidad alguna que trabaje para ella, deben practicar o apoyar el tráfico de seres humanos.

Seguridad y Salud

Criterios: La empresa debe proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable y adoptar medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador, surgidos por el trabajo o asociados a él, u originados durante el mismo, minimizando – en la medida que sea razonable - las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo, y teniendo en cuenta el conocimiento actual del sector y de cualquier peligro específico.

La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los elementos de seguridad y salud de esta norma.

La empresa debe ofrecer al personal, en forma regular, una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio y, donde sea necesario, instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación debe repetirse para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

La empresa debe establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad del personal. La empresa debe mantener registros escritos de todo accidente que ocurra en el lugar de trabajo y en las residencias y propiedades que ella controla.

La empresa debe proporcionar, a cuenta suya, equipos de protección personal apropiados para sus empleados. En el caso de una lesión relacionada con el trabajo, la empresa debe brindar los primeros auxilios y ayudar al trabajador a obtener el tratamiento médico posterior.

La empresa debe proceder a evaluar todos los riesgos para las nuevas madres y las madres gestantes, que puedan originarse en sus actividades de trabajo y asegurar que se toman todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para la seguridad y la salud de las madres.

La empresa debe proporcionar, para uso de todo su personal, el acceso a servicios higiénicos limpios, agua potable, y, donde sea apropiado, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos.

La empresa debe asegurar que cualquier instalación para dormitorios para el personal esté limpia y segura y cubra las necesidades básicas del personal. Todo el personal debe tener el derecho de mantenerse lejos de peligros inminentes serios, sin solicitar el permiso de la organización.

Derecho De Sindicación Y De Negociación Colectiva Sa8000:2008:

Criterios: Todo el personal debe tener el derecho de formar, afiliarse y organizar asociaciones sindicales según su elección, y negociar colectivamente con la empresa o sus representantes. La empresa debe respetar este derecho e informar a sus empleados, en forma efectiva, que tienen la libertad de afiliarse a una

organización de su elección y que el hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias de parte de la empresa. La empresa no debe interferir en forma alguna en el establecimiento, funcionamiento o administración de tales organizaciones de trabajadores así como en la negociación colectiva.

En aquellos casos en que el derecho de sindicación y de negociación colectiva esté restringido por la ley, la empresa debe permitir a sus trabajadores elegir libremente a sus representantes.

La empresa debe garantizar que los representantes de los trabajadores y cualquier personal involucrado en la organización de trabajadores, no sean sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser miembros de un sindicato o por participar en actividades sindicales, así como garantizar que dichos representantes tengan acceso a sus afiliados en el centro de trabajo.

Discriminación:

Criterios: La empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La empresa no debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La empresa no debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable, en residencias y otras instalaciones para el uso de los empleados ofrecidas por la empresa.

La empresa no debe someter a sus empleados, bajo ninguna circunstancia, a pruebas de embarazo o virginidad.

Medidas Disciplinarias:

Criterio: La empresa debe tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto. No debe practicar o tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abusos verbales a los empleados. No está permitido el trato severo o inhumano.

Horario de Trabajo:

Criterios: SA8000:2008: La empresa debe cumplir con las leyes aplicables y las normas del sector sobre horas de trabajo y días festivos. La semana normal de trabajo, sin incluir las horas extraordinarias, debe definirse por ley y no debe exceder de 48 horas.

Se debe otorgar al personal por lo menos un día libre a continuación de cada período consecutivo de seis días laborados. La excepción a esta regla sólo aplica si se cumplen las dos condiciones siguientes: a) Las leyes nacionales permiten exceder este límite; y b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, que permite un tiempo de trabajo promedio, incluyendo períodos adecuados de descanso.

Las horas extraordinarias deben ser voluntarias, a excepción de lo dispuesto en la sección estas no deben exceder de 12 horas por semana, ni pueden ser solicitadas de forma regular.

En casos donde las horas extraordinarias sean necesarias para cumplir a corto plazo con una demanda del negocio y si la empresa es parte de un acuerdo de negociación colectiva con las organizaciones laborales tal como se definió anteriormente- que representan a una porción significativa de la fuerza de trabajo, la empresa puede solicitar horas extraordinarias, en concordancia con tal acuerdo. Cualquier acuerdo debe cumplir con los requisitos señalados anteriormente.

Remuneración:

Criterios: La empresa debe respetar el derecho del personal a un salario mínimo y garantizar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, con las normas legales o del sector y sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer alguna capacidad de gasto discrecional.

La empresa debe garantizar que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Las excepciones a esta regla sólo si se cumplen las dos condiciones siguientes: a) La legislación nacional permite deducciones de salario por razones disciplinarias; y b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, libremente alcanzado.

La empresa debe garantizar que la composición de salarios y beneficios del personal se detalle claramente y por escrito, de forma regular, a los trabajadores, en cada período de pago. La empresa debe garantizar, igualmente, que los salarios y beneficios sean otorgados cumpliendo rigurosamente con todas las

leyes y que la remuneración se realice en cheque o en efectivo, y de manera conveniente para los trabajadores.

Todas las horas extraordinarias deben ser reembolsadas según las primas salariales definidas por la legislación nacional. En los países donde las primas por horas extraordinarias no estén reguladas por la legislación o por un acuerdo de negociación colectiva, se debe compensar al personal por las horas extraordinarias con una prima superior o igual a la predominante en el sector y que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.

La empresa no debe utilizar arreglos contractuales sólo por trabajo, contratos a corto plazo consecutivos, y/o programas falsos de aprendizaje, para evitar cumplir sus obligaciones con los empleados referidas a la legislación laboral y de seguridad social.

Sistemas De Gestión:

Criterios: La política de la alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- a) Conformidad con todos los requisitos de esta norma;
- b) Cumplir con las leyes nacionales, otras leyes aplicables y otros requisitos que la organización suscribe, y respetar los instrumentos internacionales y su interpretación

- c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa;
- d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;
- e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

Representante de la dirección: La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección, quien, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar se cumplan los requisitos de la norma. Representante de los trabajadores para la norma SA8000.

La empresa debe reconocer que el diálogo en el centro de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, y asegurar que todos los trabajadores tienen el derecho a ser representados para facilitar la comunicación con la alta dirección en asuntos relacionados con la SA8000. En las instalaciones sindicalizadas, tal representación debe ser llevada a cabo por el(los) sindicato(s) reconocido(s). En cualquier otro lugar, para ese mismo propósito, los trabajadores pueden elegir de entre ellos a un representante para la SA8000. En ninguna circunstancia, el representante de los trabajadores para la SA8000 debe ser visto como un sustituto a la representación sindical. Revisión por la dirección.

La alta dirección debe revisar periódicamente la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa, en relación con los requisitos de esta norma y otros requisitos a los cuales la empresa se haya suscrito. Donde sea apropiado, se deben implementar

enmiendas y mejoras al sistema. El representante de los trabajadores para la norma SA8000 debe participar en esta revisión.

La empresa debe asegurar que los requisitos de esta Norma Internacional sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización. Los mecanismos deben incluir, pero no limitarse a:

- a) Clara definición de los roles, responsabilidades y autoridad de todas las partes.
- b) Capacitación de los trabajadores nuevos, reasignados y/o temporales al ser contratados.
- c) Programas periódicos de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente.
- d) Monitoreo continuo de las actividades y resultados para demostrar la efectividad de los sistemas implementados para cumplir con la política de la empresa y los requisitos de esta norma.

La empresa está obligada a consultar el Documento Guía de la norma SA8000 como una guía interpretativa con respecto a esta norma. Control de los proveedores, subcontratistas y sub-proveedores.

La empresa debe mantener registros adecuados del compromiso de los proveedores/ subcontratistas (y sub-proveedores, cuando sea apropiado) con la responsabilidad social, que incluyan – pero no se limiten a- acuerdos contractuales y/o el compromiso escrito de estas organizaciones con el fin de:

- a) Acatar todos los requisitos de esta norma y requerir lo mismo a los sub-proveedores;
- b) Participar en las actividades de monitoreo, según sean solicitadas por la empresa;

c) Identificar la causa raíz e implementar acciones correctivas y acciones preventivas prontamente para resolver cualquier no conformidad con los requerimientos de esta norma;

d) Informar a la empresa con prontitud y por completo, sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores/subcontratistas y sub-proveedores;

La empresa debe establecer, mantener y documentar por escrito los procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado, sub-proveedores) tomando en cuenta su desempeño y compromiso para cumplir con los requerimientos de esta norma.

La empresa debe hacer esfuerzos razonables para asegurar que los requerimientos de esta norma son cumplidos por los proveedores y subcontratistas dentro de su esfera de control e influencia.

Además de los requisitos de las secciones 7 hasta 9 (anteriormente nombradas) - cuando la empresa reciba, maneje o promueva bienes y/o servicios de proveedores/sub-contratistas o sub-proveedores que estén clasificados como trabajadores desde el hogar- la empresa debe emprender medidas especiales para asegurar que a tales trabajadores desde el hogar se les proporcione un nivel de protección similar al que se brinda al personal empleado directamente bajo los requisitos de esta norma. Dichas medidas especiales deben incluir, pero sin limitarse a:

a) Establecer contratos de compra escritos, legalmente vinculantes, que requieran conformidad con criterios mínimos de acuerdo a los requisitos de esta norma;

b) Asegurar que los requisitos del contrato de compra escrito sean entendidos e implementados por los trabajadores desde el hogar y el resto de partes involucradas en el contrato de compra; Page 12 of 12 SA8000:2008

c) Mantener, en el local de la empresa, registros detallados que incluyan la identidad de los trabajadores desde el hogar, la cantidad de bienes producidos/servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada uno de ellos.

d) Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo -anunciadas y no anunciadas- para verificar el cumplimiento con los términos del contrato de compra escrito. Identificación de no conformidades e inicio de acciones correctivas

La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma. Comunicación externa y diálogo con los grupos de interés

La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

La empresa debe demostrar que está dispuesta a participar en diálogos con todos los grupos de interés, incluyendo -pero no limitándose a- los trabajadores, sindicatos, proveedores, subcontratistas, sub-proveedores, compradores, organizaciones no gubernamentales, funcionarios de gobiernos locales y nacionales, con el fin de lograr el cumplimiento sostenible de esta norma. Acceso para la verificación

En el caso de auditorías de la empresa, anunciadas o no anunciadas, con el propósito de certificar la conformidad con los requerimientos de esta norma, la empresa debe asegurar el acceso a sus instalaciones y a la información razonable solicitada por el auditor.

Registros: La empresa debe mantener registros apropiados para demostrar la conformidad con los requerimientos de esta norma.³¹

Indicadores ETHOS De RSE: Los Indicadores ETHOS de Responsabilidad Social Empresarial constituyen, en conjunto, una herramienta para la evaluación y la planificación de los procesos de responsabilidad social en las organizaciones. Dichos indicadores reflejan diferentes etapas de avance en la aplicación de la responsabilidad social, de manera que la evolución de una etapa a otra exige compromiso, planificación e inversiones.

Estos indicadores son de diferentes tipos:

Indicadores de profundidad: permiten evaluar la etapa en que se encuentra la gestión de RSE de una empresa. Estas etapas son representadas por cuatro cuadros contiguos que expresan estadios de determinada práctica. Esto sirve para

³¹ RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000 SA8000. 2008. Social accountability internacional. [En línea] Pág. 2 – 12. Disponible en: <<http://www.empleo.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>>

identificar fácilmente en qué estadio de la práctica se encuentra la empresa, tal como se describe a continuación:

Etapa 1: Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales.

Etapa 2: Representa la etapa intermedia de acciones. La empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas. Pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas.

Etapa 3: Representa la etapa avanzada de acciones. Se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas para la empresa. La responsabilidad social y el desarrollo sustentable son considerados aspectos estratégicos.

Etapa 4: Representa la etapa proactiva. La empresa alcanza estándares considerados de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influyendo en políticas públicas de interés para la sociedad.

Indicadores binarios (informaciones adicionales): están compuestos por preguntas de respuesta binaria (sí o no) y cualifican el estadio seleccionado en los indicadores de profundidad. Sirven para validar y profundizar la etapa de responsabilidad social identificada por la empresa y contribuyen a la comprensión de las prácticas que pueden incorporarse a la gestión de los negocios.

Indicadores cuantitativos: proponen el relevamiento sistemático de datos, con los cuales se puede elaborar series anuales para cruzar con otros datos relevantes para la empresa. Estos datos serán de utilidad para el monitoreo interno de la

empresa y sirven para la planificación de nuevos objetivos y metas en materia de RSE.

En conjunto esta estructura de indicadores permite que la empresa planee el modo de fortalecer su compromiso con la responsabilidad social. Por ejemplo, saber en qué etapa se encuentra la organización permite establecer las acciones que hace falta impulsar para pasar a la etapa subsiguiente.

Temas de los indicadores: Los temas tratados por los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial, y por tanto materia de evaluación, son los siguientes:

Valores, transparencia y gobernabilidad: este tema contiene aspectos como los compromisos éticos, el arraigo en la cultura organizacional, la gobernabilidad corporativa, el diálogo con las partes interesadas (stakeholders), las relaciones con la competencia y el balance social.

Público interno: aquí son evaluados temas como las relaciones con los sindicatos, la gestión participativa, el compromiso con el futuro de los niños, la valoración de la diversidad, la política de remuneración, beneficios y carrera, la atención a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, el compromiso con el desarrollo profesional y el empleo, el comportamiento frente a las desincorporaciones y la preparación para la jubilación.

Medio ambiente: los temas evaluados son el compromiso de la empresa con la causa ambiental, educación y creación de conciencia ambiental, la gerencia del impacto sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios y el control de entradas y salidas de materiales en la empresa.

Proveedores: los temas materia de análisis son: los criterios de selección y evaluación de proveedores, el trabajo infantil en la cadena productiva, el trabajo forzado o análogo al esclavo en la cadena productiva, las relaciones con trabajadores (servicios de terceros) y el apoyo al desarrollo de los proveedores.

Consumidores y clientes: en este tema son sometidos a evaluación la política de comunicación comercial, la excelencia en la atención y el conocimiento y administración de los daños potenciales de los productos y servicios.

Comunidad: los indicadores tratan acerca de: la administración del impacto de la empresa en la comunidad de entorno inmediato, las relaciones con organizaciones locales, el financiamiento de la acción social, la compenetración de la empresa con la acción social, las estrategias de actuación en el área social y el reconocimiento y apoyo al trabajo voluntario de los empleados.

Gobierno y sociedad: son evaluados los siguientes temas: contribuciones para campañas políticas, prácticas anticorrupción y soborno, liderazgo e influencia social y participación en proyectos sociales gubernamentales.³²

Beneficios Tributarios: De acuerdo con la Superintendencia de Sociedades, en el Estatuto Tributario, existe una norma expresa que otorga beneficios tributarios a los contribuyentes, específicamente a las sociedades comerciales que lleven a cabo programas, planes o proyectos implementados en materia de responsabilidad social empresarial.

En este sentido, las Pyme que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios dentro del país, tienen derecho a deducir de la renta el valor de las donaciones efectuadas a asociaciones, corporaciones y fundaciones sin ánimo

³² LOS INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Conexión esan. [En línea] 2016. Disponible en: < <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial/>>

de lucro, cuyo objeto social y actividad correspondan al desarrollo de la salud, la educación, la cultura, la religión, el deporte, la investigación científica y tecnológica, la ecología y protección ambiental, la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y el acceso a la justicia o de programas de desarrollo social, siempre y cuando las mismas sean de interés general.

La deducción del impuesto se hará efectivo durante el año o período gravable. De acuerdo con cifras suministradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), las Pyme en Colombia representan el 4,9 % del sector empresarial, esto las convierte en la base del sostenimiento de la economía nacional, siendo una fuente de empleo e ingresos.

Los públicos de interés de las medianas y pequeñas empresas están comprendidos por los trabajadores de la misma organización, clientes, proveedores, accionistas, comunidades y la sociedad en general. En tanto, el compromiso de las Pyme va más allá de generar empleo formal, pues deben enfocarse en el desarrollo sostenible de todos los actores que inciden directa e indirectamente en la gestión de la empresa.

En este sentido, la figura de Responsabilidad Social Empresarial incide en el cumplimiento del desarrollo sostenible. Según el Ministerio de Educación Nacional, “el concepto de RSE puede incorporar derechos humanos, medidas de anticorrupción, el medio ambiente, condiciones laborales y actividades dentro de comunidades por medio de alianzas con organizaciones de la sociedad civil”.

Robert Benítez Sánchez, asegura en su estudio 'La Responsabilidad Social Empresarial en las Pymes Colombianas', que es importante implementar el modelo de RSE en las pequeñas y medianas empresas, pues esto les permite aumentar su competitividad, sostenibilidad; mantener o mejorar su productividad y

estabilidad. Y agrega: “También es fundamental para el avance y desarrollo en las industrias colombianas”.³³

Superintendencia de Sociedades:

Asunto: Algunos aspectos sobre la responsabilidad social empresarial RSE.

Se refiero al escrito radicado en esa Entidad con el número 2013-01-006335, mediante el cual, previa las consideraciones allí expuestas, formula una consulta sobre la responsabilidad social empresarial, en los siguientes términos:

1. Cuáles son las normas en Colombia que regulan la Responsabilidad Social Empresarial.
2. Cuáles son los requisitos legales para la implementación de Responsabilidad Social Empresarial en las Sociedades Colombianas.
3. Las sociedades que deseen implementar Responsabilidad Social Empresarial, pueden contratar con fundaciones que desarrollen e implementen estos temas al interior de la sociedad.
4. Cuáles son los beneficios tributarios que reciben las sociedades o empresas que implementen temas relaciones con responsabilidad social empresarial.
5. En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, cuál es el procedimiento que debe adelantar la sociedad, para hacerse acreedor al beneficio correspondiente y si es necesario que se expida un certificado que acredite que se encuentra implementado Responsabilidad Empresarial.

Al respecto, este Despacho entra a resolver sus interrogantes en el mismo orden en que fueron planteados:

³³ BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES. LatinPyme Centro de Desarrollo Empresarial. [En Línea] 2017. Disponible en: <<http://latinpymes.com/articulo/4386>>

Como es sabido, en la Legislación Colombiana no se encuentra norma alguna que regule expresamente la responsabilidad social empresarial, cuáles son sus requisitos para que se configure la misma, las sanciones por su inobservancia, y el procedimiento a seguir para tal efecto. Sin embargo la doctrina y algunos tratadistas han definido RSE como una herramienta importante para garantizar el éxito y la sostenibilidad de cualquier modelo de negocio. Al incluir una vertiente de comercio justo en el plan de RSE la empresa facilita cohesión de los grupos de interés, mejora la comunicación con empleados y clientes y demuestra en forma objetiva y creíble el alto grado de responsabilidad de su actividad empresarial.

Por su parte, la Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social ICONTEC, define la RSE, como “El compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas y que, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico.” (El llamado es nuestro).

A su turno, La ISO 26000, documento del Organismo Internacional de Normalización que ofrece a las organizaciones orientación sobre la aplicación de la Responsabilidad Social (RS), consagra que la “Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es el conjunto de prácticas y políticas de orden económico, social y medioambiental que son, en su mayoría, de carácter voluntario, ha dejado de ser en Colombia una simple actitud filantrópica para convertirse en un modelo de gestión que se impone cada vez con más fuerza y fortalece la competitividad de las empresas en el mercado”. (El llamado por fuera del texto original).

Tal como se dijo anteriormente, no existe disposición legal alguna que establezca los requisitos mínimos para que se configure la responsabilidad social empresarial, ni mucho menos para su implementación en las sociedades colombianas.

Las sociedades interesadas en implementar prácticas y políticas de orden económico, social y medioambiental (RSE) pueden contratar fundaciones que desarrollen e implementen estos temas al interior de la sociedad.

Ahora bien, en el Estatuto Tributario existe una norma expresa que otorga beneficios tributarios a los contribuyentes, específicamente a las sociedades comerciales que lleven a cabo programas, planes y/o proyectos implementados en materia de responsabilidad social empresarial.

Pues, el espíritu de los beneficios tributarios que la legislación colombiana concede a las empresas que activan su responsabilidad social no es otro que el de estimular esta beneficencia, o reparto de beneficios de una empresa, para la parte indigente de la sociedad. De allí ha surgido el ciclo que comienza con la inversión en RSE, que a su vez genera rebaja de impuestos y buena imagen y esta, aumenta las ventas. Mirada así la RSE resulta un negocio redondo y como tal puede ser acogida por muchas empresas.

En efecto, el artículo 125 del Estatuto Tributario, preceptúa que “Los contribuyentes del impuesto de renta que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios dentro del país, tienen derecho a deducir de la renta el valor de las donaciones efectuadas, durante el año o período gravable a:

1. Las Entidades señaladas en el artículo 22, y
2. Las asociaciones, corporaciones y fundaciones, sin ánimo de lucro, cuyo objeto social y actividad correspondan al desarrollo de la salud, la educación, la cultura, la religión, el deporte, la investigación científica y tecnológica, la ecología y protección ambiental, la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y el acceso a la justicia o de programas de desarrollo social, siempre y cuando las mismas sean de interés general.

El valor a deducir por este concepto, en ningún caso podrá ser superior al **treinta por ciento (30%)** de la renta líquida del contribuyente, determinada antes de restar el valor de la donación. Esta limitación no será aplicable en el caso de las donaciones que se efectúen a los fondos mixtos de promoción de la cultura, el deporte y las artes que se creen en los niveles departamental, municipal y distrital, al ICBF- para el cumplimiento de sus programas del servicio al menor y a la familia, ni en el caso de las donaciones a las instituciones de educación superior, centros de investigación y de altos estudios para financiar programas de investigación en innovaciones científicas, tecnológicas, de ciencias sociales y mejoramiento de la productividad, previa aprobación de estos programas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología”. (Subraya el Despacho).

La donación para efectos tributarios se puede entender como la acción de dar fondos u otros bienes materiales, generalmente por caridad. En algunos ordenamientos jurídicos está regulada como un contrato. Muchas organizaciones sin fines de lucro tienen como principal fuente de financiamiento las donaciones de los interesados.

No obstante lo anterior, se observa que tales podrían percibir otros beneficios, dependiendo de la actividad que se realice por parte de las sociedades, los cuales se pueden agrupar en seis (6) grandes categorías, a saber: a) gobierno corporativo- socios, accionistas, familia y directivos, b) derechos humanos y laborales; c) bienes y servicios- clientes y consumidores; d) relaciones comerciales- proveedores, distribuidores y competencia; e) comunidad sector público y sociedad en general; y f) medio ambiente- generaciones actuales y futuras (sostenibilidad).

La primera, comprende los siguientes beneficios: disminuyen los riesgos de los manejos; se asegura la transparencia y veracidad de la información; se crea un mecanismo para evitar los conflictos de interés; se crean los espacios para la

resolución de controversias; se mejora la reputación de la empresa frente a la comunidad porque se genera confianza; se asegura la inversión de los socios; atracción de otros inversionistas que ven interesante la organización; creación de reglas para las empresas de familia.

La segunda, tiene como objetivo los siguientes beneficios: se optimizan las competencias laborales; se reduce el ausentismo laboral; eleva la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; se disminuye la rotación de personal; se reduce el estrés; se fortalece la cultura y se mejora el clima organizacional; se reducen costos y se incrementan los ingresos; se mejora la eficiencia.

La tercera, se refiere a los siguientes beneficios: se mejora la calidad de los bienes y servicios; se mejora los niveles de satisfacción de clientes; genera lealtad y fidelidad de usuarios; se mejora el entendimiento del mercado, se incentiva el desarrollo de nuevos productos; y se incrementa la rentabilidad.

La cuarta, persigue como objetivo los siguientes beneficios: se exigen mejoras en las prácticas de RSE en proveedores; se genera la cultura de RSE en la cadena de valor; se impulsa hacia las buenas prácticas y hacia el aprendizaje de experiencias exitosas; mejor entendimiento de la competencia y posibles alianzas.

La quinta, consagra los siguientes documentos: se mejora la concepción del mercado en un aspecto más amplio y complejo; añade diferenciación a las marcas y productos; se promueve el desarrollo de la innovación; se genera ventajas competitivas; se reduce la burocracia estatal; se fomenta la eficiencia y probidad del Estado.

La sexta, tiene como beneficios los que a continuación se relacionan: se toma conciencia de los impactos ambientales; se reduce los niveles de contaminación de la empresa; se promueve la producción limpia; se aminora los impactos

ambientales; se disminuye la intensidad en el consumo de recursos; se favorece que el medio ambiente global se mantenga sostenible.

Finalmente, se anota que para gozar de la exención del impuesto sobre la renta, por concepto de donaciones, los contribuyentes deben reunir los requisitos y seguir el procedimiento allí señalado.

En los anteriores términos se da respuesta a su consulta, no sin antes advertir que la misma tiene el alcance del artículo 28 del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.³⁴

Tabla 4 Estándares de la RSE y otros documentos (concepto de RSE y objetivo)

TITULO	CONCEPTO DE RSE	OBJETIVO Y FUNCIÓN
<p style="text-align: center;">ISO 26000 (NORMA GUÍA)</p>	<p>“responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente” (ISO 26000:2010, P.4)</p>	<p>Objetivo: “ proporcionar orientación a las organizaciones sobre responsabilidad social y puede utilizarse como parte de las actividades de la política pública” Función: “ ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible” (ISO 26000:2010, p.1)</p>
<p style="text-align: center;">Norma de aseguramiento AA 1000</p>	<p>“La serie AA 1000 define la “ responsabilidad”</p>	<p>Objetivo: “evaluar, atestiguar y fortalecer la</p>

³⁴ CONCEPTO 220-01435. Actualícese. [En línea] 2013. Beneficios tributarios de la RSE. Disponible en: < <http://actualicese.com/normatividad/2013/02/08/concepto-220-014835-de-08-02-2013/>>

	<p>como constituida por: transparencia para rendir cuentas a las partes interesadas, capacidad de respuesta para atender las preocupaciones de las partes interesadas y cumplimiento para lograr los estándares con los cuales se compromete voluntariamente y las normas y regulaciones que debe cumplir por razones legales”</p>	<p>credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de sus principales procesos, sistemas y competencias. Asimismo, provee de orientación sobre los elementos clave del proceso de aseguramiento” (AA 1000:2003, p.5) Función: Estándar para asegurar la calidad de los informes de sostenibilidad para el cumplimiento de la ley, los compromisos con la política establecida, la reputación y el manejo de riesgos, y la percepción que tenga la compañía sobre su deber ético y moral.</p>
<p>Cuadro Central, indicadores sociales AECA (la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas)</p>	<p>“La responsabilidad social corporativa es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde</p>	<p>Los objetivos generales de la comisión RSC de AECA, acordes con su misión y visión, son: a) Desarrollo científico de la responsabilidad social corporativa. b)</p>

	<p>su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa". (AECA, 2003, p. 9)</p>	<p>Implantación generalizada de la RSC en las organizaciones. c) Difusión de las técnicas de la dirección y gestión centradas en RSC. d) Promoción de la colaboración entre personas, organizaciones e instituciones nacionales e internacionales dedicadas a la RSC. (AECA, 2003, p.1)</p>
<p>Global Reporting Initiative (GRI)</p>	<p>No define un concepto de RSE. Su posición es desde la Sostenibilidad: "la forma en la que contribuye la organización, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o al deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o global" (GRI, s.f)</p>	<p>Las directrices establecen indicadores específicos categorizados en económicos, ambientales y sociales que ponen énfasis en la materialidad lo que implica reflejar los impactos significativos de la organización o aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en la toma de decisiones de los grupos de interés. (GRI, s.f)</p>
<p>SGE 21: 2008, Sistema de Gestión Ética y</p>	<p>"La Responsabilidad Social es la integración</p>	<p>Se centra principalmente en el cumplimiento de la</p>

<p>Socialmente Responsable</p>	<p>voluntaria de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos (superando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes) en el gobierno, gestión, estrategias, políticas y procedimientos de las organizaciones” (INGECAL, 2011, p. 3)</p>	<p>legislación y normativa, Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, Código de Conducta, Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, Diálogo con los grupos de evaluación, Revisión por la Dirección y mejora continua, Informe de Responsabilidad Social y comunicación (INGECAL, 2011)</p>
<p>Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p>La RSE es definida por la relación que la empresa establece con todos sus públicos (stakeholders), a corto y a largo plazo. Los públicos correspondientes, en contacto y afinidad con la empresa, comprenden innumerables organizaciones de interés civil social ambiental, además de aquéllos usualmente reconocidos por los gestores –público interno, accionistas y</p>	<p>Los indicadores ETHOS permiten a las empresas evaluar el grado de desarrollo de las estrategias, políticas y prácticas en los ámbitos que involucran la responsabilidad social de una organización. Estos indicadores abarcan la RDE desde una perspectiva integral, que incluye las políticas y acciones</p>

	consumidores/ clientes (Ethos: 2005, p.9)	
Norma SA 8000	<p>“No es abarcativa de la totalidad de los aspectos del concepto de Responsabilidad Social, pero posee indudables ventajas para cualquier organización que desee comprometerse con los principios éticos y sociales que redundarán en ventajas de diversa índole inclusive y fundamentalmente económicas” (Aguero, 2011)</p>	<p>Involucra activamente a la alta dirección e incluye los aspectos de la RS dentro de la política de empresa. Es imprescindible contar previamente con un sistema de gestión, normalmente la ISO 9001, no contempla de forma sistemática la implicación y el trabajo conjunto con stakeholders externos (Aguero, 2011)</p>
Guía del Pacto Mundial	<p>"No definen el concepto de RSE; sin embargo consideran 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" (Pacto</p>	<p>Integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial, alrededor de 4 ejes temáticos: derechos humanos, condiciones</p>

	Mundial, 2013).	laborales, ambiente anticorrupción.	medio y
--	-----------------	---	------------

Fuente: Cardona Acevedo, Duque Orozco y Rendón Acevedo (2013)³⁵

³⁵ CARDONA ACEVEDO, DUQUE OROZCO Y RENDÓN ACEVEDO. Op. cit., p. 6.

7. PROCESO METODOLÓGICO

La investigación desarrollada está sujeta en el contexto de las empresas de Sabana de Occidente en los municipios estudiados, para la recolección de la información de las empresas se realizó un trabajo de campo el cual contiene cuatro elementos básicos:

Técnicas

Instrumentos

Actividades

Procedimientos

7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Estudio descriptivo donde se da la descripción de los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial como parte de la planeación de las MiPymes de Sabana de Occidente, permitiendo observar minuciosamente la intervención de las variables para el logro del análisis y consolidación de la investigación.

7.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Contó con el método descriptivo apropiado para el tipo de investigación permitiendo un enfoque transversal debido al momento de aplicación, la recolección de los datos.

7.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está determinada por los ocho municipios estudiados de la provincia de Sabana de Occidente tomando características apropiadas de las empresas legalmente constituidas ante cámara de comercio y la clasificación del tamaño por los activos totales.

Debido a la gran cantidad de empresas de la Sabana de Occidente, fue necesario tomar una muestra representativa, al tener el filtro de las empresas que cumplieron con las características establecidas por el grupo investigador se procedió mediante la fórmula para identificar la muestra para la aplicación del instrumento de investigación.

Ilustración 4. Formula aplicada para la muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Fuente: Psyma³⁶

N= Total de la población (MiPymes según su activo total y la clasificación por tamaño según la fase pequeñas, medianas y micro)

Za= Nivel de confianza (1.96 al cuadrado 95%)

p= Proporción esperada (0,05)

q= Probabilidad en contra (1-p) en la Formula usado 0,95

³⁶ PSYMA. ¿Cómo determinar el tamaño de la muestra? [En Línea] 2015. Disponible en: < <http://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>>

d= precisión 5%

Tabla 5. Proceso metodológico

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DESCRIPTIVA
POBLACIÓN	Empresas Mipymes de sabana de occidente (Madrid, Mosquera, rosal, Subachoque, Funza, Bojacá, Zipacón y Facatativá) Total de empresas: 1070
MUESTRA	Primera fase: 206 Segunda fase: 93 Tercera fase: 771
FUENTES DE INFORMACIÓN	Primarias
TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	Encuesta-escala likert-censo
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	Consolidado por binas de municipios y por sabana de occidente

Fuente: Grupo Co-investigador.

7.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información que se utilizaron para desarrollar esta investigación fueron primarias.

7.4.1. Técnicas de investigación

El instrumento de investigación fue la encuesta elaborada por el grupo de investigación en el segundo periodo académico del año 2015; la cual consta de 23 variables correspondientes a la primera fase y 24 variables para las siguientes fases respectivamente, se realizó para obtener la información de las empresas, a partir de la muestra sobre los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial como parte de la planeación de las MiPymes en Sabana de Occidente.

7.4.2. Convalidación de los instrumentos

Para el desarrollo de la investigación el instrumento de investigación se validó en el grupo de investigadores.

7.4.3. Recolección de la información

El instrumento de recolección de información se aplicó a las empresas MiPymes de los municipios mediante entrevistas telefónicas, correo electrónico y en forma presencial en el transcurso del segundo semestre del año 2015 y los dos semestres de 2016.

7.5. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

7.5.1. Codificación

Los instrumentos elaborados se redactaron con preguntas de tipo cerrado, estas ya incluyen la codificación.

7.5.2. Tabulación

Es el proceso posterior a la recolección consistió en la creación de tablas y figuras que representan los datos recolectados.

7.5.3. Procesamiento estadístico

Consistió en correlacionar los datos numéricos obtenidos con los fundamentos teóricos en que se basa el trabajo de investigación.

7.5.4. Análisis de la información

Se consolidó la información obtenida por municipios para evaluar los resultados de manera integral en la sabana occidente, determinando coherencia para el desarrollo de la investigación.

8. DETERMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS

De los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de la investigación denominada “Los procesos de la responsabilidad social empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las MiPymes Sabana de Occidente” en las diferentes empresas y que fueron objeto de socialización, estos datos se obtuvieron a partir de la recolección de la información siendo dividida en tres fases para facilitación y organización del proceso de análisis de la investigación; cabe aclarar que la fase uno fue realizada por anteriores investigadores del grupo de investigación “Sinergia Empresarial” por tal motivo no será presentada en el presente documento; de manera individual teniendo en cuenta que tiene una participación de 206 empresas en la investigación de Responsabilidad Social Empresarial Sabana de Occidente, ahora bien, las fases se establecieron de la siguiente manera:

Primera Fase: Pequeñas empresas (Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50))

Segunda Fase: Medianas empresas (Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200))

Tercera Fase: Microempresas (Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores)

La información fue obtenida por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos de en Sabana de Occidente con una muestra total de las tres fases de 1070 empresas encuestadas.

8.1. SEGUNDA FASE (MEDIANAS EMPRESAS) SABANA DE OCCIDENTE DE CUNDINAMARCA

En esta fase se tomaron como estudio las empresas medianas establecidas en Sabana de Occidente donde se obtuvo una muestra de 93 encuestados, dando como resultado lo siguiente:

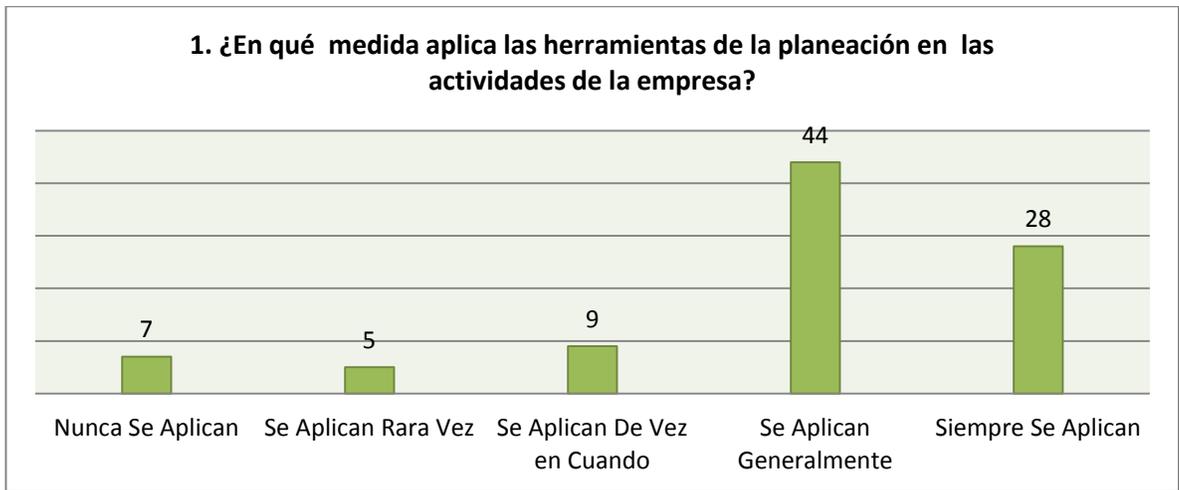
A la pregunta 1 ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa? Las respuestas de los empresarios fueron las siguientes:

Tabla 6. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase dos

1. ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa?	Frecuencia Absoluta
Nunca Se Aplican	7
Se Aplican Rara Vez	5
Se Aplican De Vez en Cuando	9
Se Aplican Generalmente	44
Siempre Se Aplican	28
Total	93

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 1. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-investigador

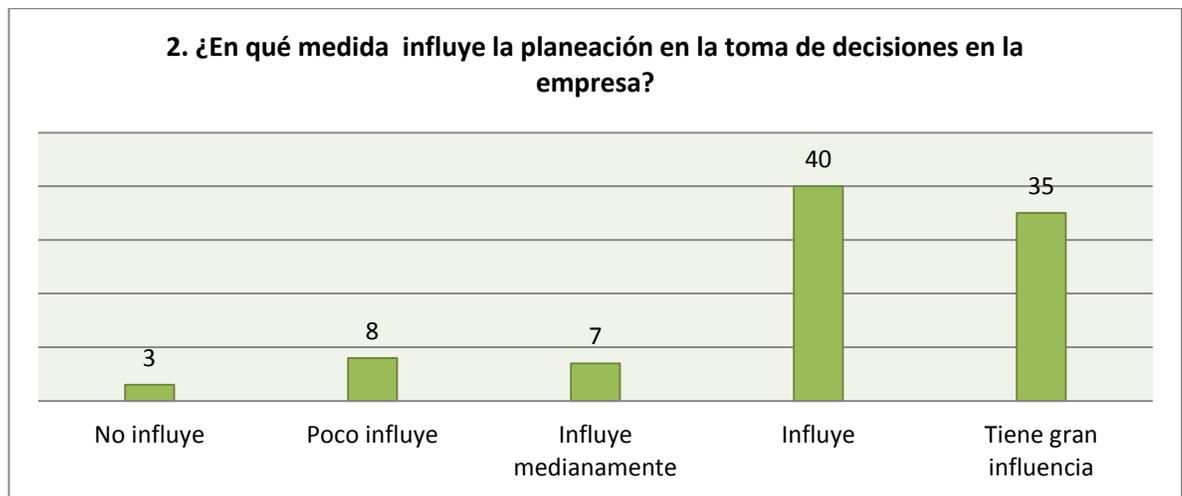
A la pregunta 2 ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa? Los empresarios respondieron lo siguiente:

Tabla 7. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase dos

2. ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa?	Frecuencia Absoluta
No influye	3
Poco influye	8
Influye medianamente	7
Influye	40
Tiene gran influencia	35
Total	93

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 2. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-investigador

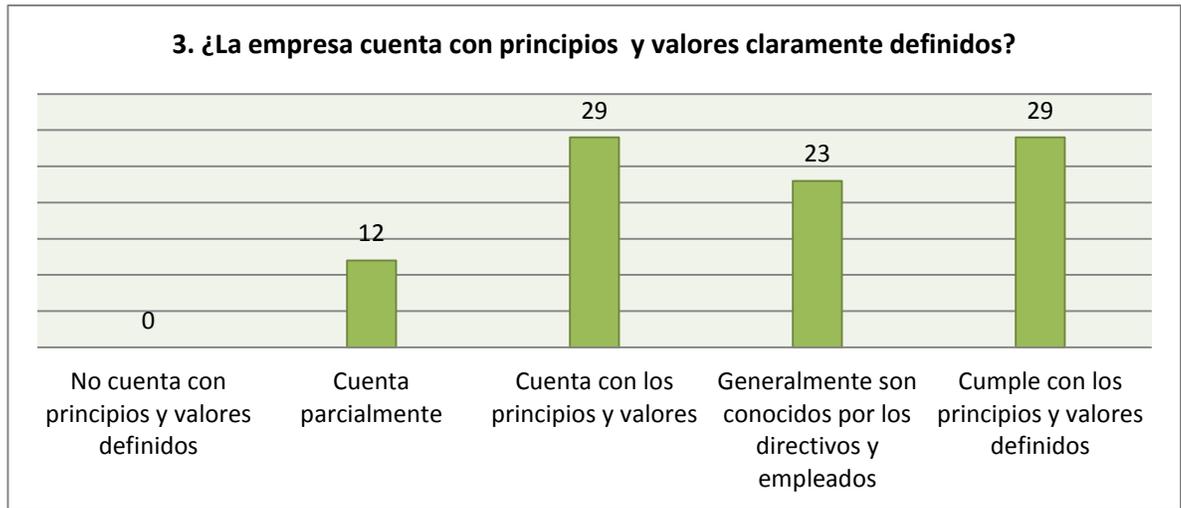
A la pregunta 3 ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos? Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 8. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase dos

3. ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos?	Frecuencia Absoluta
No cuenta con principios y valores definidos	0
Cuenta parcialmente	12
Cuenta con los principios y valores	29
Generalmente son conocidos por los directivos y empleados	23
Cumple con los principios y valores definidos	29
Total	93

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 3. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-investigador

A la pregunta 4. ¿Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?

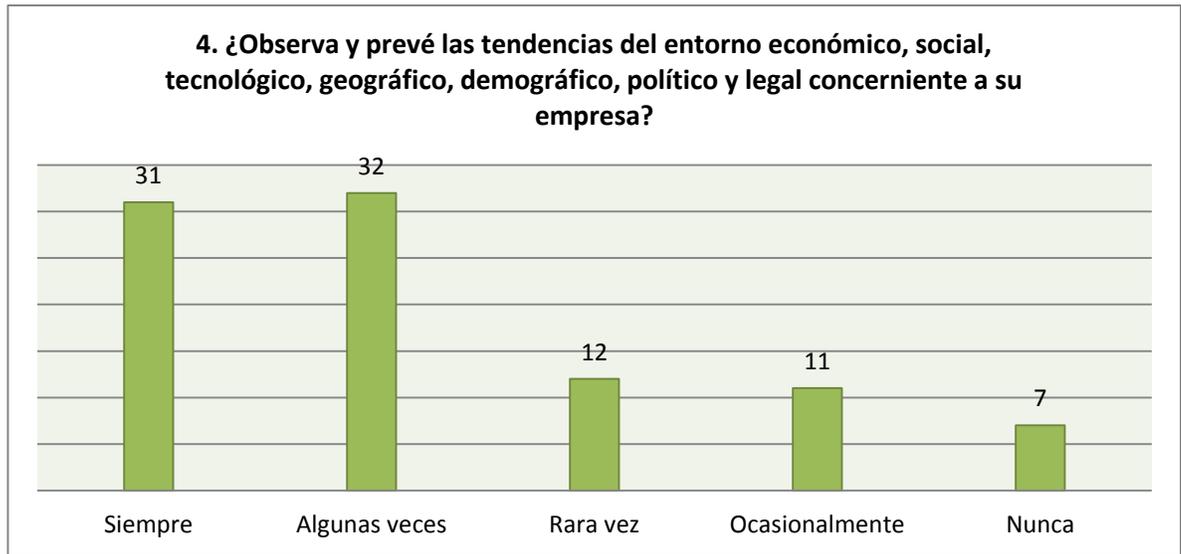
Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 9. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase dos

4. ¿Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?	Frecuencia Absoluta
Siempre	31
Algunas veces	32
Rara vez	12
Ocasionalmente	11
Nunca	7
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 4. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

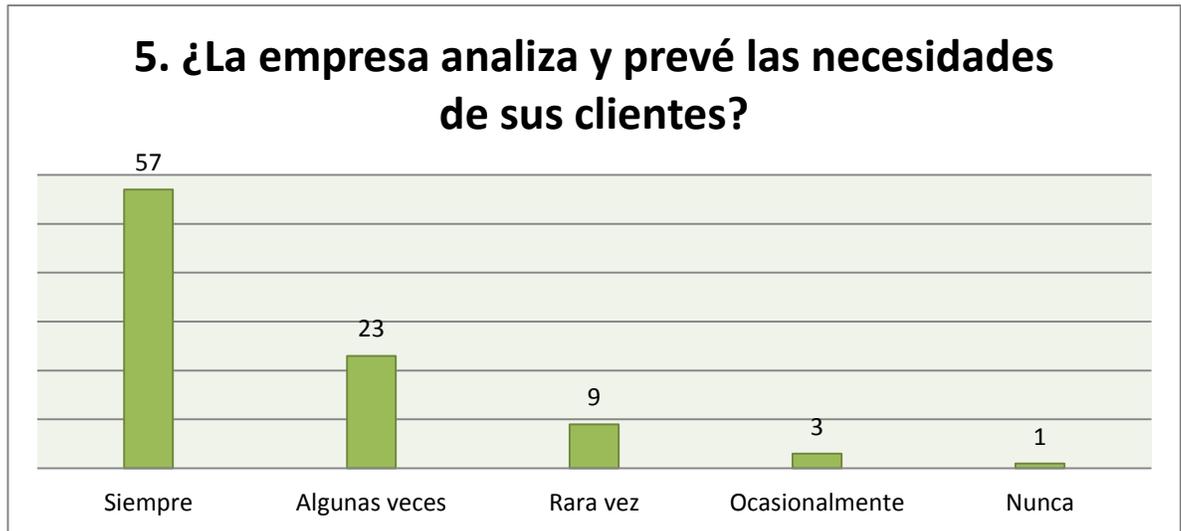
A la pregunta 5. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 10. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase dos

5. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes?	FRECUENCIA ABSOLUTA
Siempre	57
Algunas veces	23
Rara vez	9
Ocasionalmente	3
Nunca	1
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 5. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

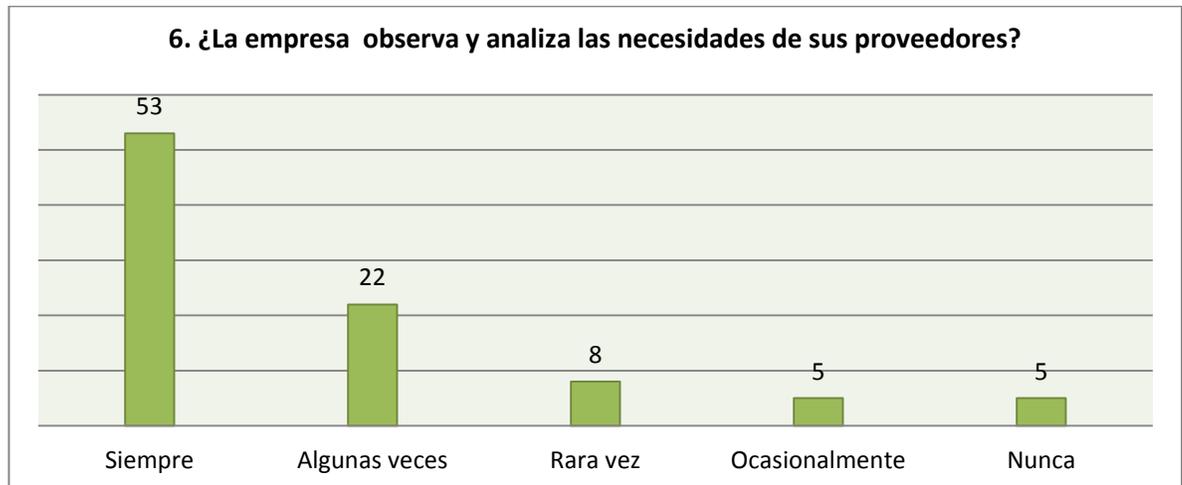
A la pregunta 6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores, distribuidores y acreedores? Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 11. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase dos

6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores?	Frecuencia Absoluta
Siempre	53
Algunas veces	22
Rara vez	8
Ocasionalmente	5
Nunca	5
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 6. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

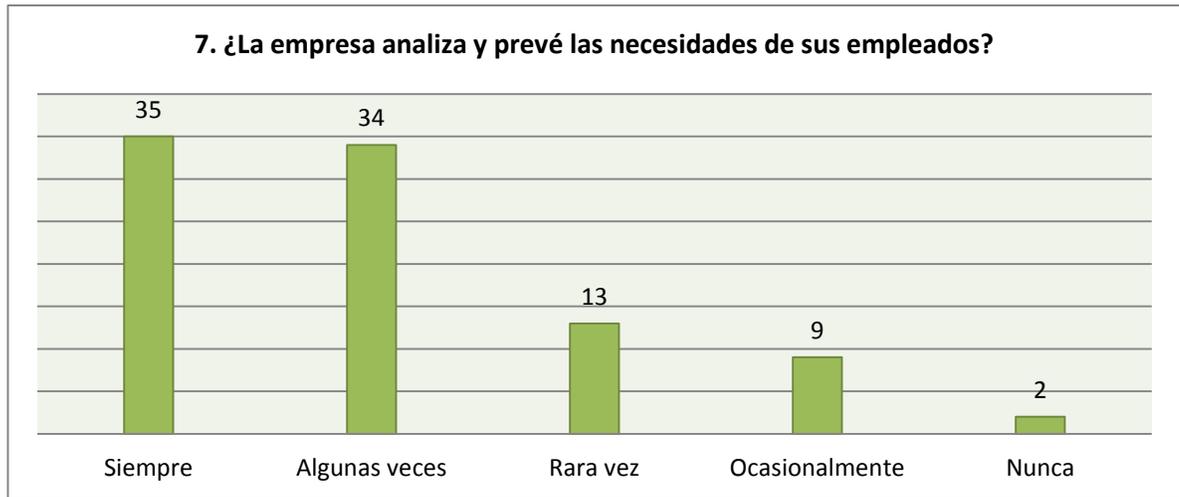
A la pregunta 7. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 12. Necesidades de los empleados Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos

7. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados?	Frecuencia Absoluta
Siempre	35
Algunas veces	34
Rara vez	13
Ocasionalmente	9
Nunca	2
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 7. Necesidades de los empleados de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 8. Su empresa cuenta con una misión y visión explícita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal), los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 13. Misión y visión Empresas de Sabana de Occidente fase dos

8. ¿Su empresa cuenta con una misión y visión explícita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal)?	Frecuencia Absoluta
Siempre	44
Algunas veces	23
Rara vez	17
Ocasionalmente	2
Nunca	7
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 8. Misión y visión Empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

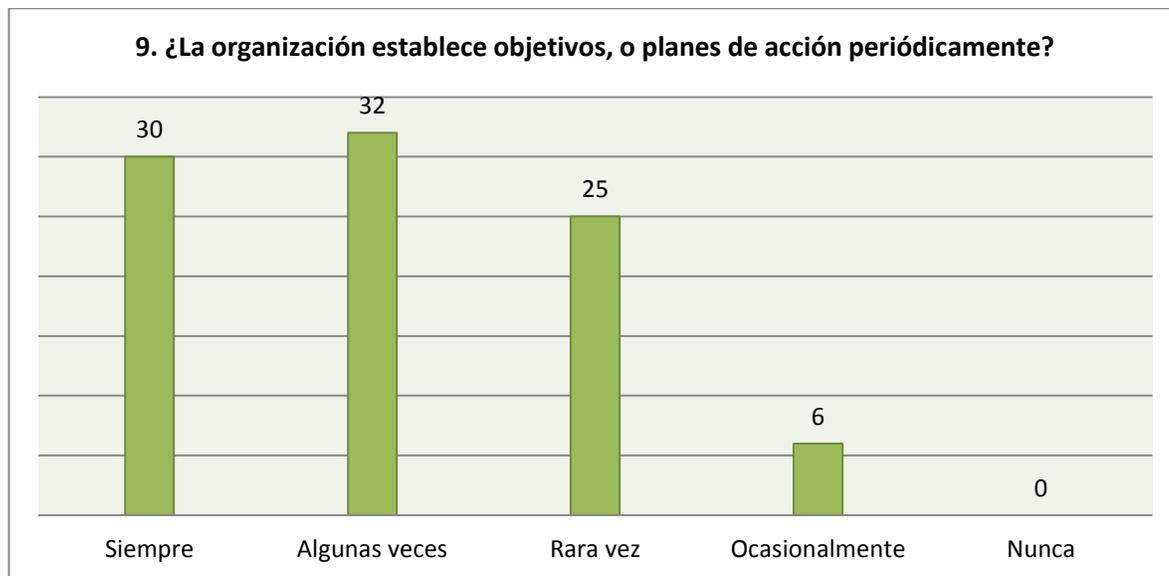
A la pregunta 9. La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 14. Objetivos, o planes de acción Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos

9. ¿La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente?	Frecuencia Absoluta
Siempre	30
Algunas veces	32
Rara vez	25
Ocasionalmente	6
Nunca	0
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 9. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

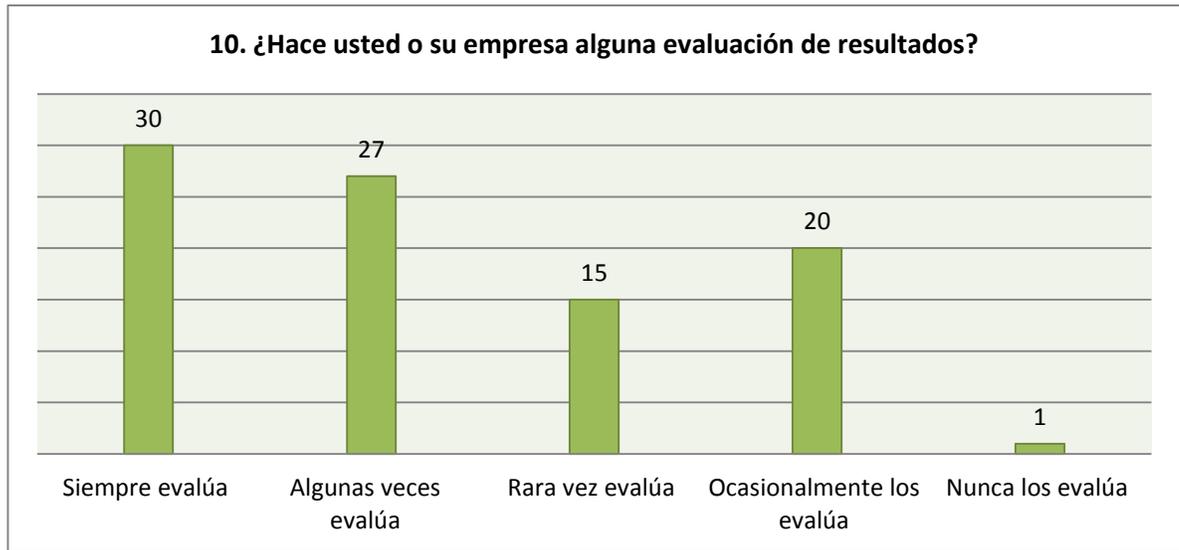
A la pregunta 10: Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 15. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase dos

10. ¿Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados?	Frecuencia Absoluta
Siempre evalúa	30
Algunas veces evalúa	27
Rara vez evalúa	15
Ocasionalmente los evalúa	20
Nunca los evalúa	1
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 10. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co- Investigador

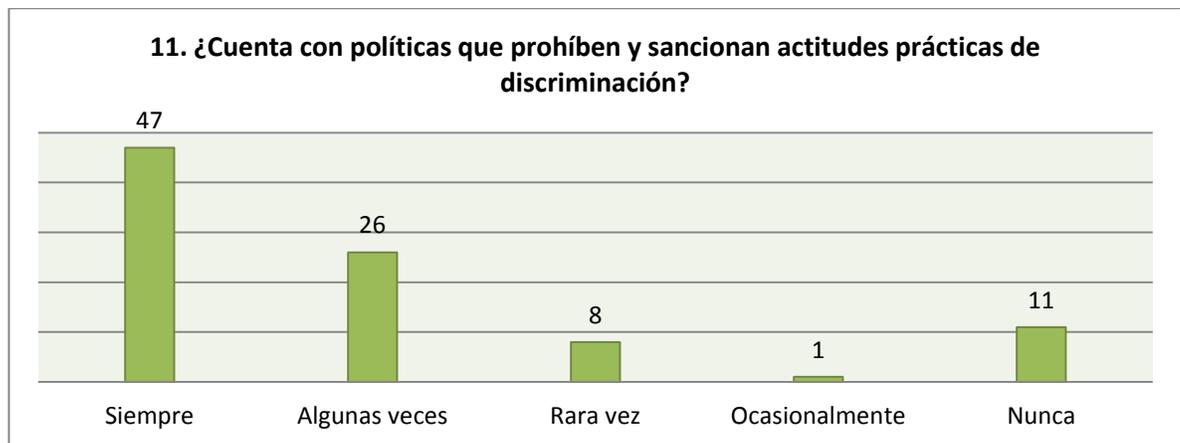
Frente a la pregunta 11: ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes prácticas de discriminación? los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 16. Políticas que prohíben la discriminación Empresas de Sabana de Occidente Fase Dos

11. ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes prácticas de discriminación?	Frecuencia Absoluta
Siempre	47
Algunas veces	26
Rara vez	8
Ocasionalmente	1
Nunca	11
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 11. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

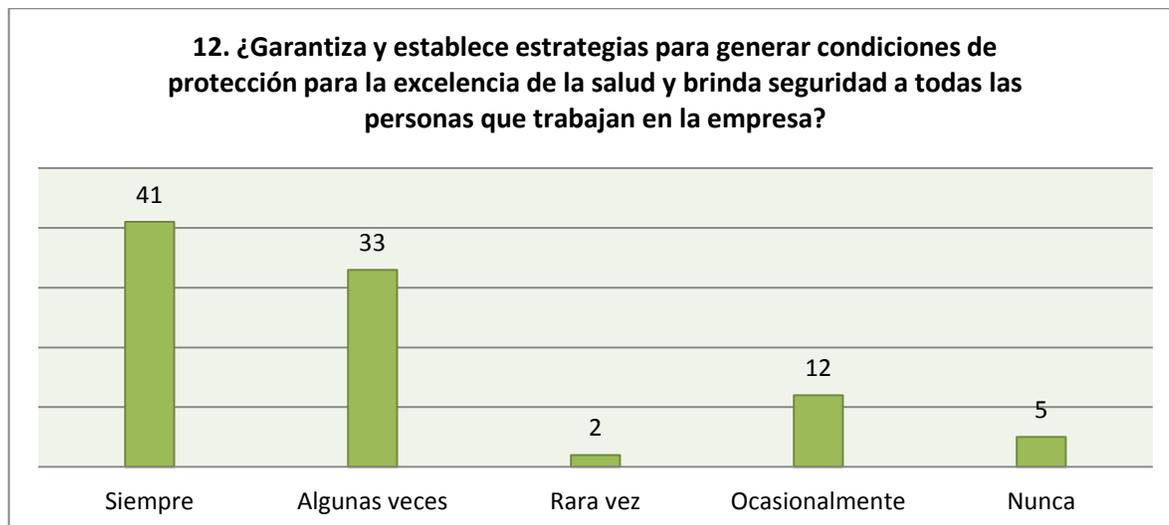
Frente a la pregunta 12, Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa las respuestas arrojan el siguiente resultado:

Tabla 17. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase dos

12. ¿Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa?	Frecuencia Absoluta
Siempre	41
Algunas veces	33
Rara vez	2
Ocasionalmente	12
Nunca	5
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 12. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente Fase Dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

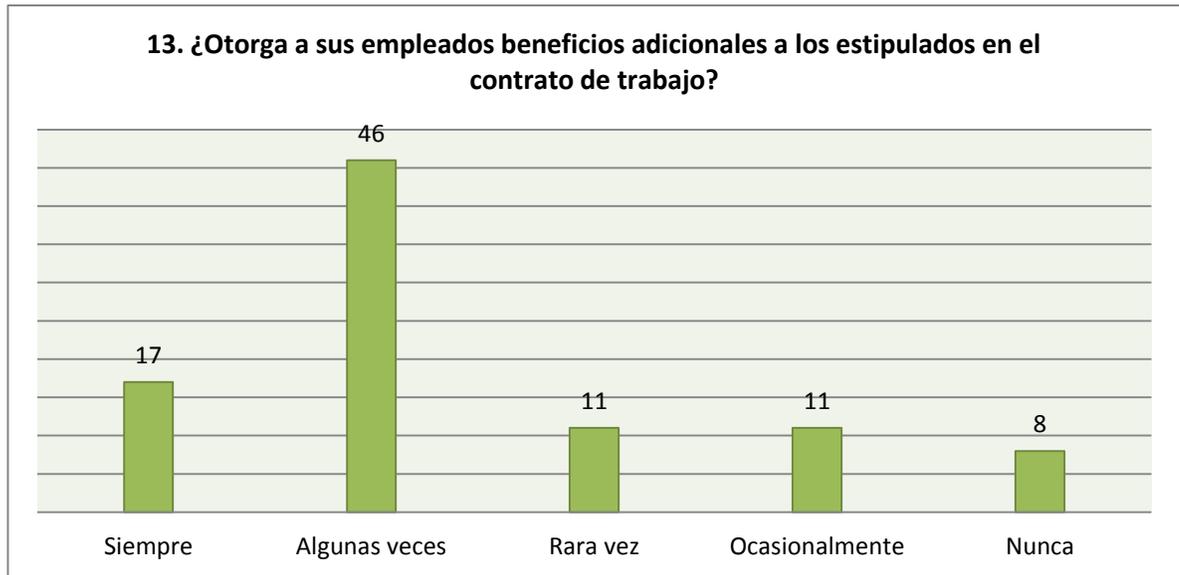
Frente a la pregunta 13, Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo los empresarios encuestados en Sabana de Occidente suministran la siguiente información:

Tabla 18. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase dos

13. ¿Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo?	Frecuencia Absoluta
Siempre	17
Algunas veces	46
Rara vez	11
Ocasionalmente	11
Nunca	8
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 13. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

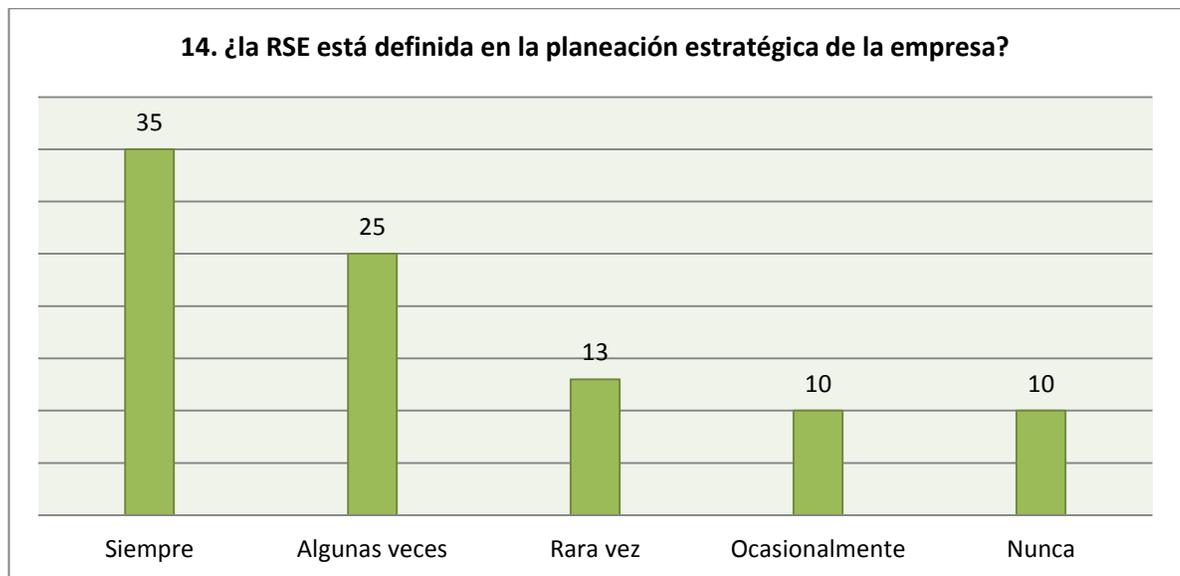
Frente a la pregunta 14, la RSE está definida en la planeación estratégica de la empresa los resultados fueron los siguientes:

Tabla 19. RSE Definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente fase dos

14. ¿la RSE está definida en la planeación estratégica de la empresa?	Frecuencia Absoluta
Siempre	35
Algunas veces	25
Rara vez	13
Ocasionalmente	10
Nunca	10
Total	93

Fuente: Grupo de Co-Investigación

Gráfica 14. RSE Definida en la planeación empresas Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 15, Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización, las empresas de los municipios encuestados afirman lo siguiente:

Tabla 20. Publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos

15. ¿Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización?	Frecuencia Absoluta
Siempre	9
Algunas veces	16
Rara vez	25
Ocasionalmente	20
Nunca	23

Total	93
-------	----

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 15. Publicación de objetivos de RSE empresas Sabana de Occidente fase Dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

Según la pregunta 16, Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial, las empresas de los municipios encuestadas respondieron lo siguiente:

Tabla 21. Dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente fase dos

16. ¿Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial?	Frecuencia Absoluta
Siempre	18
Algunas veces	7
Rara vez	21
Ocasionalmente	16

Nunca	31
Total	93

Fuente: Grupo de Co-Investigador

Gráfica 16. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

Frente a la pregunta 17, En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal, las empresas encuestadas respondieron lo siguiente:

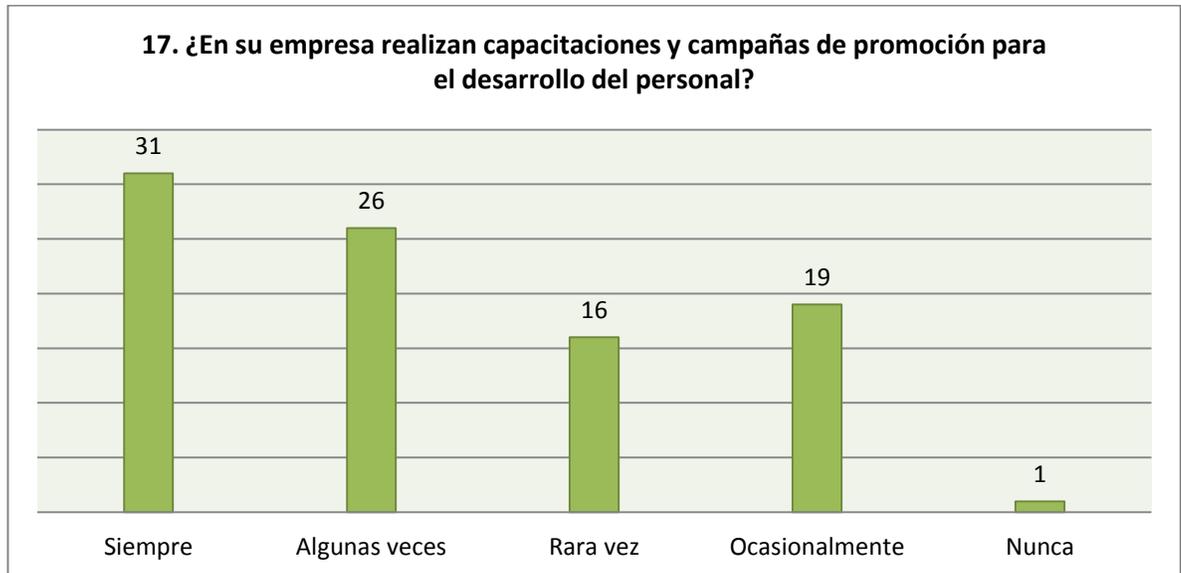
Tabla 22. Capacitaciones y campañas de promoción empresas Sabana de Occidente fase dos

17. ¿En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal?	Frecuencia Absoluta
Siempre	31

Algunas veces	26
Rara vez	16
Ocasionalmente	19
Nunca	1
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 17. Capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

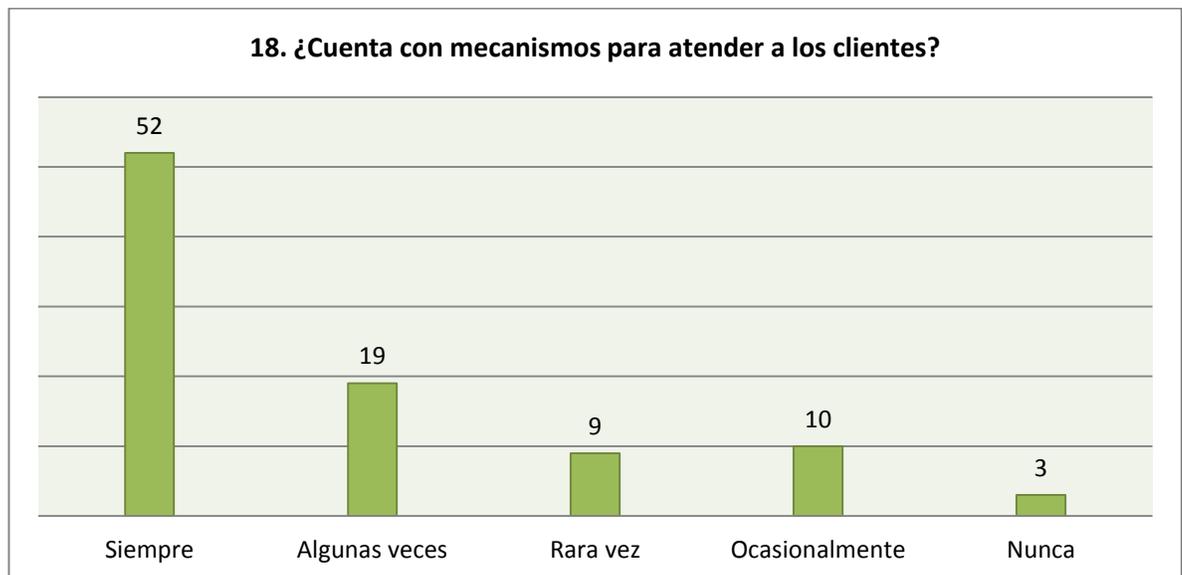
Frente a la pregunta 18, Cuenta con mecanismos para atender a los clientes los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 23. Mecanismos de atención a los clientes empresas Sabana de Occidente fase dos

18. ¿Cuenta con mecanismos para atender a los clientes?	Frecuencia Absoluta
Siempre	52
Algunas veces	19
Rara vez	9
Ocasionalmente	10
Nunca	3
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 18. Mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

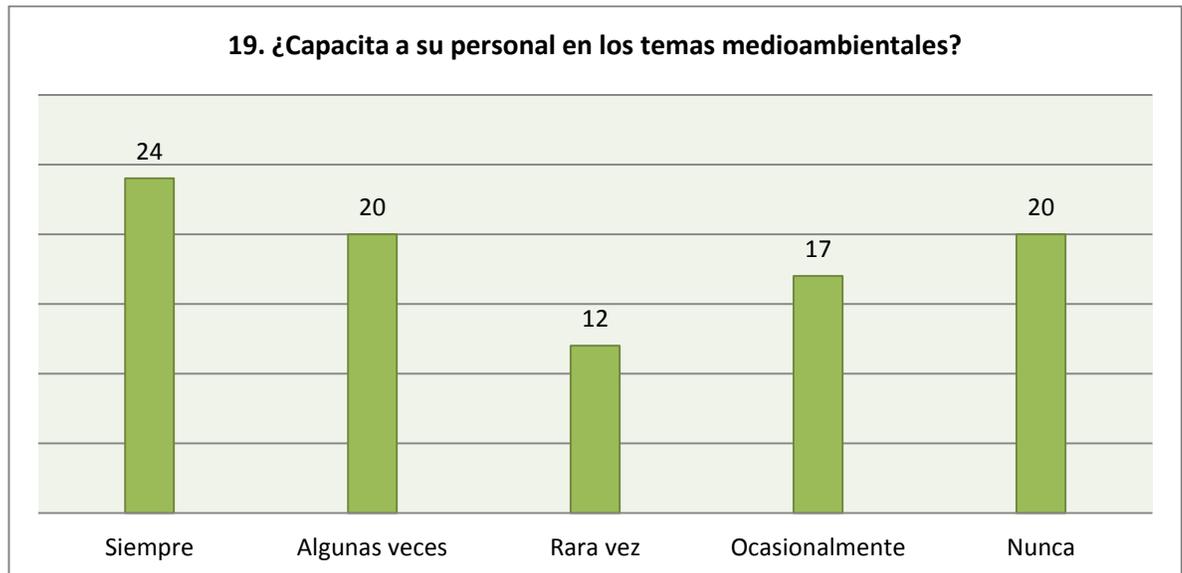
Frente a la pregunta 19, Capacita a su personal en los temas medioambientales, los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 24. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase dos

19. ¿Capacita a su personal en los temas medioambientales?	Frecuencia Absoluta
Siempre	24
Algunas veces	20
Rara vez	12
Ocasionalmente	17
Nunca	20
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 19. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

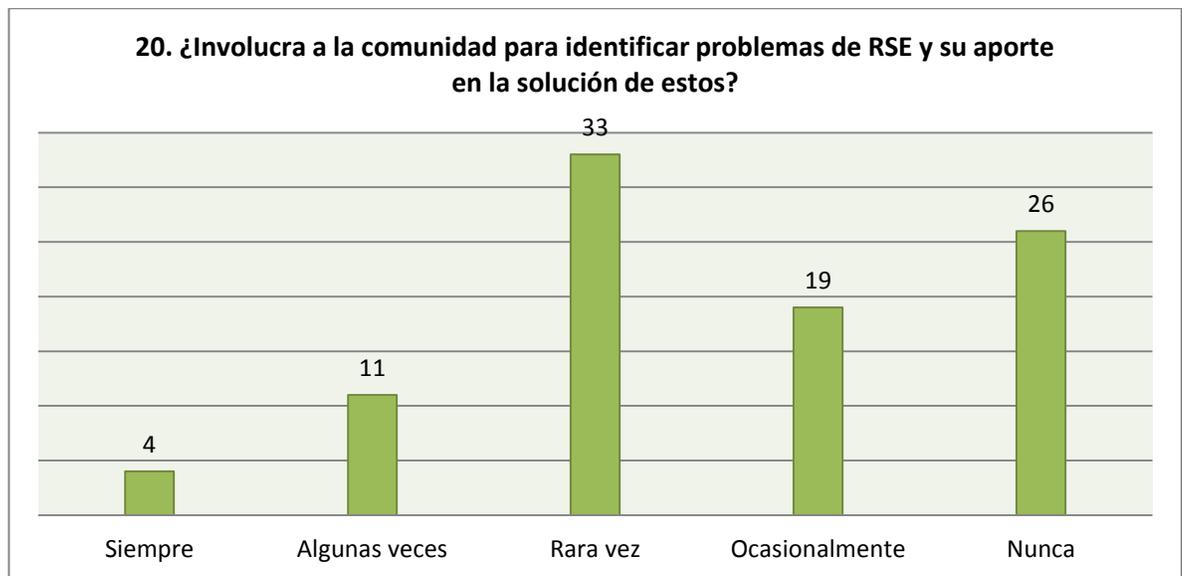
Frente a la pregunta 20, Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos, las empresas encuestadas manifestaron lo siguiente:

Tabla 25. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos

20. ¿Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos?	Frecuencia Absoluta
Siempre	4
Algunas veces	11
Rara vez	33
Ocasionalmente	19
Nunca	26
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 20. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

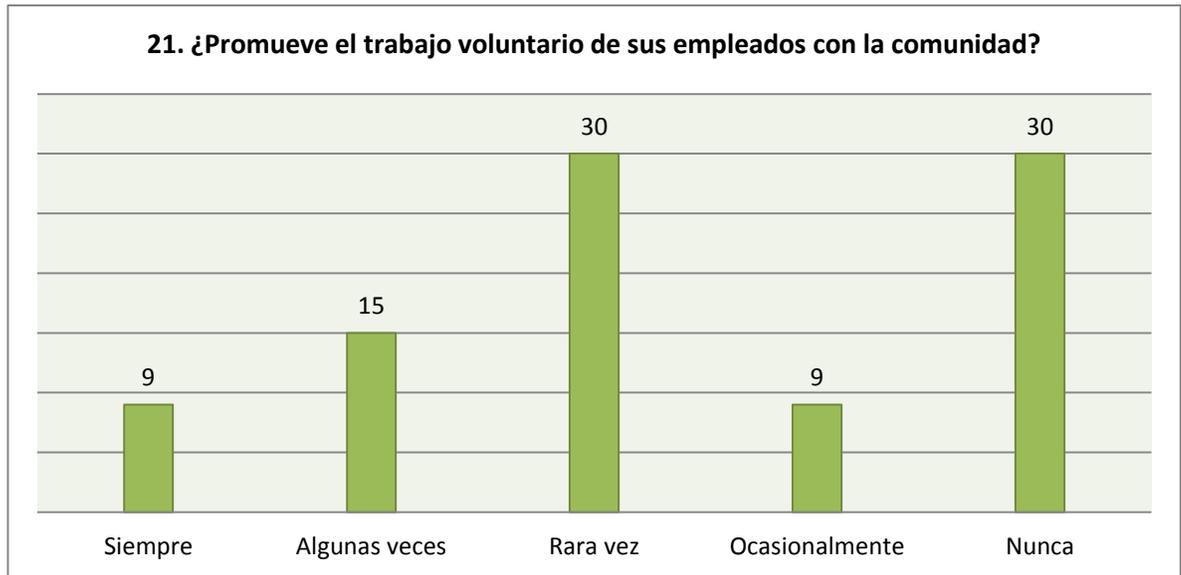
Frente a la pregunta 21, Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 26. Trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente fase dos

21. ¿Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad?	Frecuencia Absoluta
Siempre	9
Algunas veces	15
Rara vez	30
Ocasionalmente	9
Nunca	30
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 21. Trabajo voluntario empresas Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

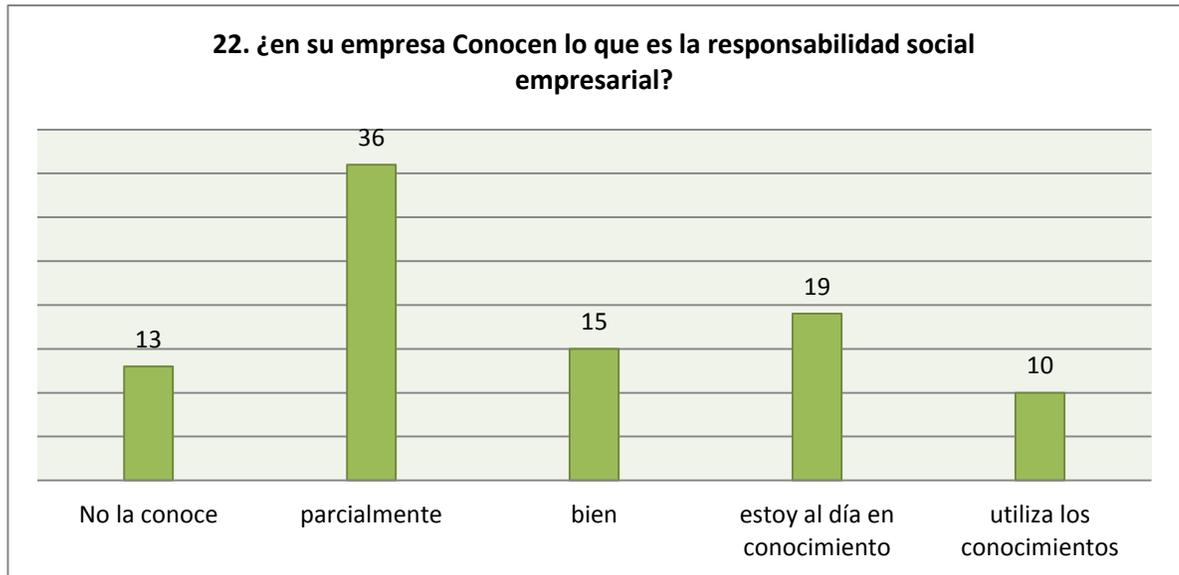
Frente a la pregunta 22, en su empresa Conocen lo que es la responsabilidad social empresarial, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 27. Responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente fase dos

22. ¿En su empresa Conocen lo que es la responsabilidad social empresarial?	Frecuencia Absoluta
No la conoce	13
parcialmente	36
bien	15
estoy al día en conocimiento	19
utiliza los conocimientos	10
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 22. Responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

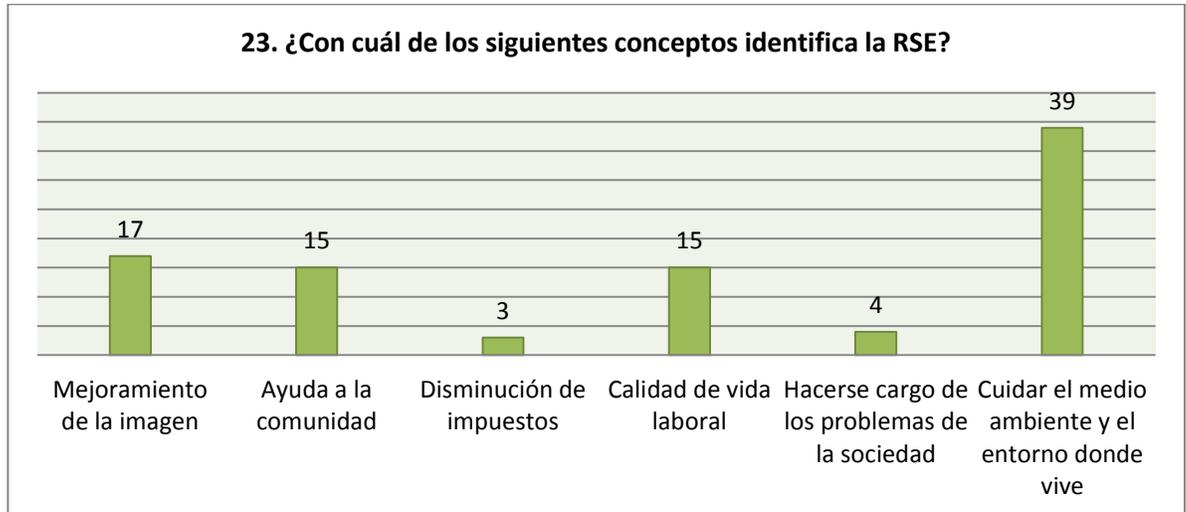
Frente a la pregunta 23, Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE, las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 28. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos

23. ¿Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE?	Frecuencia Absoluta
Mejoramiento de la imagen	17
Ayuda a la comunidad	15
Disminución de impuestos	3
Calidad de vida laboral	15
Hacerse cargo de los problemas de la sociedad	4
Cuidar el medio ambiente y el entorno donde vive	39
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 23. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

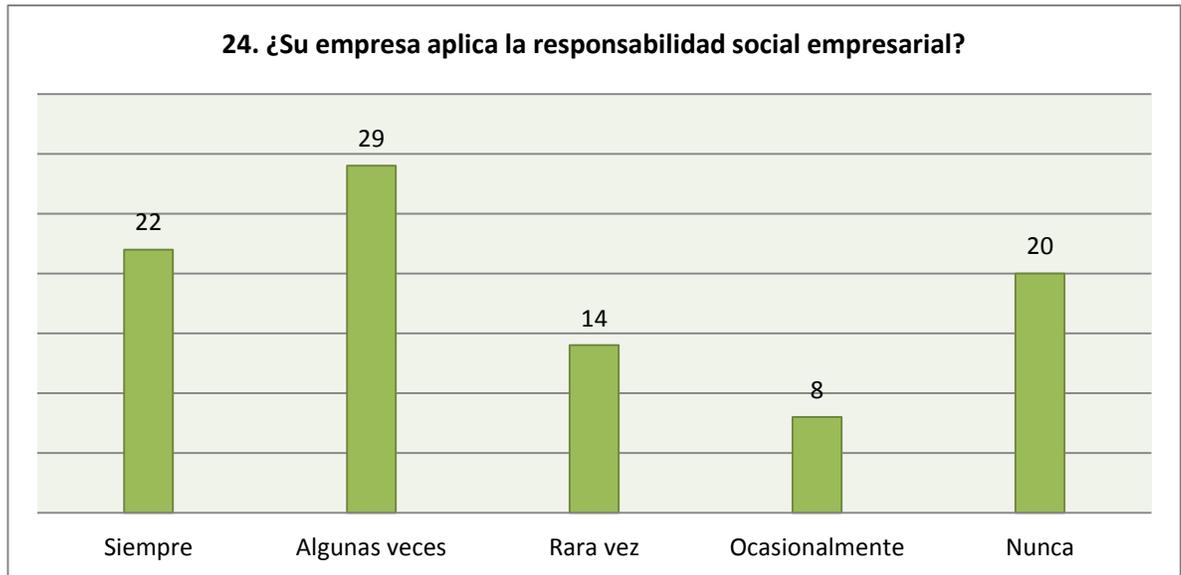
Frente a la pregunta 24, Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 29. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase dos

24. ¿Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial?	Frecuencia Relativa
Siempre	22
Algunas veces	29
Rara vez	14
Ocasionalmente	8
Nunca	20
Total	93

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 24. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase dos



Fuente: Grupo Co-Investigador

8.1.1. Análisis segunda fase (Medianas Empresas) Sabana de Occidente de Cundinamarca

Como se estableció en la fase Uno, la planeación en la organización es el primer paso para construir el camino que la empresa y específicamente medianas empresas de Sabana de Occidente hacia sus intereses tanto económicos como sociales. Así pues, en la investigación se halló que la mayoría de generalmente o siempre aplican estas herramientas.

Las medianas empresas de Sabana de Occidente evidencian que cuentan y cumplen con los principios y valores, siendo estos la base para la funcionabilidad y la estabilidad del desarrollo y la calidad de la organización por tal motivo es un estado crítico puesto que así como la vida social se enmarca en patrones culturales que permiten el desarrollo de las personas, las organizaciones cuentan con su cultura. Ésta debería facilitar la integración y el crecimiento de sus miembros. Su grado de solidez demuestra el grado de solidez de la organización.

Otro hallazgo en esta fase fue que las empresas algunas veces están en constante estudio de los factores tanto internos como externos que puedan afectar el funcionamiento y la obtención de los objetivos de las medianas empresas de Sabana de Occidente.

Por otro lado, dentro de la muestra obtenida en esta fase dieron respuesta positiva a la implementación de visión y misión en la organización evitando así una desactualización en la administración tradicional con solo un objetivo, y no teniendo en cuenta hacerlo continuamente para el mejoramiento de todas las organizaciones.

En el aspecto de capacitación medioambiental se presentó que las medianas empresas están divididas en que siempre, algunas veces y nunca implementan tales capacitaciones, es por lo anterior que es pertinente trabajar en que las organizaciones presten más atención al tema ambiental, pues es lo que mantendrá los recursos no renovables en relativo equilibrio y sostenimiento y todo ello debe extenderse a todos los miembros de la organización.

Se observó parcialmente en las medianas empresas el completo conocimiento de la RSE, y una de las posibles consecuencias de este problema de definición de la RSE es la confusión en las empresas cuando trasladan las responsabilidades sociales de la teoría a la práctica.

8.2. TERCERA FASE (MICRO EMPRESAS) SABANA DE OCCIDENTE DE CUNDINAMARCA

Las microempresas establecidas en Sabana de Occidente fueron objeto de estudio en esta etapa de la cual se recolectó una muestra de 771 encuestados;

demostrando el alto número de este tipo de empresas en la provincia, la anterior muestra da como resultado lo siguiente:

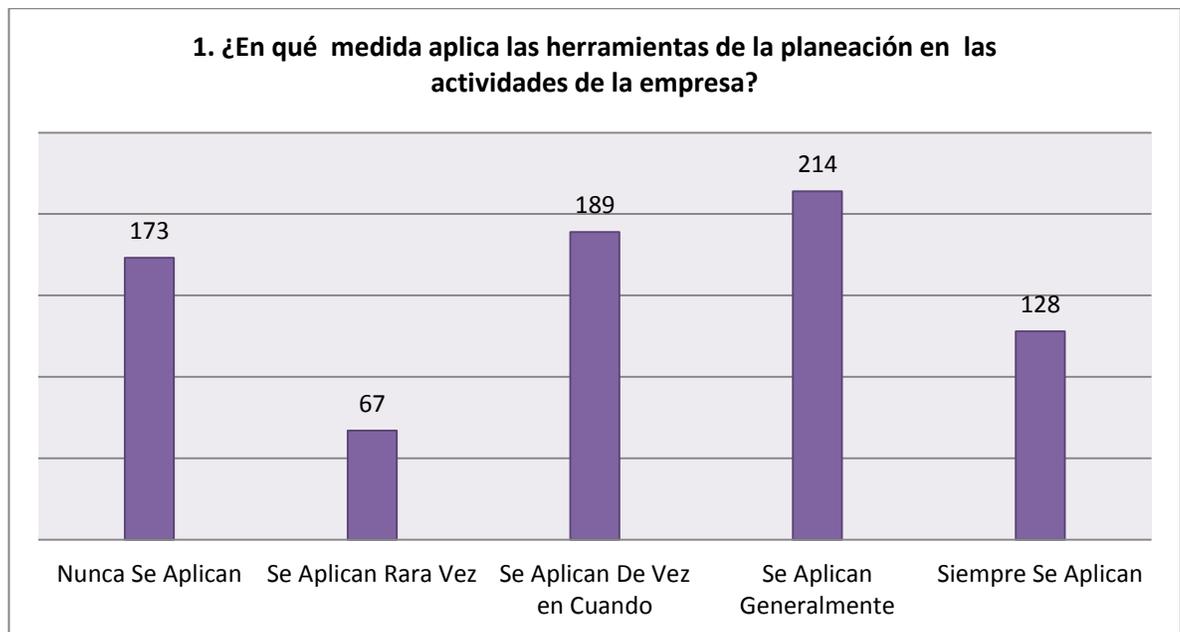
A la pregunta 1 ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa? Las respuestas de los empresarios fueron las siguientes:

Tabla 30. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase tres

1. ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa?	Frecuencia Absoluta
Nunca Se Aplican	173
Se Aplican Rara Vez	67
Se Aplican De Vez en Cuando	189
Se Aplican Generalmente	214
Siempre Se Aplican	128
Total	771

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 25. Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-investigador

A la pregunta 2 ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa? Los empresarios respondieron lo siguiente:

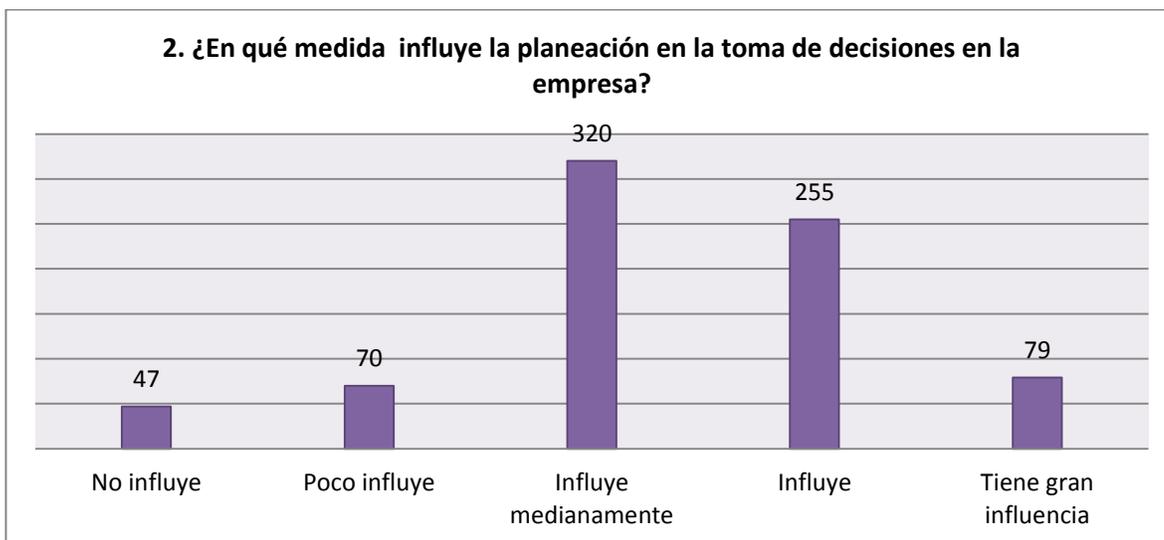
Tabla 31. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase tres

2. ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa?	Frecuencia Absoluta
No influye	47
Poco influye	70
Influye medianamente	320
Influye	255
Tiene gran influencia	79

Total	771
-------	-----

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 26. Influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-investigador

A la pregunta 3 ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos? Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

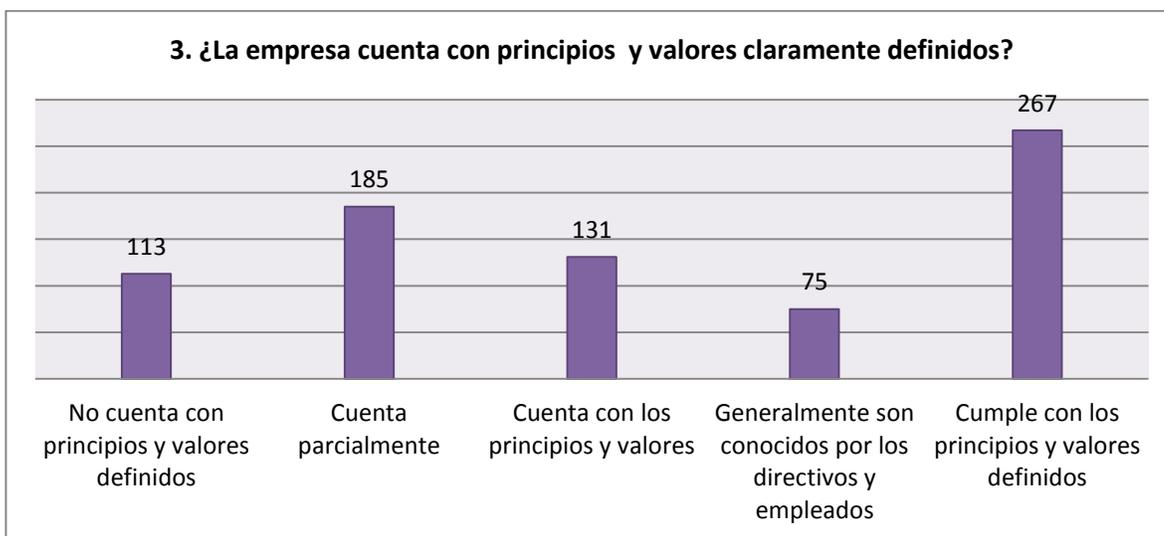
Tabla 32. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase tres

3. ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos?	Frecuencia Absoluta
No cuenta con principios y valores definidos	113
Cuenta parcialmente	185
Cuenta con los principios y valores	131
Generalmente son conocidos por los directivos y empleados	75

Cumple con los principios y valores definidos	267
Total	771

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 27. Principios y valores empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-investigador

A la pregunta 4. ¿Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?

Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 33. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase tres

4. ¿Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?	Frecuencia Absoluta
Siempre	175
Algunas veces	319
Rara vez	92

Ocasionalmente	138
Nunca	47
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 28. Tendencias del entorno de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 5. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

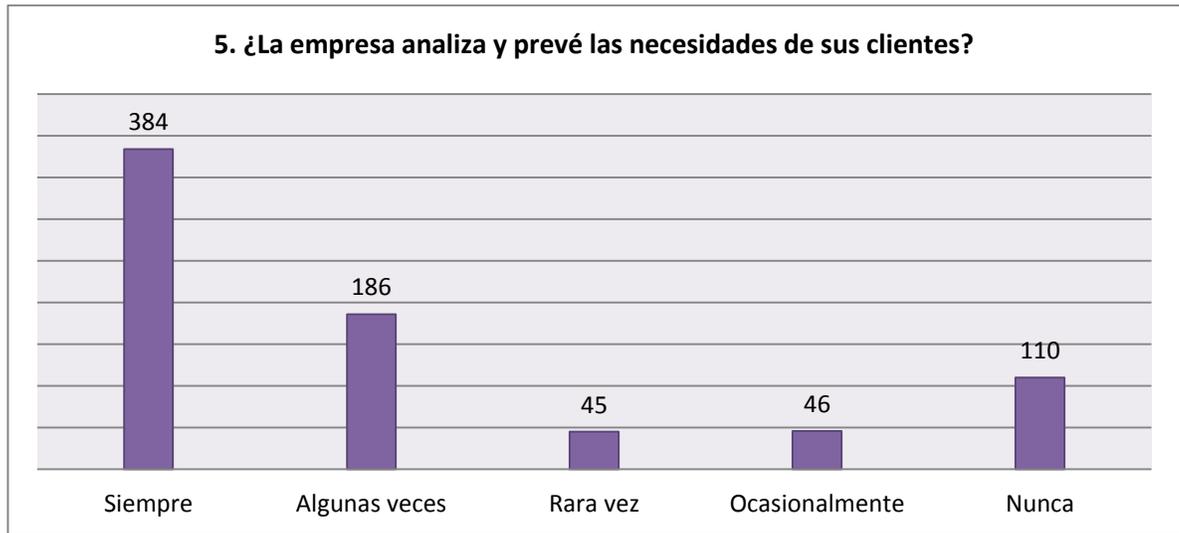
Tabla 34. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase tres

5. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes?	Frecuencia Absoluta
Siempre	384
Algunas veces	186

Rara vez	45
Ocasionalmente	46
Nunca	110
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 29. Necesidades de los clientes de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores, distribuidores y acreedores? Los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

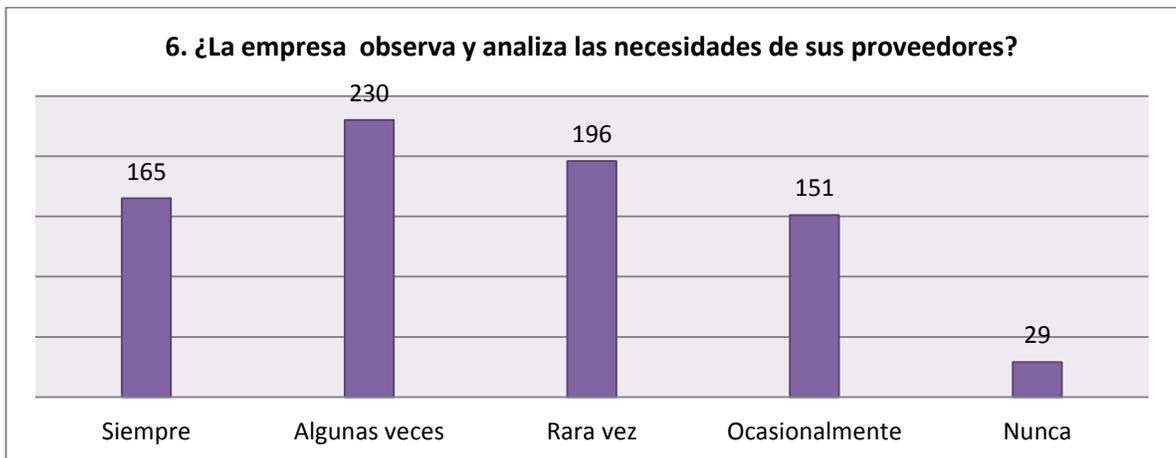
Tabla 35. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase tres

6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores?	Frecuencia Absoluta
Siempre	165

Algunas veces	230
Rara vez	196
Ocasionalmente	151
Nunca	29
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 30. Necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 7. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

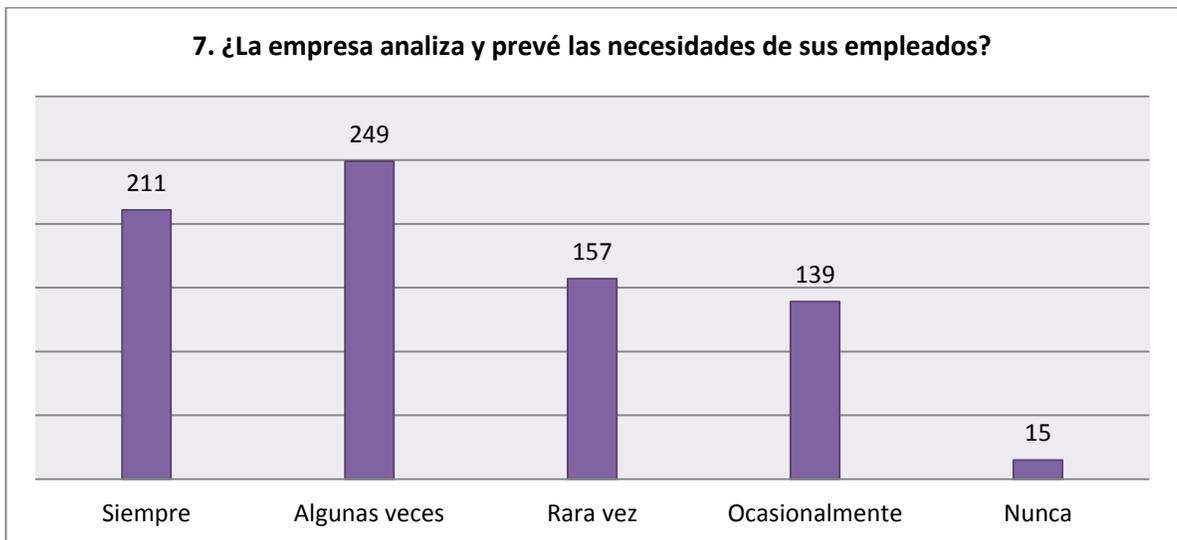
Tabla 36. Necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente fase tres

7. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados?	Frecuencia Absoluta
Siempre	211

Algunas veces	249
Rara vez	157
Ocasionalmente	139
Nunca	15
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 31. Necesidades de los empleados de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 8. Su empresa cuenta con una misión y visión explícita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal), los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 37. Misión y visión empresas de Sabana de Occidente fase tres

8. ¿Su empresa cuenta con una misión y visión explícita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal)?	Frecuencia Absoluta
Siempre	92

Algunas veces	291
Rara vez	164
Ocasionalmente	119
Nunca	105
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 32. Misión y visión empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 9. La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 38. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase tres

9. ¿La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente?	Frecuencia Absoluta
Siempre	153

Algunas veces	332
Rara vez	128
Ocasionalmente	117
Nunca	41
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 33. Objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 10: Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

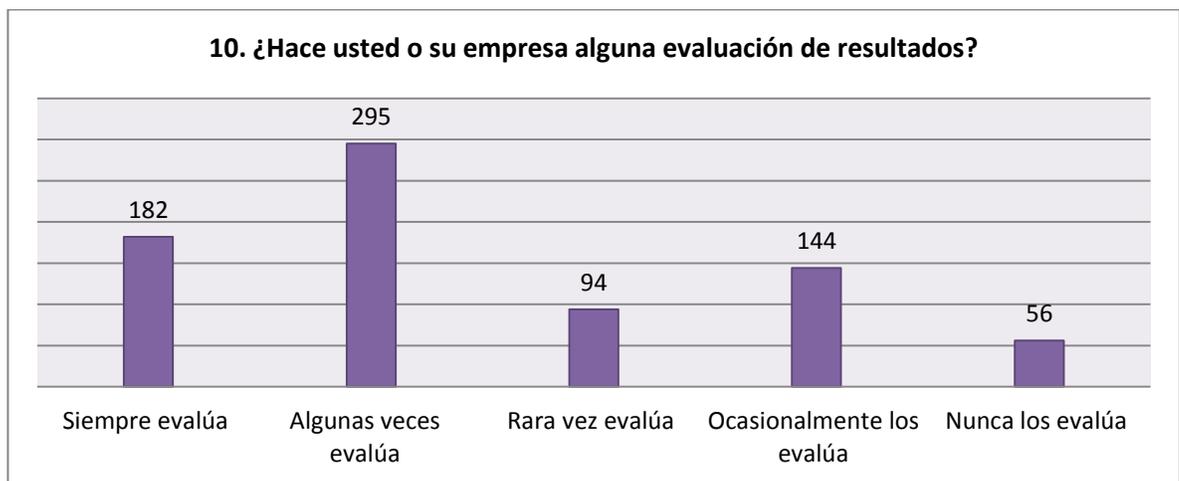
Tabla 39. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase tres

10. ¿Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados?	Frecuencia Absoluta
Siempre evalúa	182

Algunas veces evalúa	295
Rara vez evalúa	94
Ocasionalmente los evalúa	144
Nunca los evalúa	56
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 34. Evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co- Investigador

Frente a la pregunta 11: ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes prácticas de discriminación? los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

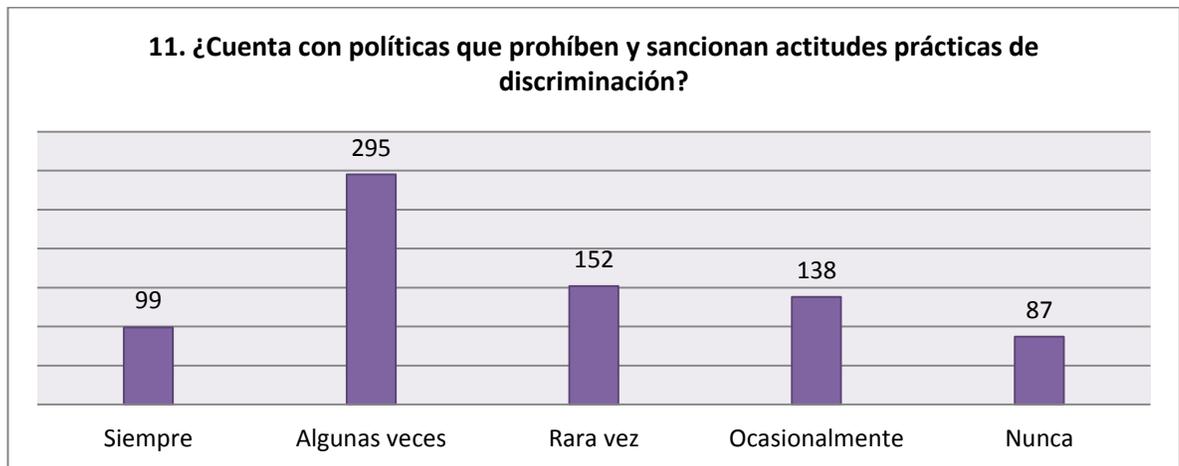
Tabla 40. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase tres

11. ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes prácticas de discriminación?	Frecuencia Absoluta
Siempre	99

Algunas veces	295
Rara vez	152
Ocasionalmente	138
Nunca	87
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 35. Políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

Según pregunta 12, Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa las respuestas arrojan el siguiente resultado:

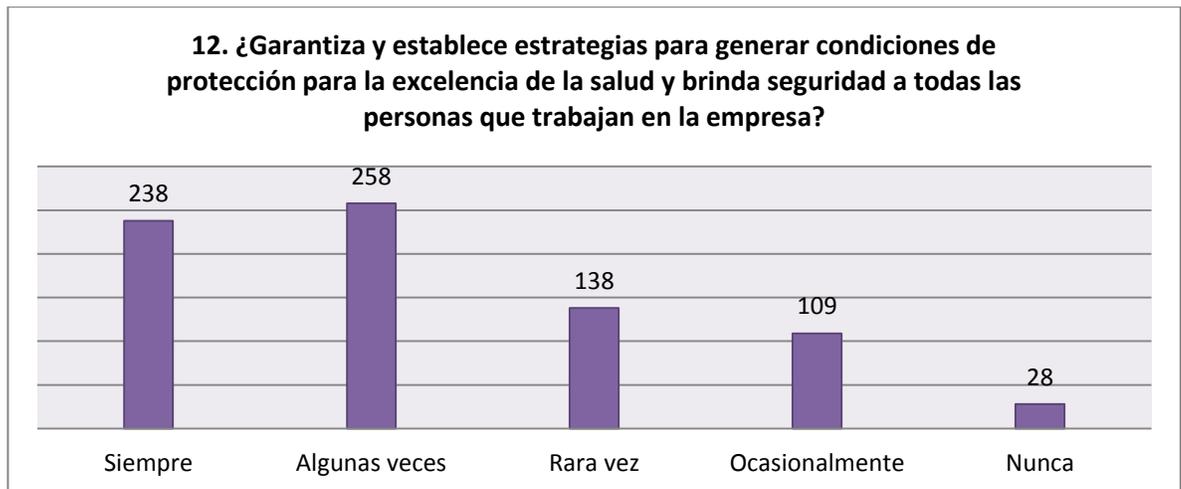
Tabla 41. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase tres

12. ¿Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa?	Frecuencia Absoluta
--	---------------------

Siempre	238
Algunas veces	258
Rara vez	138
Ocasionalmente	109
Nunca	28
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 36. Condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

Frente a la pregunta 13, Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo los empresarios encuestados en Sabana de Occidente suministran la siguiente información;

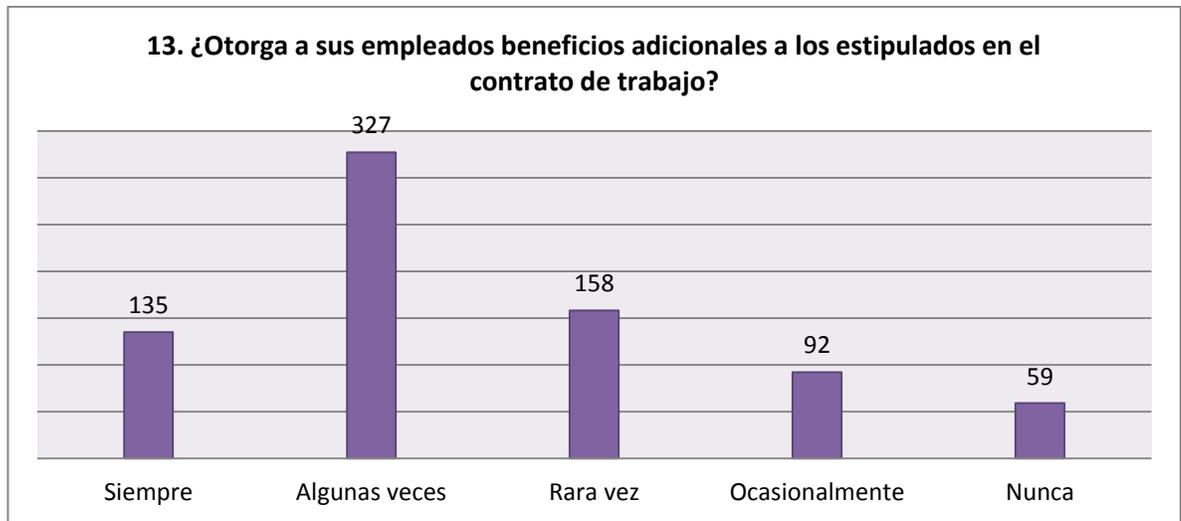
Tabla 42. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase tres

13. ¿Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo?	Frecuencia Absoluta
---	---------------------

Siempre	135
Algunas veces	327
Rara vez	158
Ocasionalmente	92
Nunca	59
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 37. Beneficios adicionales de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

Frente a la pregunta 14, la RSE está definida en la planeación estratégica de la empresa los resultados fueron los siguientes:

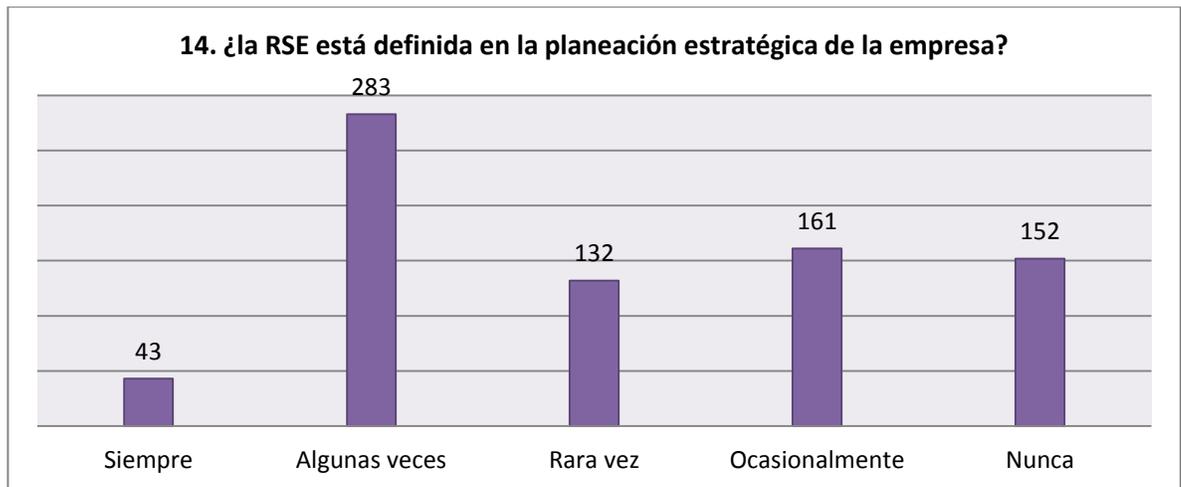
Tabla 43. RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente fase tres

14. ¿la RSE está definida en la planeación estratégica de la empresa?	Frecuencia Absoluta
---	---------------------

Siempre	43
Algunas veces	283
Rara vez	132
Ocasionalmente	161
Nunca	152
Total	771

Fuente: Grupo de Co-Investigación

Gráfica 38. RSE definida en la planeación empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

A la pregunta 15, Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización, las empresas de los municipios encuestados afirman lo siguiente:

Tabla 44. Publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres

15. ¿Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización?	Frecuencia Absoluta
--	---------------------

Siempre	11
Algunas veces	278
Rara vez	124
Ocasionalmente	133
Nunca	225
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 39. Publicación de objetivos de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

Según la pregunta 16, Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial, las empresas de los municipios encuestadas respondieron lo siguiente:

Tabla 45. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase tres

16. ¿Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial?	Frecuencia Absoluta
Siempre	15
Algunas veces	200
Rara vez	62
Ocasionalmente	71
Nunca	423
Total	771

Fuente: Grupo de Co-Investigador

Gráfica 40. Dependencia de Responsabilidad Social empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

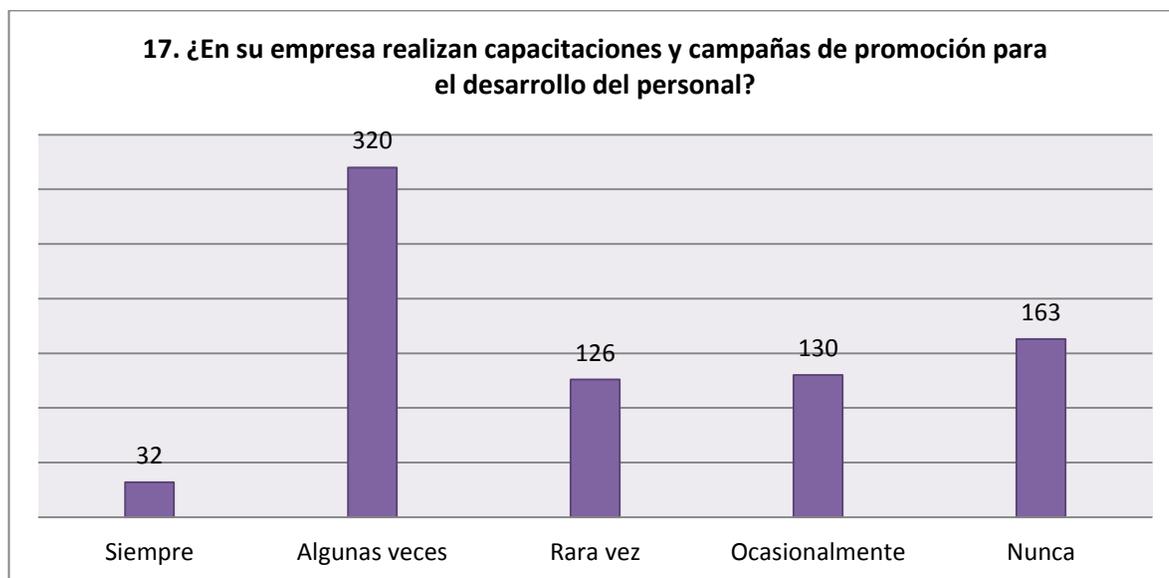
Frente a la pregunta 17, En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal, las empresas encuestadas respondieron lo siguiente:

Tabla 46. Capacitaciones y campañas de promoción empresas Sabana de Occidente fase tres

17. ¿En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal?	Frecuencia Absoluta
Siempre	32
Algunas veces	320
Rara vez	126
Ocasionalmente	130
Nunca	163
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 41. Capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

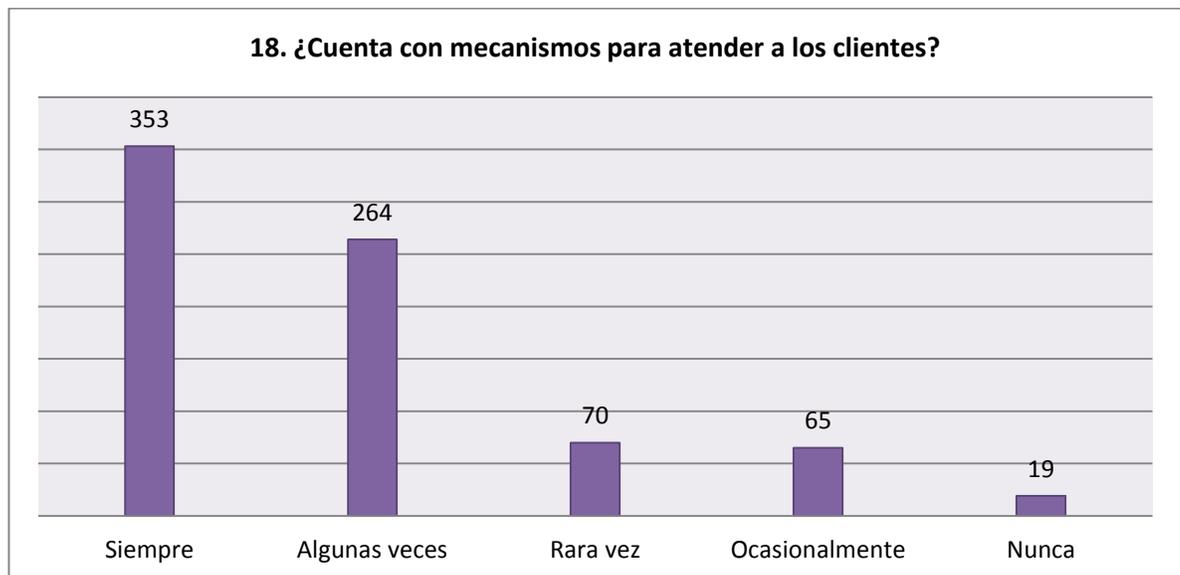
Frente a la pregunta 18, Cuenta con mecanismos para atender a los clientes los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 47. Mecanismos de atención a los clientes empresas Sabana de Occidente fase tres

18. ¿Cuenta con mecanismos para atender a los clientes?	Frecuencia Absoluta
Siempre	353
Algunas veces	264
Rara vez	70
Ocasionalmente	65
Nunca	19
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 42. Mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

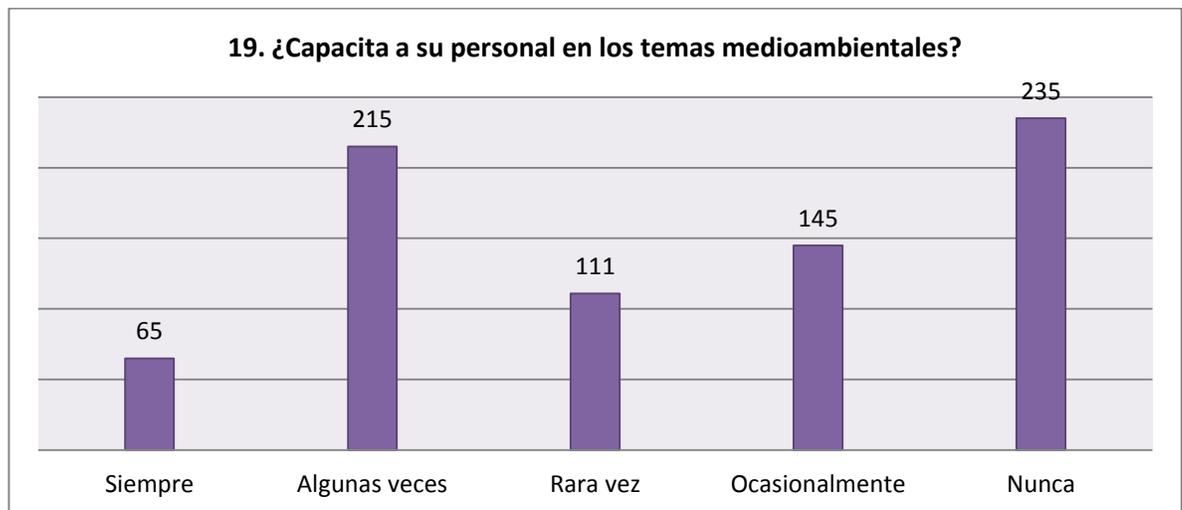
Frente a la pregunta 19, Capacita a su personal en los temas medioambientales, los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 48. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase tres

19. ¿Capacita a su personal en los temas medioambientales?	Frecuencia Absoluta
Siempre	65
Algunas veces	215
Rara vez	111
Ocasionalmente	145
Nunca	235
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 43. Capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

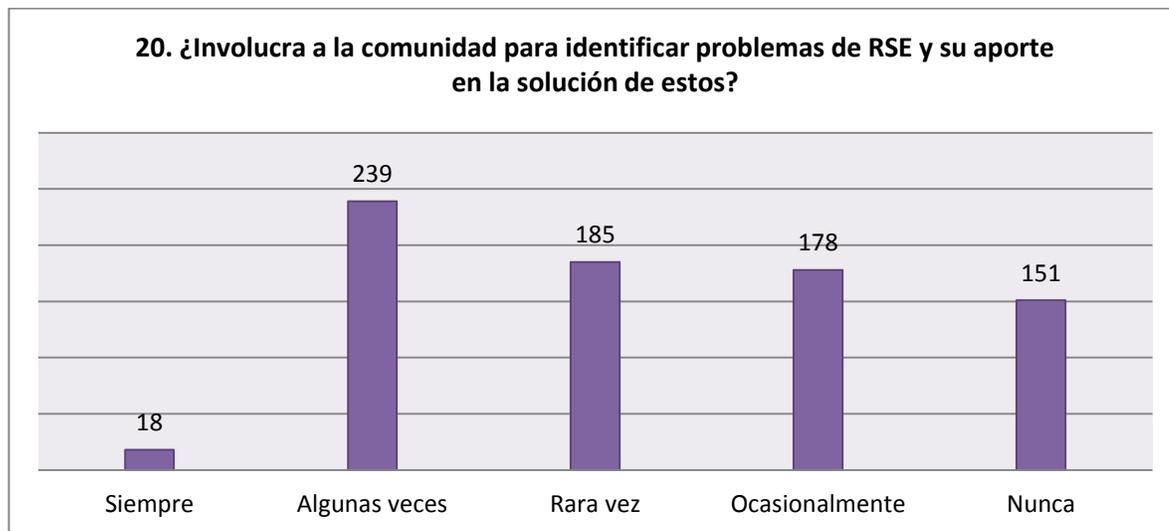
Frente a la pregunta 20, Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos, las empresas encuestadas manifestaron lo siguiente:

Tabla 49. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres

20. ¿Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos?	Frecuencia Absoluta
Siempre	18
Algunas veces	239
Rara vez	185
Ocasionalmente	178
Nunca	151
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 44. Involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

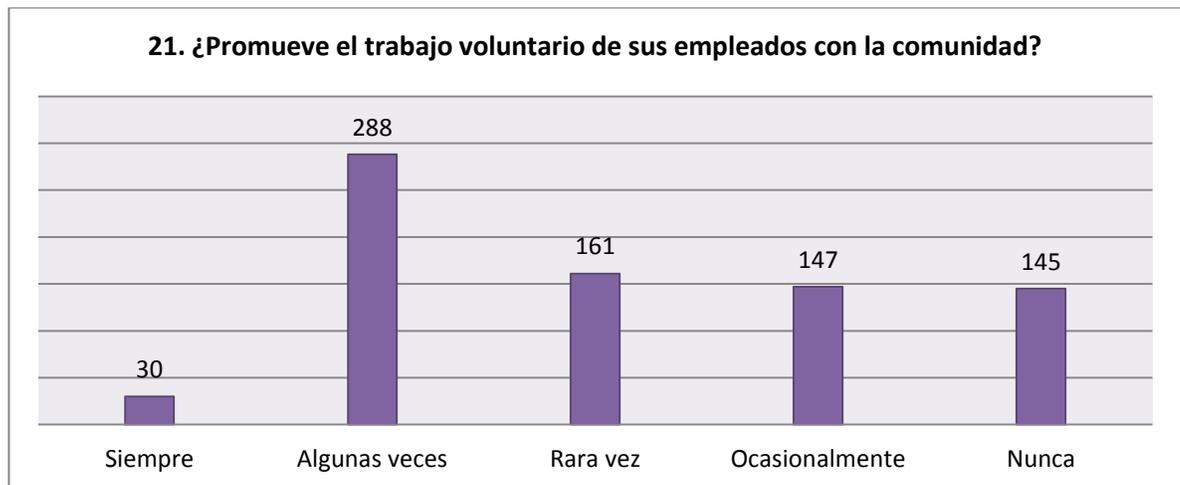
Frente a la pregunta 21, Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad los empresarios encuestados manifestaron lo siguiente:

Tabla 50. Trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente fase tres

21. ¿Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad?	Frecuencia Absoluta
Siempre	30
Algunas veces	288
Rara vez	161
Ocasionalmente	147
Nunca	145
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 45. Trabajo voluntario empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

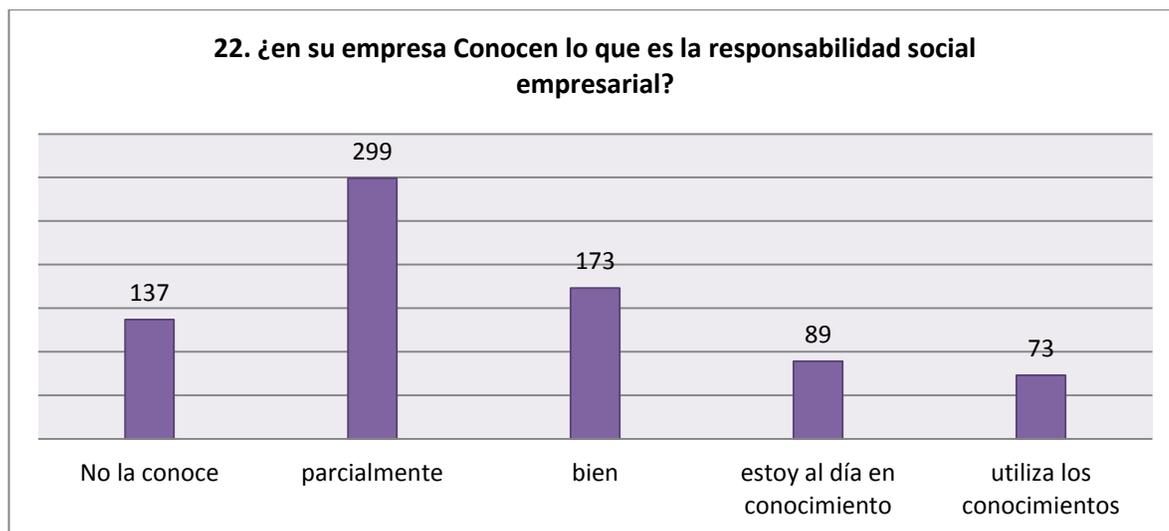
Frente a la pregunta 22, en su empresa conocen lo que es la responsabilidad social empresarial, los empresarios encuestados respondieron lo siguiente:

Tabla 51. Responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente fase tres

22. ¿En su empresa Conocen lo que es la responsabilidad social empresarial?	Frecuencia Absoluta
No la conoce	137
parcialmente	299
bien	173
estoy al día en conocimiento	89
utiliza los conocimientos	73
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 46. Responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

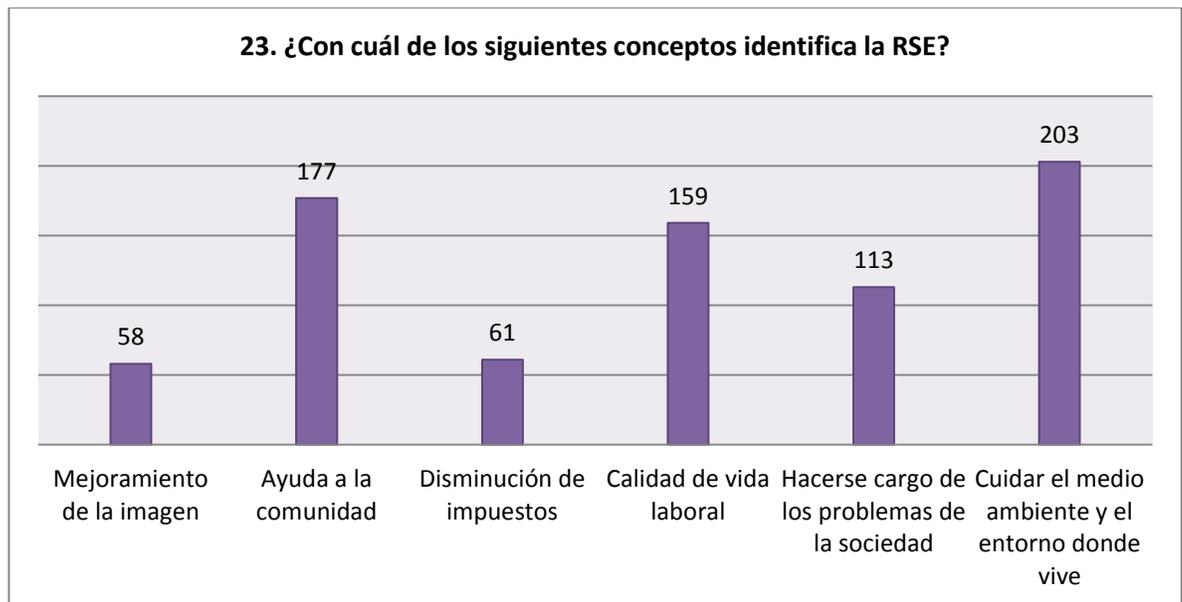
Frente a la pregunta 23, Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE, las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 52. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres

23. ¿Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE?	Frecuencia Absoluta
Mejoramiento de la imagen	58
Ayuda a la comunidad	177
Disminución de impuestos	61
Calidad de vida laboral	159
Hacerse cargo de los problemas de la sociedad	113
Cuidar el medio ambiente y el entorno donde vive	203
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 47. Conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

Frente a la pregunta 24, Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial las respuestas fueron las siguientes:

Tabla 53. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres

24. ¿Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial?	Frecuencia Absoluta
Siempre	39
Algunas veces	231
Rara vez	174
Ocasionalmente	173
Nunca	154
Total	771

Fuente: Grupo Co-Investigador

Gráfica 48. Aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente fase tres



Fuente: Grupo Co-Investigador

8.2.1. Análisis tercera fase (Micro Empresas) Sabana de Occidente de Cundinamarca

Las microempresas de Sabana de Occidente contestaron que generalmente aplican las herramientas pertenecientes a la planeación organizacional, siendo lo anterior un hallazgo positivo puesto que son organizaciones pequeñas y proyectadas al crecimiento por tal motivo estas herramientas son de gran utilidad para poder lograr descubrir el camino adecuado para el éxito de las empresas dentro del mercado departamental y posiblemente nacional.

Además de las herramientas este tipo de organizaciones, la mayoría establecieron cumplir con valores y principios claramente definidos; pero un número significativo descubierto en esta investigación, arrojó que no cuenta con estos conceptos generando incertidumbre y pérdida de identidad de las microempresas, adicionalmente la cultura organizacional se ve afectada por estos aspectos.

Con respecto a estudiar las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal; las empresas contestaron algunas veces u ocasionalmente analizan estos factores, lo anterior demuestra la temprana edad de estas empresas e inexperiencia, adicionalmente les parece irrelevante estar observando estos entornos cuando son fundamentales para el diagnóstico organizacional y la implantación de estrategias que contrarresten las afectaciones del cambio.

Por otro lado, las empresas de esta fase presentaron una imparcialidad con respecto a la implementación de la visión y misión; se dividen en que algunas veces, rara vez, ocasionalmente y un número alto de empresas opinaron en que nunca establecieron la visión y misión; así pues, las microempresas al no efectuar la visión y misión se están arriesgando al aumento de la incertidumbre dentro de

los mercados, además al ser relativamente nuevas o en fase de crecimiento esta incertidumbre es aún más alta a comparación de otras empresas.

Otra parte dentro de la investigación se halló una deficiencia sobre capacitación en temas medioambientales, arrojando un alto número en que nunca han realizado tal actividad dentro de las microempresas. Lo anterior puede ser debido a que no están al tanto de las problemáticas medio ambientales del mundo así que no implementan capacitaciones de este factor, además los costos de las capacitaciones son elevados para estas organizaciones.

Por último, la mayoría de las microempresas de Sabana de Occidente tienen parcialmente o nulo conocimiento del concepto de RSE puesto que según el pensamiento de la alta gerencia de estas organizaciones son relevantes otros aspectos para el crecimiento de las mismas en el mercado.

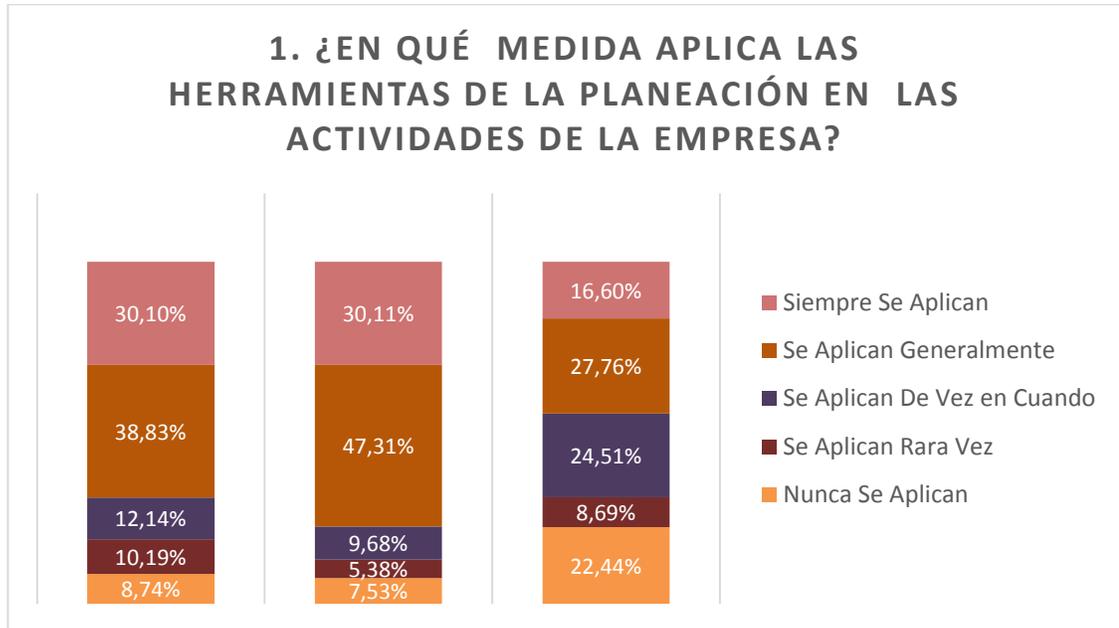
8.3. CONSOLIDADO EN FORMA DE COMPARATIVO POR FASES (TIPOS DE EMPRESAS)

Tabla 54. Consolidado planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente

1. ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Nunca Se Aplican	8,74%	7,53%	22,44%
Se Aplican Rara Vez	10,19%	5,38%	8,69%
Se Aplican De Vez en Cuando	12,14%	9,68%	24,51%
Se Aplican Generalmente	38,83%	47,31%	27,76%
Siempre Se Aplican	30,10%	30,11%	16,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 49. Consolidado Planeación en las actividades de las empresas de Sabana de Occidente



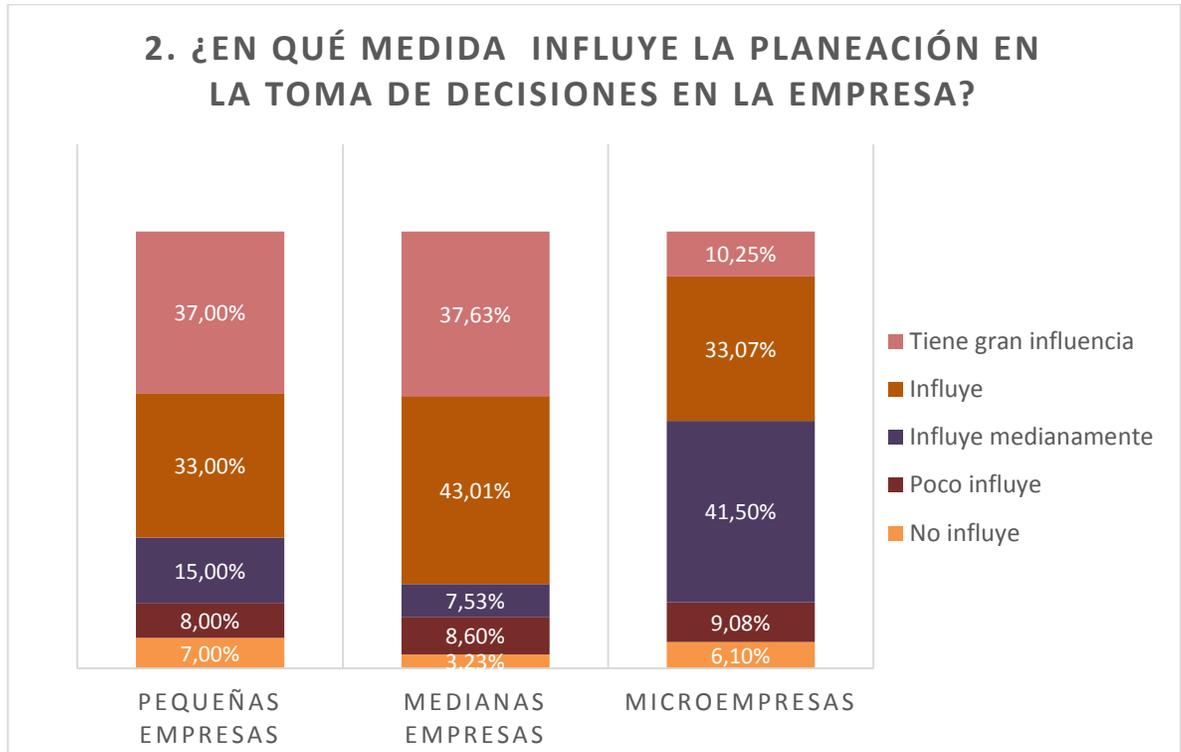
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 55. Consolidado influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente

2. ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
No influye	7,00%	3,23%	6,10%
Poco influye	8,00%	8,60%	9,08%
Influye medianamente	15,00%	7,53%	41,50%
Influye	33,00%	43,01%	33,07%
Tiene gran influencia	37,00%	37,63%	10,25%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 50. Consolidado influencia de la planeación en toma de decisiones de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

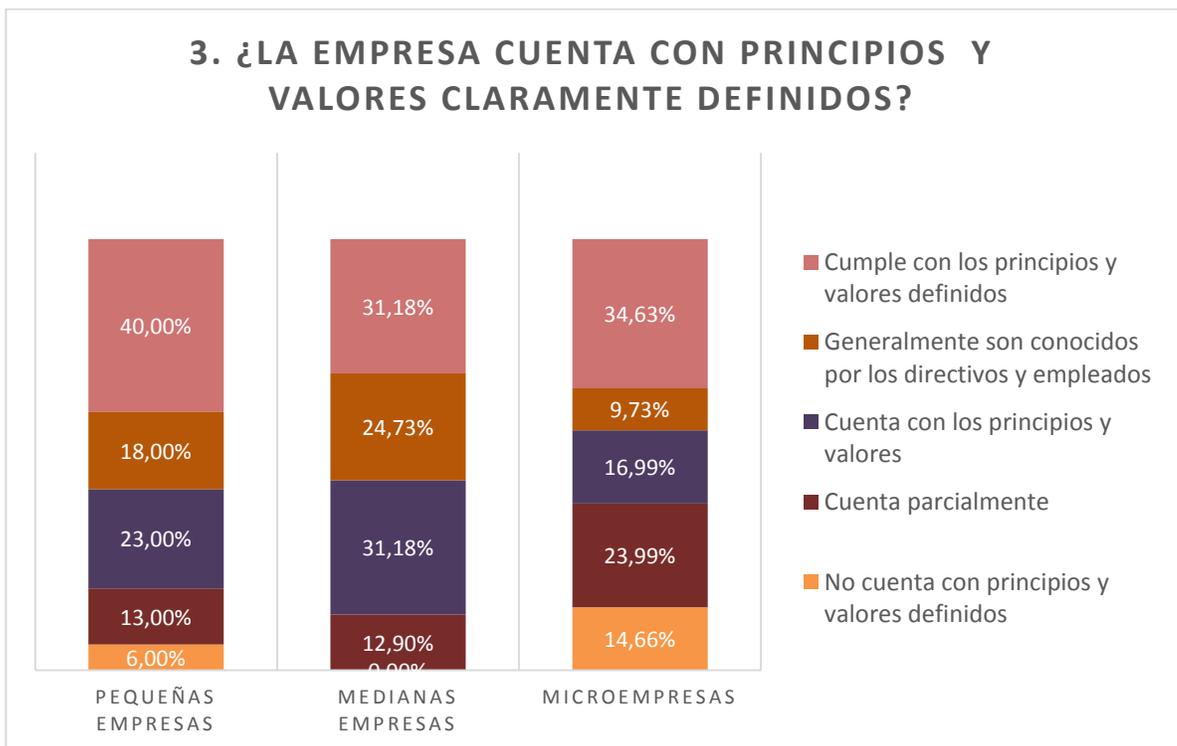
Tabla 56. Consolidado principios y valores empresas de Sabana de Occidente

3. ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
No cuenta con principios y valores definidos	6,00%	0,00%	14,66%
Cuenta parcialmente	13,00%	12,90%	23,99%
Cuenta con los principios y valores	23,00%	31,18%	16,99%
Generalmente son conocidos por los	18,00%	24,73%	9,73%

directivos y empleados			
Cumple con los principios y valores definidos	40,00%	31,18%	34,63%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 51. Consolidado principios y valores empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

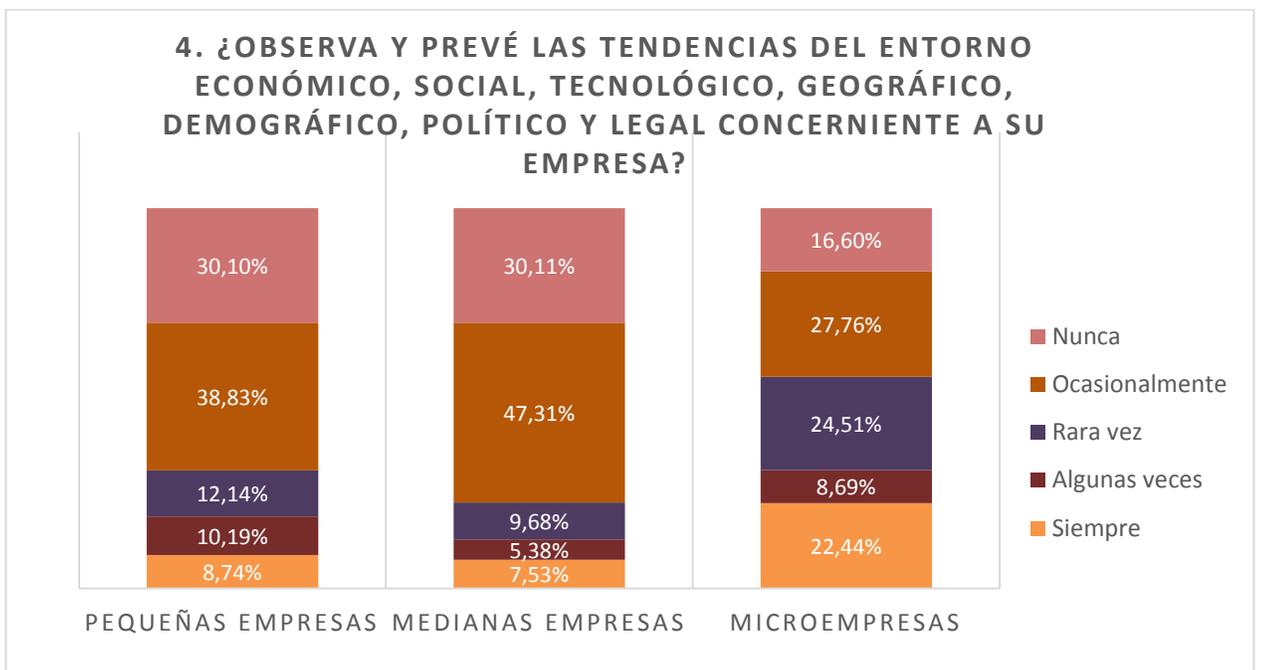
Tabla 57. Consolidado tendencias del entorno de Sabana de Occidente

4. ¿Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	8,74%	7,53%	22,44%

Algunas veces	10,19%	5,38%	8,69%
Rara vez	12,14%	9,68%	24,51%
Ocasionalmente	38,83%	47,31%	27,76%
Nunca	30,10%	30,11%	16,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 52. Consolidado tendencias del entorno de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

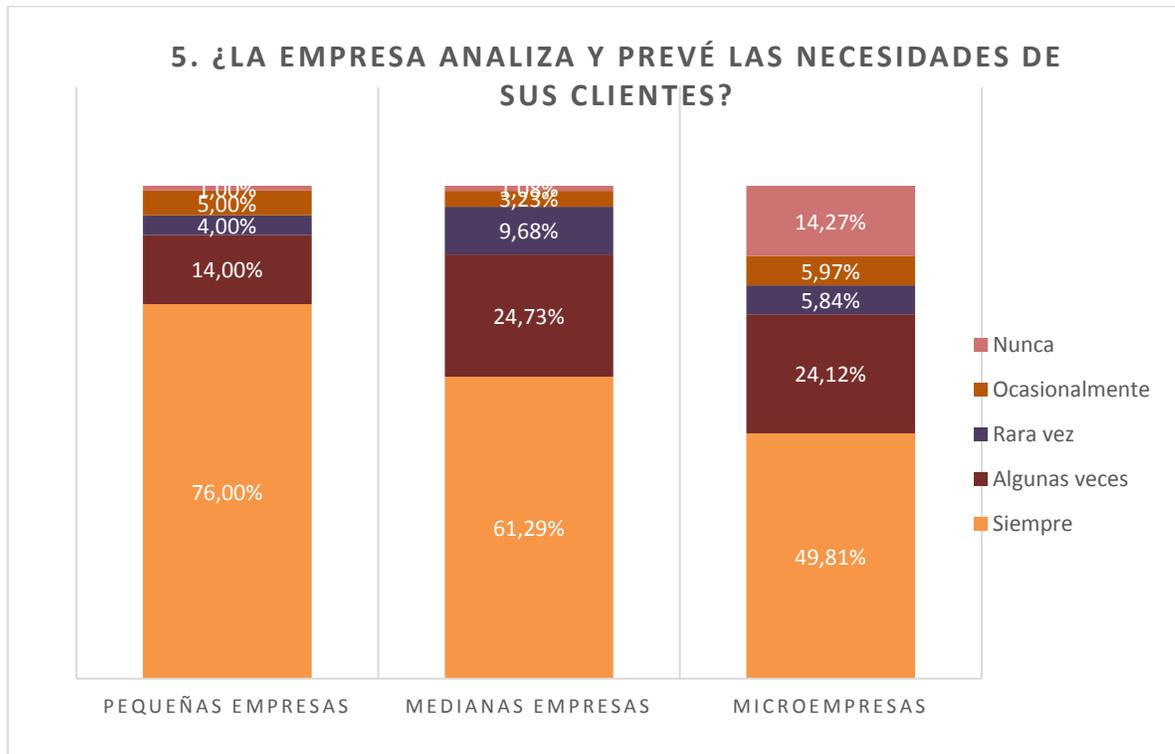
Tabla 58. Consolidado necesidades de los clientes de Sabana de Occidente

5. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	76,00%	61,29%	49,81%
Algunas veces	14,00%	24,73%	24,12%
Rara vez	4,00%	9,68%	5,84%

Ocasionalmente	5,00%	3,23%	5,97%
Nunca	1,00%	1,08%	14,27%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 53. Consolidado necesidades de los clientes de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

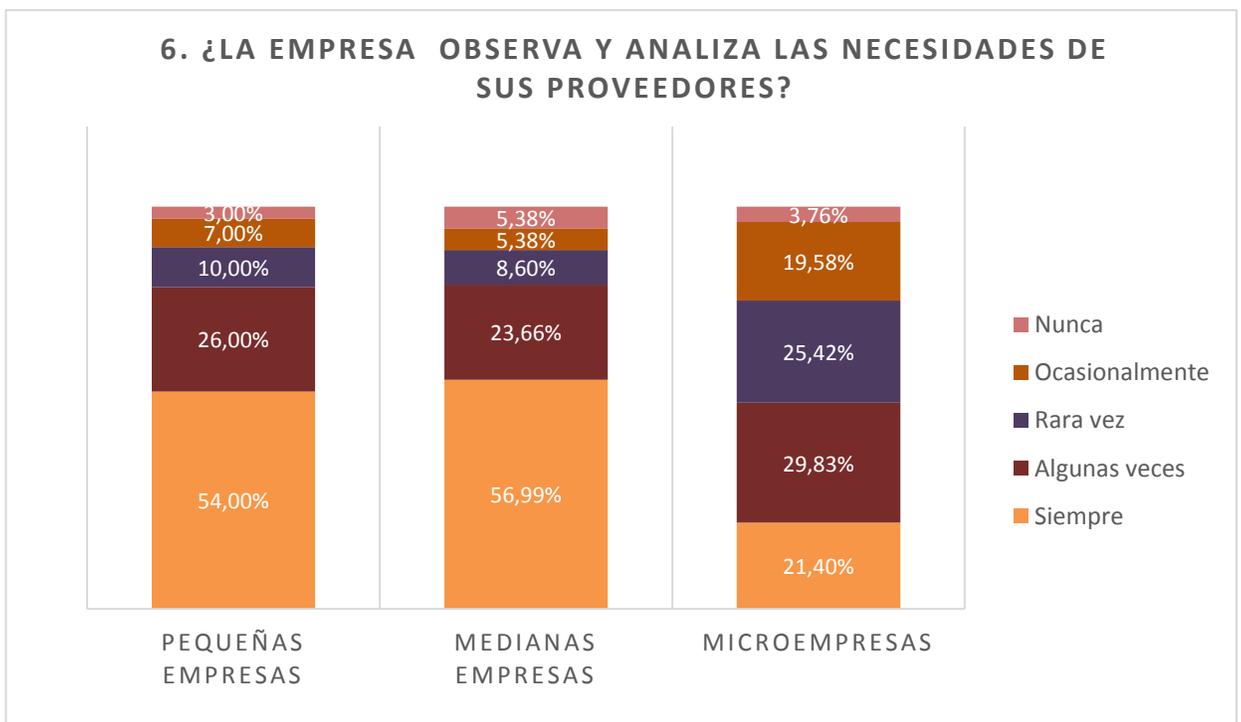
Tabla 59. Consolidado necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente

6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	54,00%	56,99%	21,40%
Algunas veces	26,00%	23,66%	29,83%

Rara vez	10,00%	8,60%	25,42%
Ocasionalmente	7,00%	5,38%	19,58%
Nunca	3,00%	5,38%	3,76%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 54. Consolidado necesidades de proveedores, distribuidores y acreedores de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

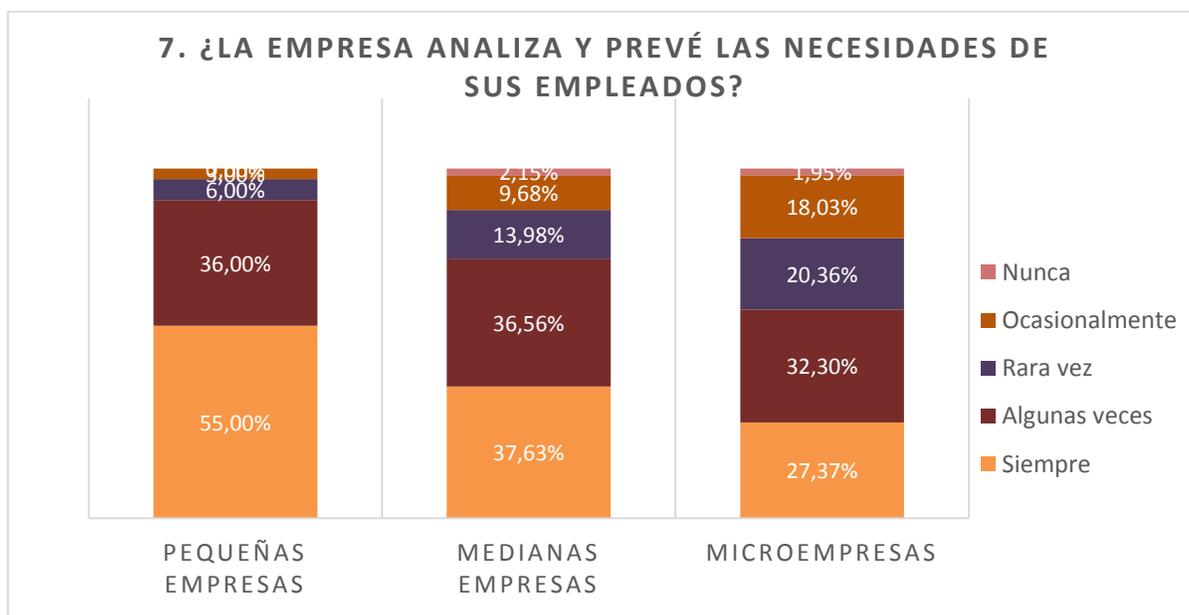
Tabla 60. Consolidado necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente

7. ¿La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	55,00%	37,63%	27,37%

Algunas veces	36,00%	36,56%	32,30%
Rara vez	6,00%	13,98%	20,36%
Ocasionalmente	3,00%	9,68%	18,03%
Nunca	0,00%	2,15%	1,95%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 55. Consolidado necesidades de los empleados empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

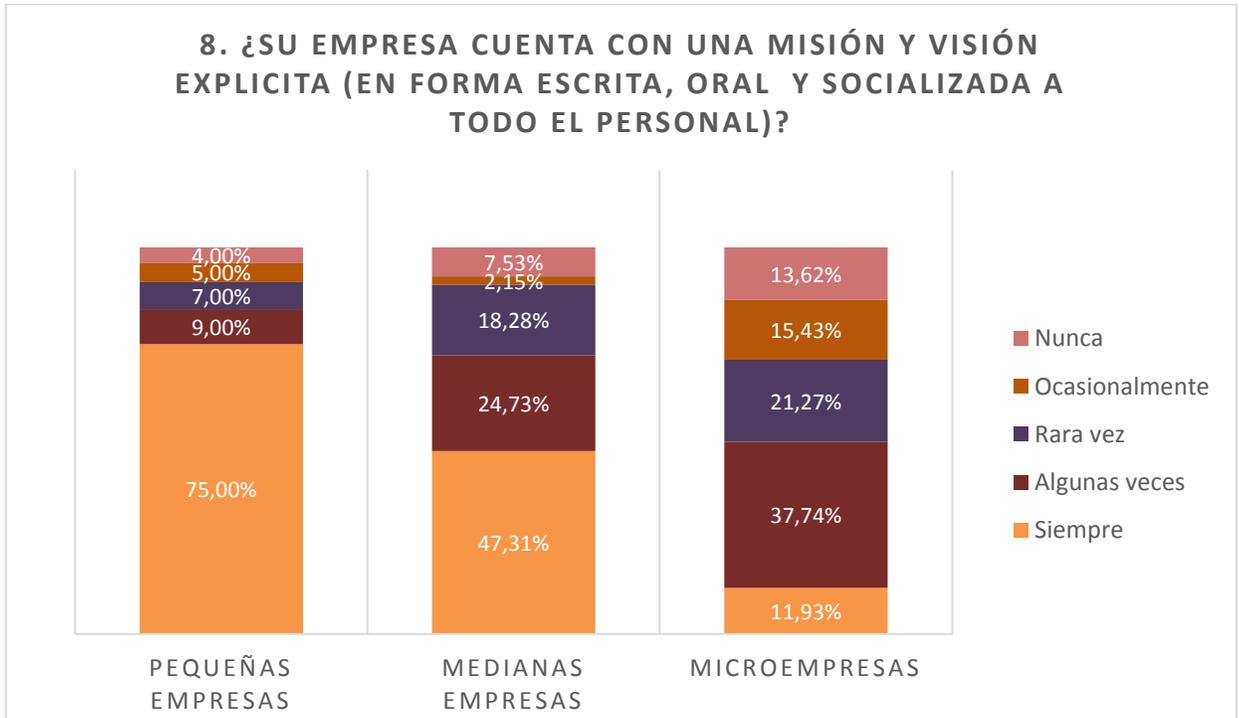
Tabla 61. Consolidado misión y visión empresas de Sabana de Occidente

8. ¿Su empresa cuenta con una misión y visión explícita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal)?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	75,00%	47,31%	11,93%
Algunas veces	9,00%	24,73%	37,74%
Rara vez	7,00%	18,28%	21,27%

Ocasionalmente	5,00%	2,15%	15,43%
Nunca	4,00%	7,53%	13,62%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 56. Consolidado misión y visión empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

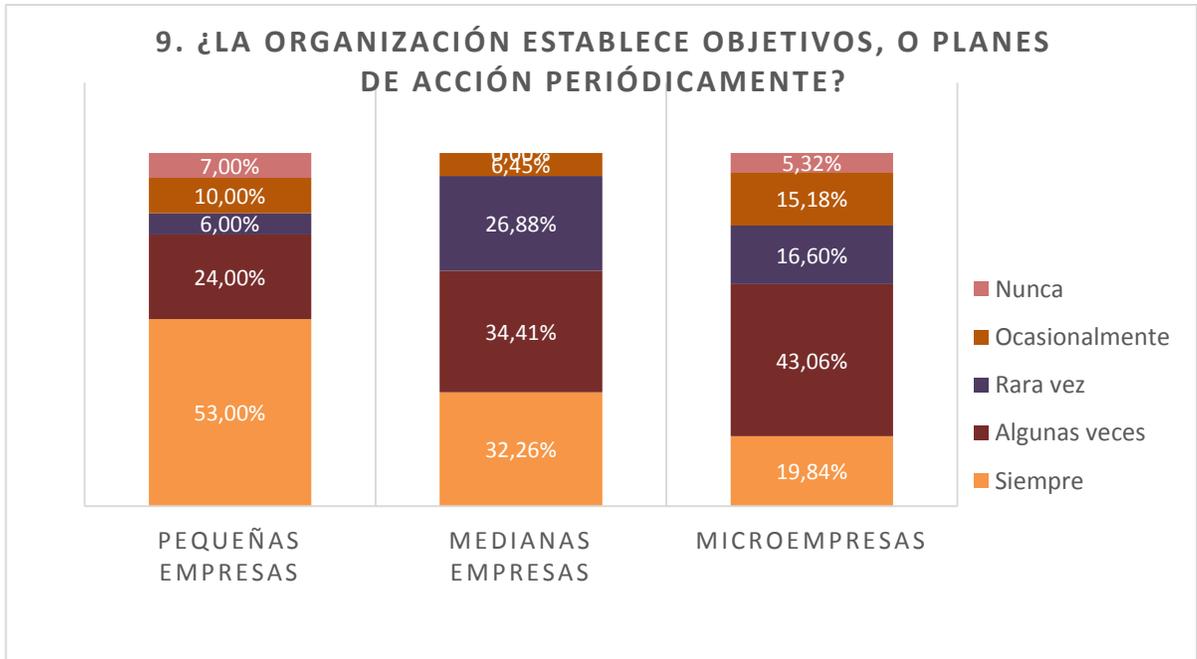
Tabla 62. Consolidado objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente

9. ¿La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	53,00%	32,26%	19,84%
Algunas veces	24,00%	34,41%	43,06%
Rara vez	6,00%	26,88%	16,60%
Ocasionalmente	10,00%	6,45%	15,18%

Nunca	7,00%	0,00%	5,32%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 57. Consolidado objetivos, o planes de acción empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

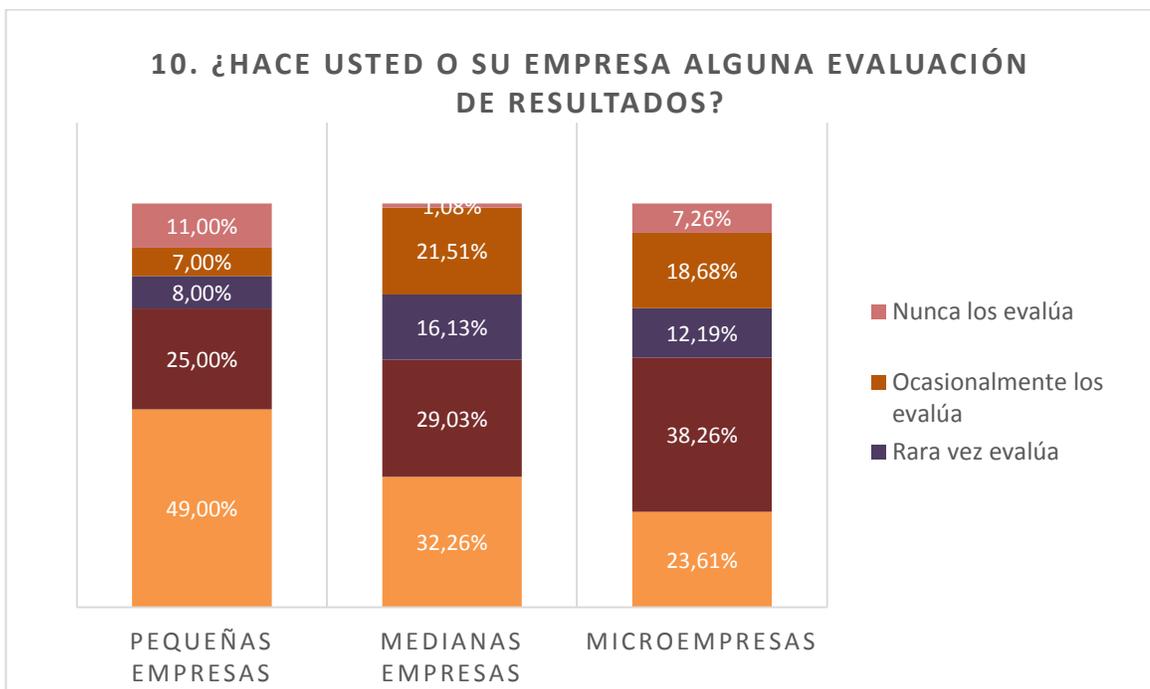
Tabla 63. Consolidado evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente

10. ¿Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre evalúa	49,00%	32,26%	23,61%
Algunas veces evalúa	25,00%	29,03%	38,26%
Rara vez evalúa	8,00%	16,13%	12,19%
Ocasionalmente los evalúa	7,00%	21,51%	18,68%
Nunca los evalúa	11,00%	1,08%	7,26%

Total	100,00%	100,00%	100,00%
-------	---------	---------	---------

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 58. Consolidado evaluación de resultados empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

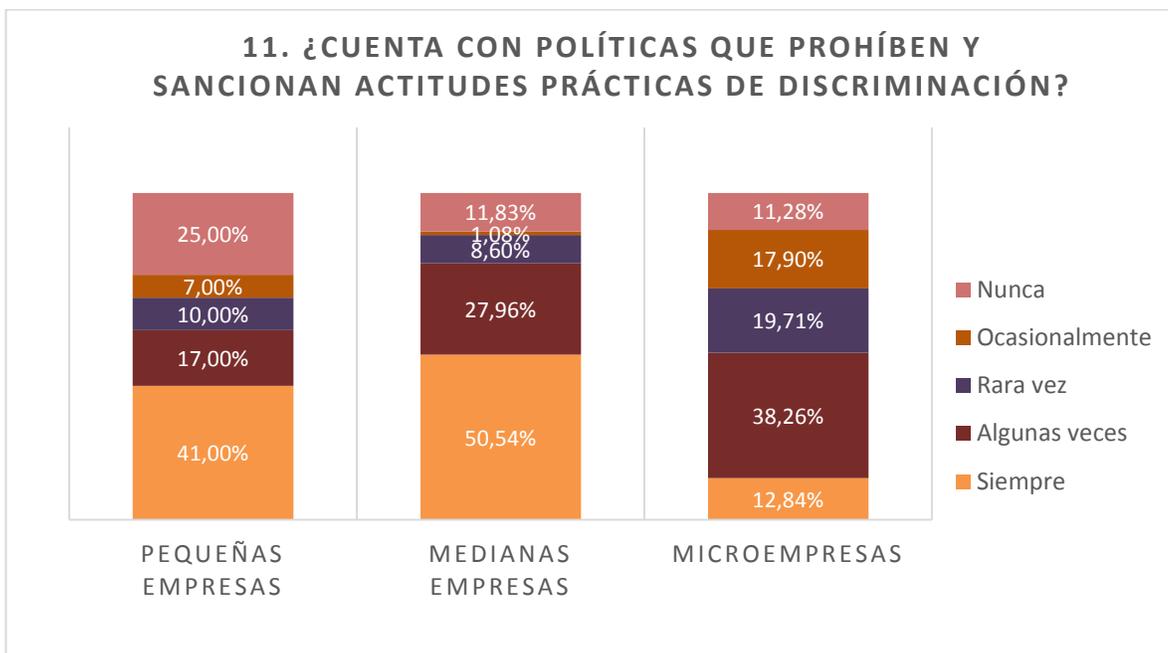
Tabla 64. Consolidado políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente

11. ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes prácticas de discriminación?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	41,00%	50,54%	12,84%
Algunas veces	17,00%	27,96%	38,26%
Rara vez	10,00%	8,60%	19,71%
Ocasionalmente	7,00%	1,08%	17,90%
Nunca	25,00%	11,83%	11,28%

Total	100,00%	100,00%	100,00%
-------	---------	---------	---------

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 59. Consolidado políticas que prohíben la discriminación empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

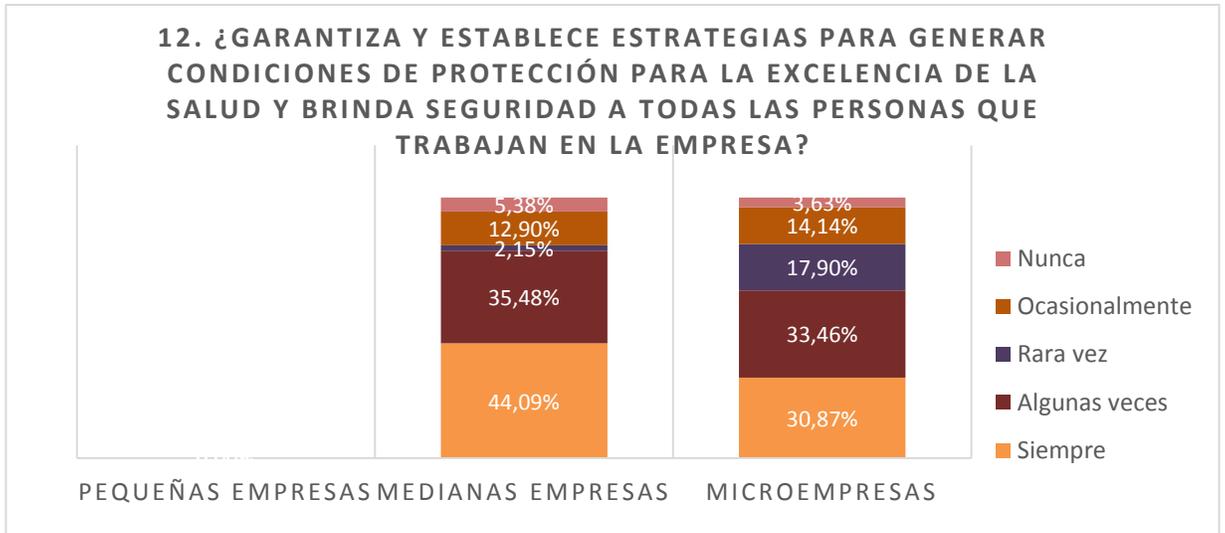
Tabla 65. Consolidado condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente

12. ¿Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	#DIV/0!	44,09%	30,87%
Algunas veces	#DIV/0!	35,48%	33,46%
Rara vez	#DIV/0!	2,15%	17,90%
Ocasionalmente	#DIV/0!	12,90%	14,14%

Nunca	#¡DIV/0!	5,38%	3,63%
Total	#¡DIV/0!	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 60. Consolidado condiciones de salud, seguridad y protección empresas de Sabana de Occidente



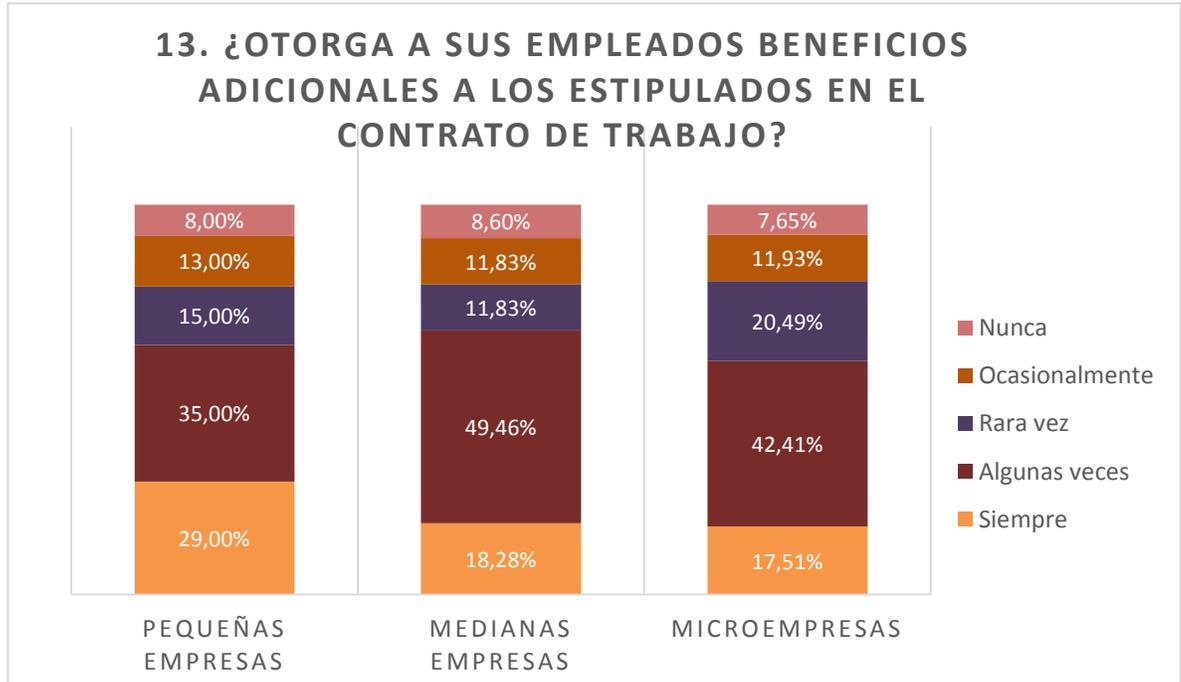
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 66. Consolidado beneficios adicionales de Sabana de Occidente

13. ¿Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	29,00%	18,28%	17,51%
Algunas veces	35,00%	49,46%	42,41%
Rara vez	15,00%	11,83%	20,49%
Ocasionalmente	13,00%	11,83%	11,93%
Nunca	8,00%	8,60%	7,65%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 61. Consolidado beneficios adicionales de Sabana de Occidente



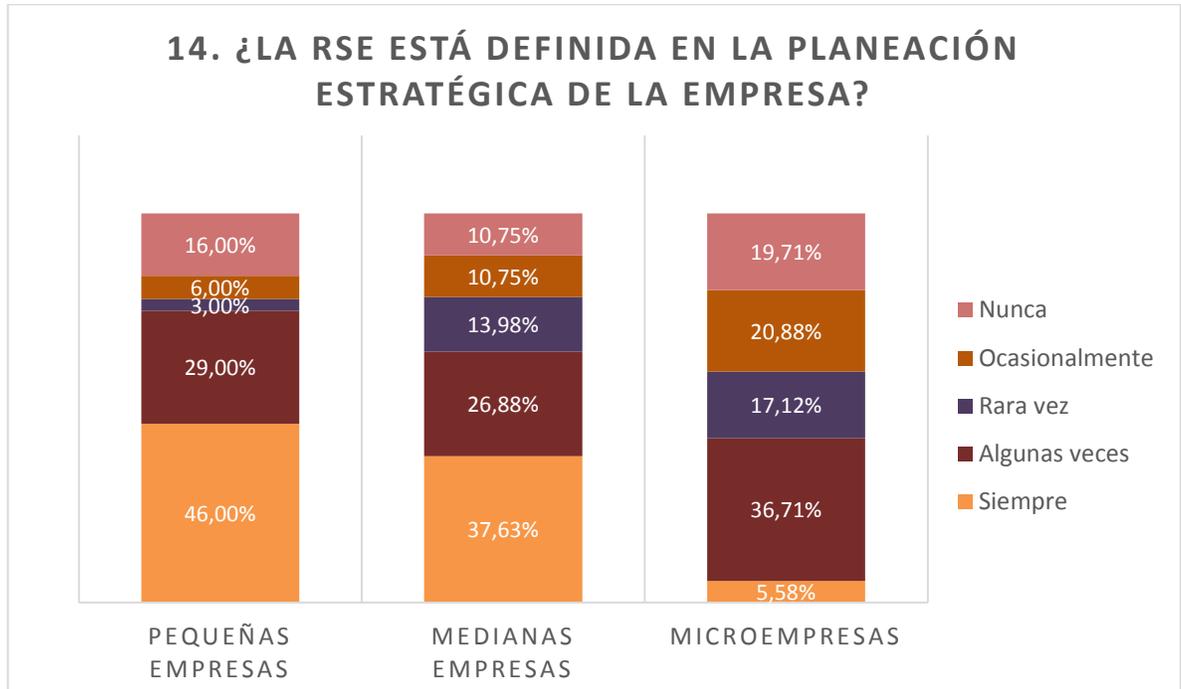
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 67. Consolidado RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente

14. ¿la RSE está definida en la planeación estratégica de la empresa?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	46,00%	37,63%	5,58%
Algunas veces	29,00%	26,88%	36,71%
Rara vez	3,00%	13,98%	17,12%
Ocasionalmente	6,00%	10,75%	20,88%
Nunca	16,00%	10,75%	19,71%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 62. Consolidado RSE definida en la planeación empresas de Sabana de Occidente



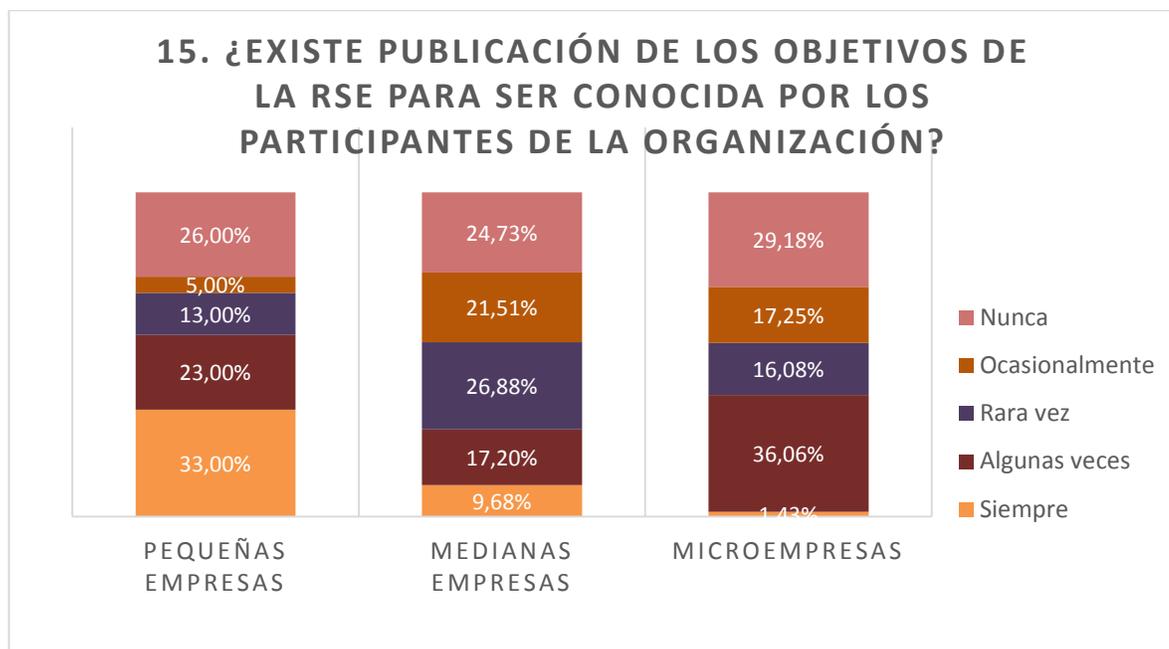
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 68. Consolidado publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente

15. ¿Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	33,00%	9,68%	1,43%
Algunas veces	23,00%	17,20%	36,06%
Rara vez	13,00%	26,88%	16,08%
Ocasionalmente	5,00%	21,51%	17,25%
Nunca	26,00%	24,73%	29,18%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 63. Consolidado publicación de objetivos de RSE empresas de Sabana de Occidente



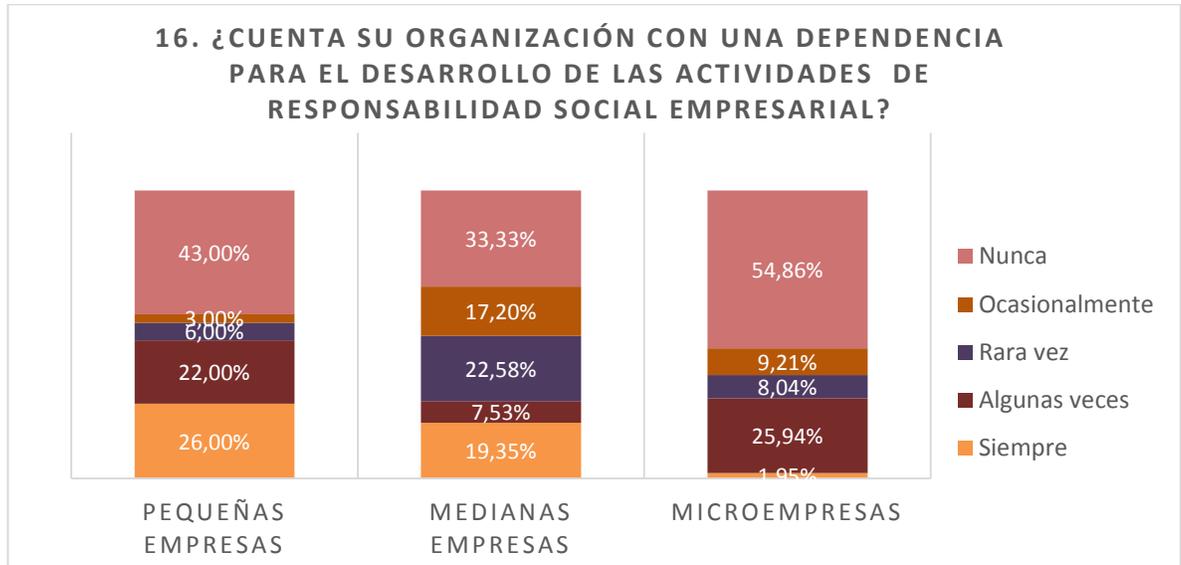
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 69. Consolidado dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente

16. ¿Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	26,00%	19,35%	1,95%
Algunas veces	22,00%	7,53%	25,94%
Rara vez	6,00%	22,58%	8,04%
Ocasionalmente	3,00%	17,20%	9,21%
Nunca	43,00%	33,33%	54,86%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 64. Consolidado dependencia de Responsabilidad Social Empresas de Sabana de Occidente



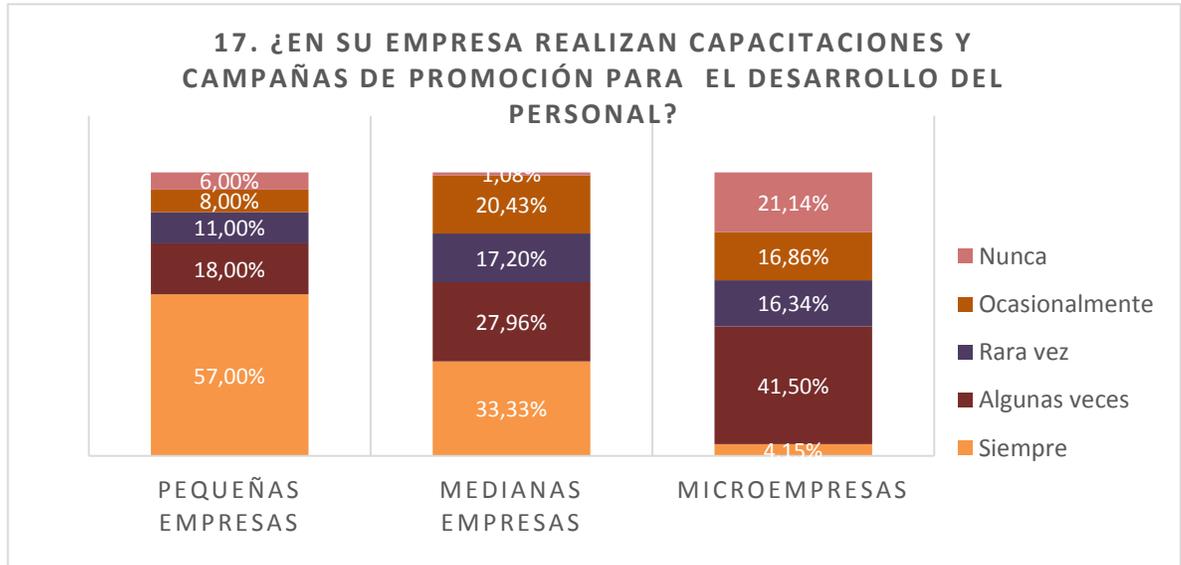
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 70. Consolidado capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente

17. ¿En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	57,00%	33,33%	4,15%
Algunas veces	18,00%	27,96%	41,50%
Rara vez	11,00%	17,20%	16,34%
Ocasionalmente	8,00%	20,43%	16,86%
Nunca	6,00%	1,08%	21,14%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 65. Consolidado capacitaciones y campañas de promoción empresas de Sabana de Occidente



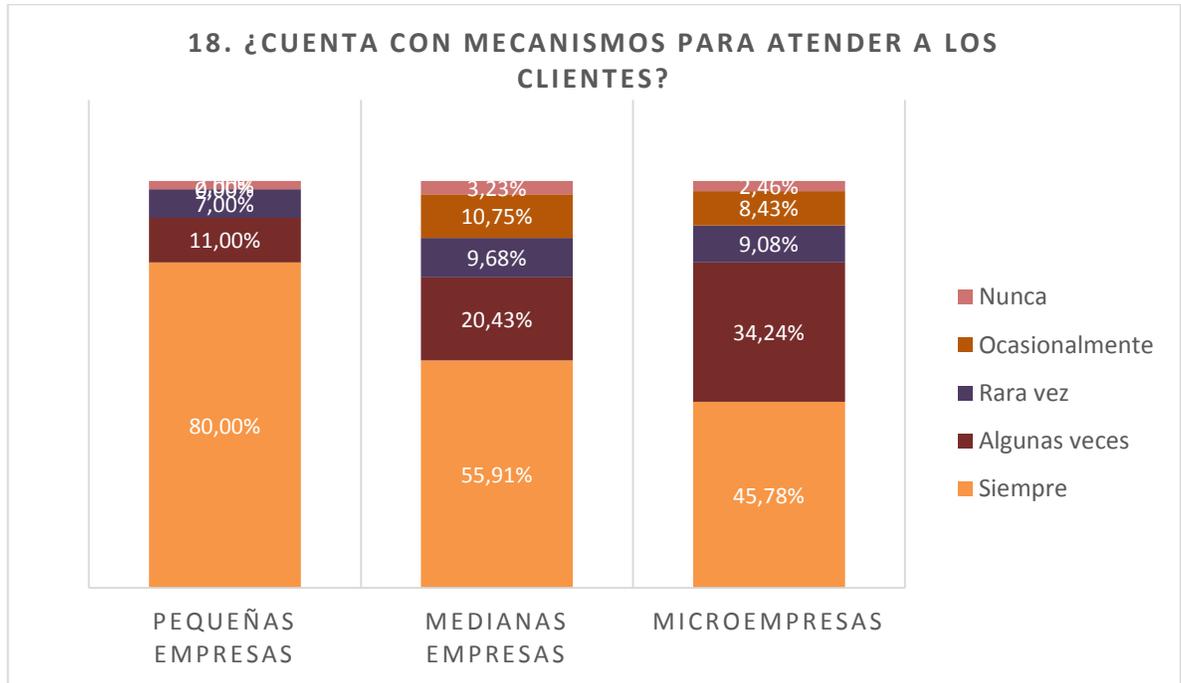
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 71. Consolidado mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente

18. ¿Cuenta con mecanismos para atender a los clientes?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	80,00%	55,91%	45,78%
Algunas veces	11,00%	20,43%	34,24%
Rara vez	7,00%	9,68%	9,08%
Ocasionalmente	0,00%	10,75%	8,43%
Nunca	2,00%	3,23%	2,46%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 66. Consolidado mecanismos de atención a los clientes empresas de Sabana de Occidente



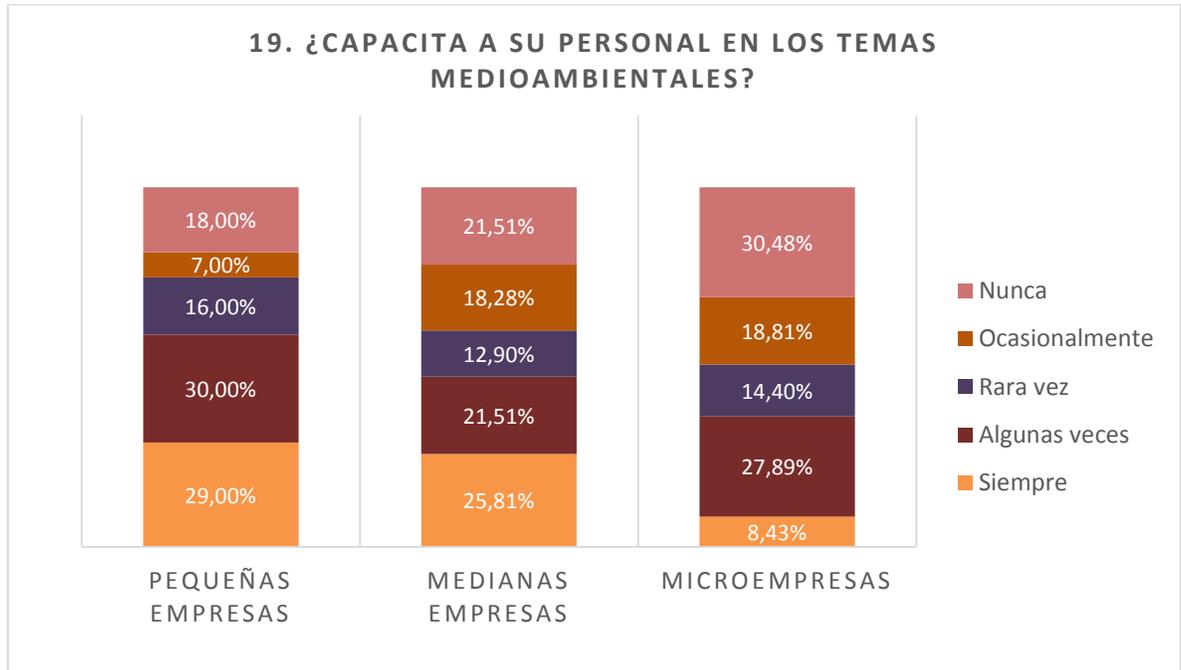
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 72. Consolidado capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente

19. ¿Capacita a su personal en los temas medioambientales?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	29,00%	25,81%	8,43%
Algunas veces	30,00%	21,51%	27,89%
Rara vez	16,00%	12,90%	14,40%
Ocasionalmente	7,00%	18,28%	18,81%
Nunca	18,00%	21,51%	30,48%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 67. Consolidado capacitación temas ambientales empresas de Sabana de Occidente



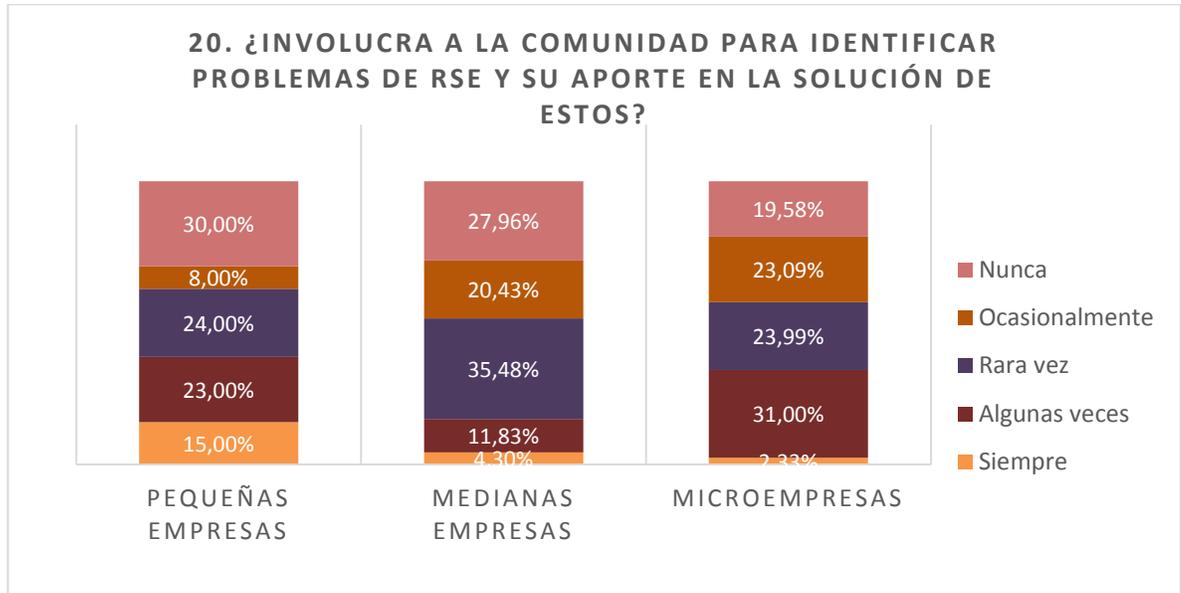
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 73. Consolidado involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente

20. ¿Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	15,00%	4,30%	2,33%
Algunas veces	23,00%	11,83%	31,00%
Rara vez	24,00%	35,48%	23,99%
Ocasionalmente	8,00%	20,43%	23,09%
Nunca	30,00%	27,96%	19,58%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 68. Consolidado involucran a la comunidad para identificar problemas de RSE empresas de Sabana de Occidente



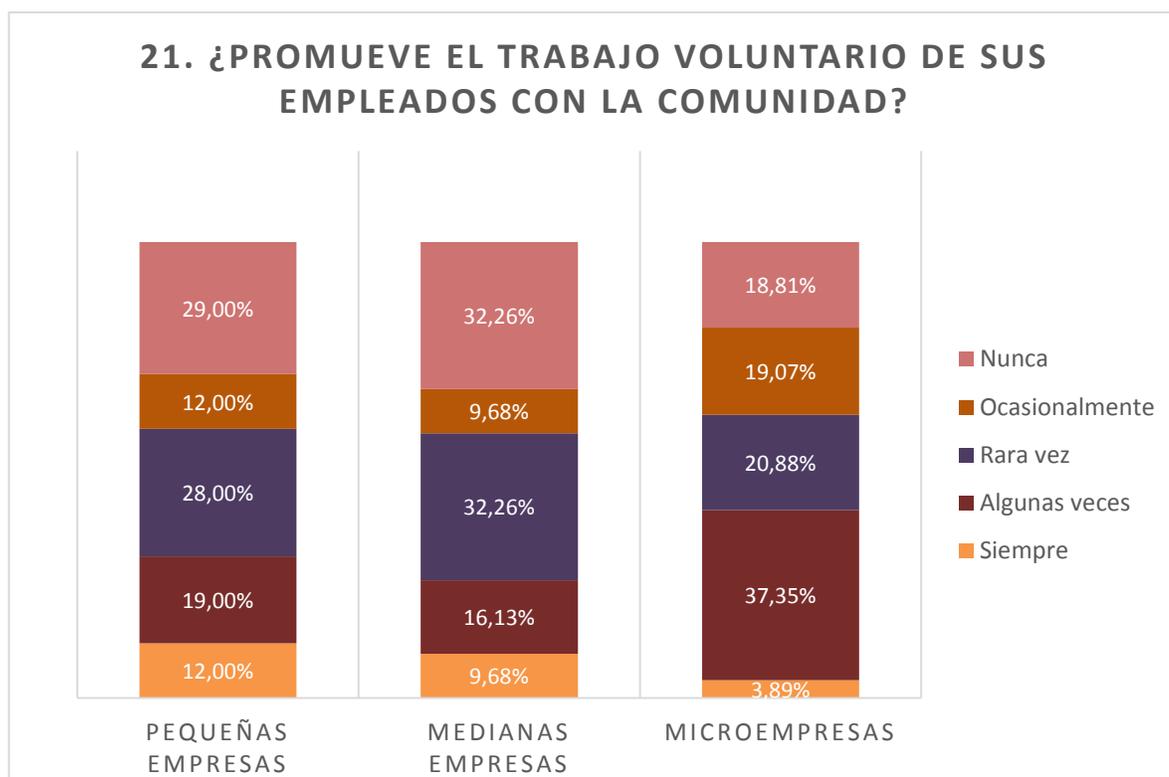
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 74. Consolidado trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente

21. ¿Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	12,00%	9,68%	3,89%
Algunas veces	19,00%	16,13%	37,35%
Rara vez	28,00%	32,26%	20,88%
Ocasionalmente	12,00%	9,68%	19,07%
Nunca	29,00%	32,26%	18,81%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 69. Consolidado trabajo voluntario empresas de Sabana de Occidente



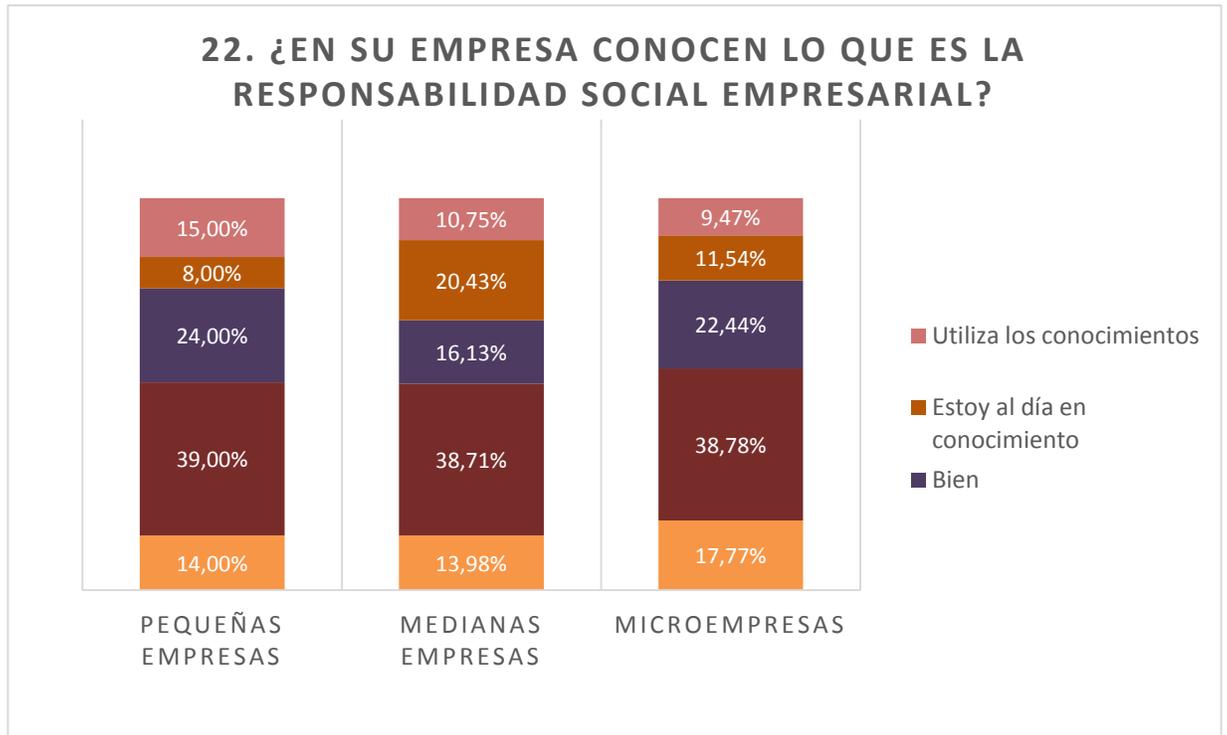
Fuente: Grupo Co-investigador

Tabla 75. Consolidado responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente

22. ¿En su empresa Conocen lo que es la responsabilidad social empresarial?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
No la conoce	14,00%	13,98%	17,77%
Parcialmente	39,00%	38,71%	38,78%
Bien	24,00%	16,13%	22,44%
Estoy al día en conocimiento	8,00%	20,43%	11,54%
Utiliza los conocimientos	15,00%	10,75%	9,47%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 70. Consolidado responsabilidad social empresas de Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

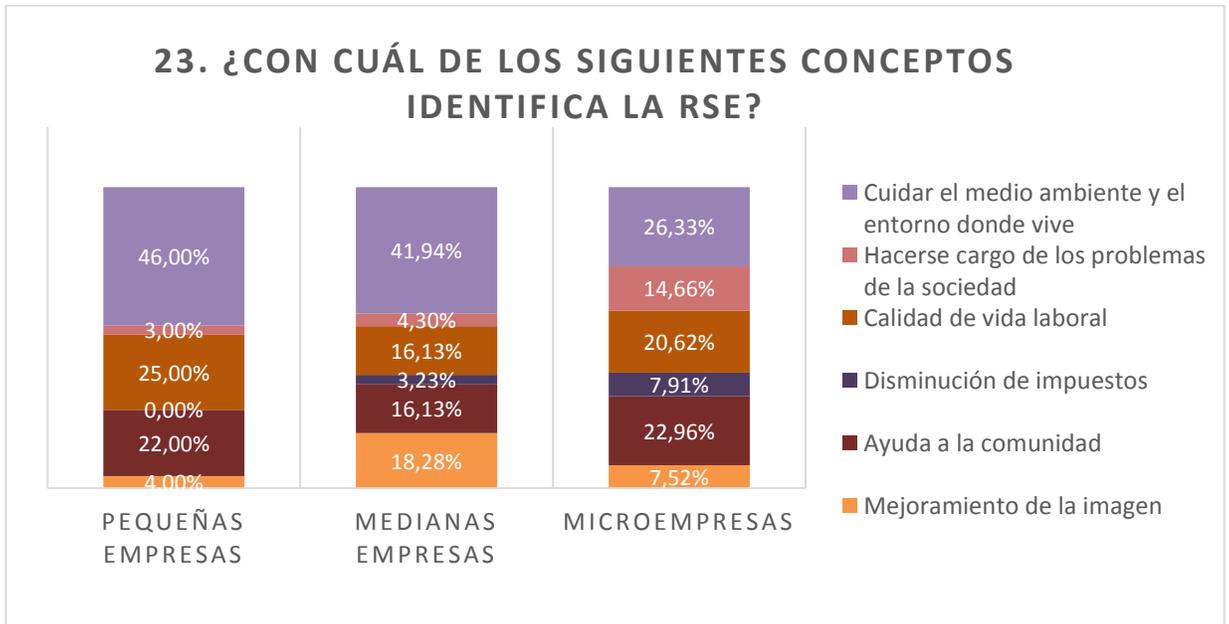
Tabla 76. Consolidado conceptos de responsabilidad social Empresas Sabana de Occidente

23. ¿Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Mejoramiento de la imagen	4,00%	18,28%	7,52%
Ayuda a la comunidad	22,00%	16,13%	22,96%
Disminución de impuestos	0,00%	3,23%	7,91%
Calidad de vida laboral	25,00%	16,13%	20,62%
Hacerse cargo de los problemas de la sociedad	3,00%	4,30%	14,66%
Cuidar el medio ambiente y el entorno donde vive	46,00%	41,94%	26,33%

Total	100,00%	100,00%	100,00%
-------	---------	---------	---------

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 71. Consolidado conceptos de responsabilidad social empresas Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

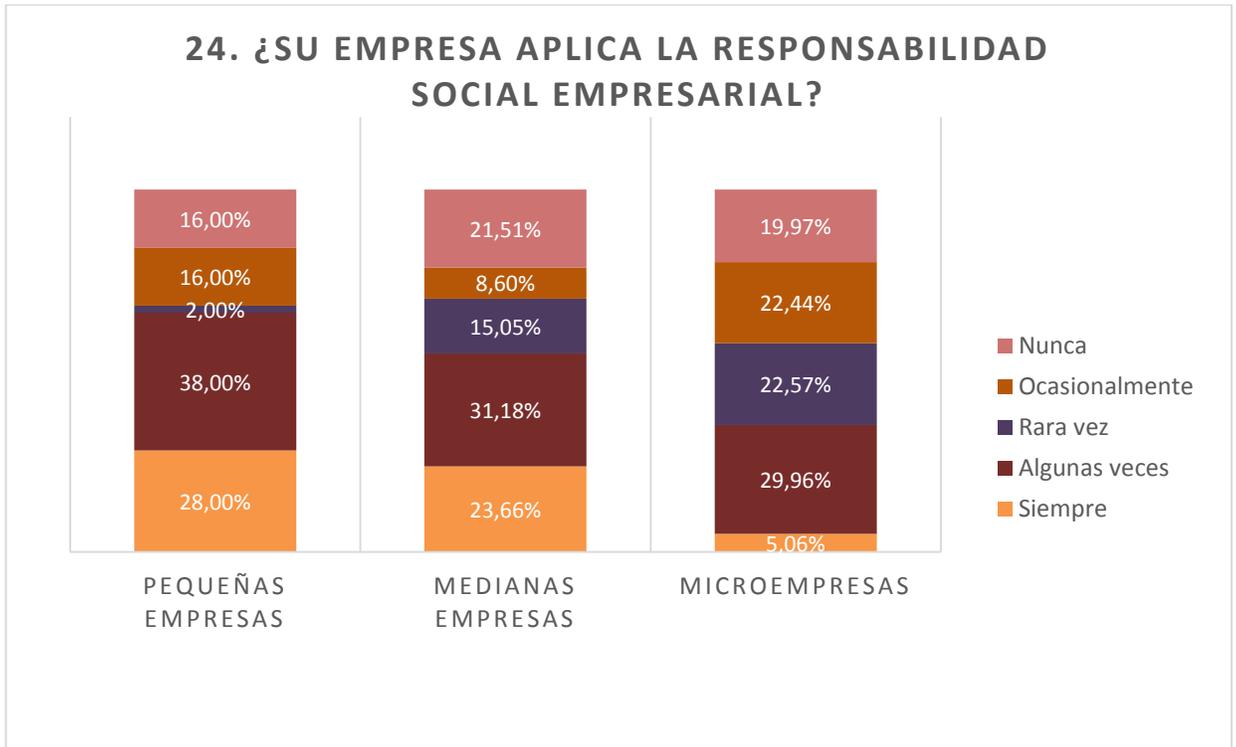
Tabla 77. Consolidado aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente

24. ¿Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial?	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Microempresas
Siempre	28,00%	23,66%	5,06%
Algunas veces	38,00%	31,18%	29,96%
Rara vez	2,00%	15,05%	22,57%
Ocasionalmente	16,00%	8,60%	22,44%
Nunca	16,00%	21,51%	19,97%

Total	100,00%	100,00%	100,00%
-------	---------	---------	---------

Fuente: Grupo Co-investigador

Gráfica 72. Consolidado aplicación de RSE empresas Sabana de Occidente



Fuente: Grupo Co-investigador

9. SOCIALIZACIÓN DE LOS HALLAZGOS Y LAS RECOMENDACIONES SURGIDAS DE LA INVESTIGACIÓN

Plan logístico y coordinación

Se desea dar a conocer la cuarta fase el cual consta de socializar los resultados de la investigación “Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional MiPymes de la Sabana Occidente”.

La planificación toma un factor clave en muchos de los entornos diarios, siendo la clave en el éxito en la organización y ejecución de un evento, como es la socialización uno de los objetivos de este documento el cual requirió planificación anticipada para el fortalecimiento Institucional como miembros de la Universidad de Cundinamarca, la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y contables, calidad en los grupos de investigación y el acercamiento con los empresarios y la región.

Para lo anterior se diseñó y se presentó la Logística y Coordinación del evento para la sociedad empresarial como su ejecución a través de una serie de preparativos indispensables para la celebración del evento a continuación:

1. Temática del evento: Dar un enfoque formal del objetivo central para la integración de la comunidad empresarial, tomando como base el informe de investigación “Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional MiPymes de la Sabana Occidente”

Fue necesario establecer claridad en el objetivo de lo que se quería transmitir a los empresarios, grupo objetivo de la investigación, determinando principalmente sustentar los hallazgos y propuestas para la Responsabilidad Social Empresarial incorporada en la planeación de las MiPymes.

Los participantes fueron: el grupo objetivo (empresarios) tomando la base de datos de quienes se les aplicó la encuesta - directivos y docentes de la Universidad de Cundinamarca y líderes de la Investigación desarrollada.

2. Selección del lugar para la socialización: Se buscaron espacios adecuados para el desarrollo del evento.

El grupo de investigación solicitó mediante una carta el auditorio de Cámara de Comercio de Facatativá.

Se acordó con el Director de Promoción y Desarrollo de la Cámara de Comercio de Facatativá el día 6 de octubre 2017 a las 9:00 am la ejecución del evento.

3. Disponibilidad de equipos audiovisuales: acceso a internet, micrófonos, proyectores.

Fue necesario visitar las instalaciones del salón empresarial de Cámara de Comercio de Facatativá, para familiarizarse con el lugar, la capacidad de número de personas, la disponibilidad de equipos audiovisuales como equipos preventivos portátiles compatibles y sonido.

4. Diseñar la agenda de acuerdo con la temática del evento: Se estableció fecha y hora. Se procedió a promediar el tiempo de la ejecución del evento. Se llevó a cabo la siguiente programación:

Redacción de la agenda

ORDEN DEL DÍA
SALÓN EMPRESARIAL CÁMARA DE COMERCIO
6 DE OCTUBRE DE 2017
SOCIALIZACIÓN RSE

1. - Himno Nacional
2. - Himno Cundinamarca
3. - Palabras Director de Interacción Universitaria Universidad de Cundinamarca el Señor Omar Muñoz Dimate
4. - Palabras Director de la Investigación y Docente de la Universidad de Cundinamarca: Francisco Javier Zipasuca Quemba
5. - Presentación de la Socialización Responsabilidad Social Empresarial Sabana de Occidente
6. - Intervención de los empresarios (sugerencias, preguntas)
7. - Palabras Director el programa de Administración de Empresas y director de la investigación: Juan De Jesús Rojas Ramírez.
8. - Acto cultural.
- 9.- Compartir Social

NOTA: Los certificados se entregan próximamente, de manera Personal, La Universidad de Cundinamarca y organizadores del evento los contacta.

Ilustración 5. Socialización RSE salón empresarial



Fuente: Grupo Coinvestigador- Salón Empresarial Cámara de Comercio de Facatativá

Ilustración 6. Miembros del grupo de investigación RSE



Fuente: Grupo Co-investigador 6 de octubre de 2017 Salón Empresarial

5. Invitaciones:

Se realizó el diseño de la invitación con estrategia de marketing, en cuanto a los colores, resaltar el tema y enmarcar aspecto importante para el receptor.

Se divulgó mediante: Facebook, correo electrónico, Instagram, página de la universidad y facultad, cámara de comercio y poster.

Ilustración 7. Invitación RSE

SOCIALIZACION: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CUÁNDO
06 de Octubre de 2017
9.00 am- 10.30 am

DÓNDE
Auditorio de la Cámara de
Comercio Facatativá
Cra 3 N. 4-60

PARTICIPAN: • **Cámara de Comercio de Facatativá** • **Universidad de Cundinamarca Ext. Facatativá**
INFORMES: 314 270 8274 Paula Escucha

WWW.UCUNDINAMARCA.EDU.CO

**EVENTO PARA
EMPRESARIOS
DE LA SABANA
DE OCCIDENTE**

**LA FACULTAD DE
CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
ECONOMICAS Y
CONTABLES:
CERTIFICAN POR
PARTICIPACIÓN**

**LAS PEQUEÑAS COSAS
SON LAS
RESPONSABLES DE
LOS GRANDES CAM-
BIOS. PAULO COELHO**



UCUNDINAMARCA
Generación Siglo 21



Fuente: Desarrollado por el grupo Coinvestigador

6. Publicidad del evento: Fue un medio de éxito dentro de la estrategia para la socialización debido a la cobertura que tienen las redes para convocar a quienes están interesados en recibir la información.

Cada integrante de la investigación asumió la responsabilidad de hacer promoción y divulgación del evento.

Se contó con el apoyo de la página web de la Universidad para publicar la invitación.

Ilustración 8. SMO en Facebook



Fuente: Grupo Coinvestigador

Ilustración 9. SMO grupo socialización RSE



Fuente: Grupo Coinvestigador

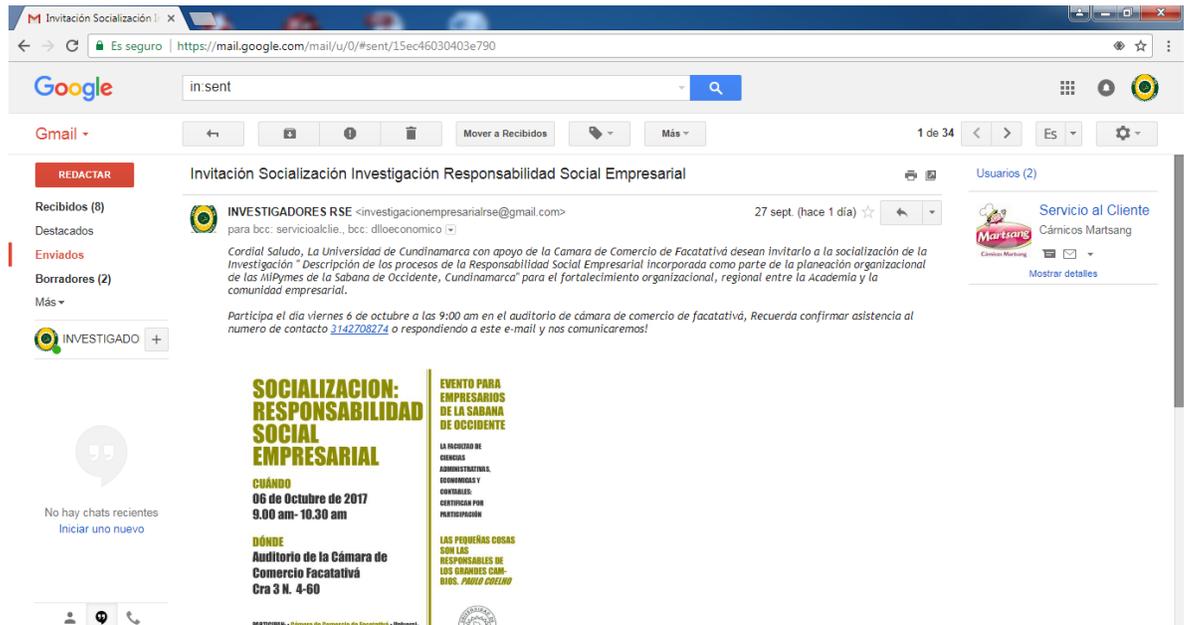
Ilustración 10. Página oficial programa de administración de empresas



Fuente: Programa Administración de Empresas³⁷

³⁷ ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FACATATIVA. Página Oficial. [En Línea] 2017. Disponible en: < <http://www.admonempresasfacatativa.com.co/investigacioacuten.html>>

Ilustración 11. Estrategia de emails



Fuente: Grupo Coinvestigador

Ilustración 12. Invitación plataforma oficial Universidad de Cundinamarca



Fuente: Pagina web Universidad de Cundinamarca³⁸

Ilustración 13. Herramienta de comunicación voz a voz RSE



Fuente: Grupo Coinvestigador- Whatsaap

7. Se contó con presupuesto suficiente para las diferentes actividades con el fin de gestionar el proceso de la investigación.

Se conformó el equipo de personas necesarias para los protocolos del evento, garantizando la realización del mismo.

Conformación del comité logístico conformado por los integrantes del grupo de investigación "Organicemos y el semillero de investigación Sinergia Empresarial" para la acomodación, el registro, entrega de recordatorios y brochure del evento

³⁸ UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA. Campos de Aprendizaje. [En Línea]. 2017. Disponible en: <<https://www.ucundinamarca.edu.co/>>

Ilustración 14. Entrega de recordatorios



Fuente: Grupo Coinvestigador

8. Entrega de base de datos asistentes para la elaboración de certificados.

Participación VI Encuentro de Semilleros de Investigación de la Universidad de Cundinamarca Extensión Chía:

En cumplimiento de los objetivos propuestos y de socializar los resultados y propuestas de la investigación; se desarrolló la ponencia a plena satisfacción de los asistentes el día 26 de octubre de 2017.

Ilustración 15. VI Encuentro de investigación



Fuente: Universidad de Cundinamarca³⁹

Ilustración 16. Auditorio ponencia



Fuente: Grupo Coinvestigador

³⁹ UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA. Op, cit.

Ilustración 17. Ponente VI encuentro de investigación



Fuente: Grupo Coinvestigador

CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social Empresarial es un compromiso que contribuye al medio en el que se desenvuelve la empresa; se puede sintetizar como las prácticas que tienen un impacto positivo o negativo. Las organizaciones tienen responsabilidad vital con la economía, esto permite el accionar de las empresas en la búsqueda constante de valores y principios que permiten un desarrollo sostenible.

Aplicar la responsabilidad social empresarial se ha convertido en un requisito para poder competir a nivel internacional, debido a que los mercados internacionales exigen el cumplimiento y el respeto de los estándares. Al pasar el tiempo se han establecido nuevas normatividades que regulan el tema social y ambiental, certificado con exigencias.

Para que las empresas se consideren socialmente responsables, éstas deben conformar el branding dependiendo de sus intereses y el tipo de organización, teniendo así una relación coherente con los principios corporativos y la imagen que desean proyectar. Si se incorpora debidamente la RSE será notable en la calidad de sus productos o servicios, ofreciendo una excelente atención a sus clientes cumpliendo además con los contratos o compromisos adquiridos que no son exigidos por la ley.

Las organizaciones no sólo se deben basar en adquirir beneficios monetarios o beneficios tributarios; otro objetivo debe ser el generar oportunidades de relación positiva con los diferentes grupos de interés, obteniendo además beneficios de fidelización, reconocimiento y reputación, lo cual aporta al incremento de las ventas y promueven las oportunidades de negocio.

El grupo investigador determino el marco teórico, dando claridad a conceptos básicos, objetivos, actores, principios y la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.

En los hallazgos obtenidos se llegó a indicar que debido a la poca investigación y planeación especialmente de las empresas MiPymes de Sabana de Occidente - Cundinamarca, se visualiza a partir de la investigación que se requieren estrategias que permitan un desarrollo sostenible, las empresas no reconocen el impacto ambiental, social y económico que ocasionan sus decisiones y acciones.

Se socializaron los hallazgos y las recomendaciones que surgieron de la investigación, en diferentes encuentros empresariales e investigativos; con la finalidad de que los empresarios de la Sabana de Occidente conocieran las bases además de los múltiples beneficios de la implementación de la responsabilidad social empresarial.

A partir de los encuentros se promovió e incentivó la RSE, obteniendo recomendaciones como: mejorar las prácticas empresariales, implementación de políticas en las que se desarrollen los valores sociales; influyendo positivamente en la transformación de la sociedad y del medio ambiente.

La investigación se desarrolló en cuatro etapas: en la primera fase fue desarrollada el IIPA del año 2015 por investigadores anteriores de la Universidad de Cundinamarca, enfocado en las pequeñas empresas de Sabana de Occidente, el cual fue llevado a cabo mediante técnica de estadística descriptiva, la población tomada fueron 429 empresas, con un total de empresas encuestadas de 206 empresas en los ocho municipios. La segunda fase fue llevada a cabo el IPA del año 2016 analizando a las medianas empresas con un total 93 de empresas encuestadas. La tercera fase 771 Mipymes de los municipios de Sabana de Occidente, fueron el objeto de estudio y análisis, la cual se realizó el IIPA 2016.

En la cuarta fase, se consolidaron las tres fases desarrolladas (inició el IIPA de 2015 y finalizó el IPA de 2017) y se socializaron resultados como:

1. El 38,83 % de las pequeñas empresas de la Sabana de Occidente aplican generalmente las herramientas de planeación, mientras que las medianas empresas aplican generalmente un 47,31 %, con lo que se concluye que las medianas empresas han corregido la implementación de las herramientas, desarrollando planes de acción, adaptándose a los cambios de la globalización y a los mercados internacionales.

2. El 40 % de las medianas empresas cuentan con principios y valores definidos, siendo el porcentaje más alto en comparación con las demás empresas del sector.

3. Las empresas pequeñas señalaron que el 38,83 % ocasionalmente observan los factores externos que los afectan sin poder establecer estrategias óptimas que permitan suavizar el impacto de la variación de factores que afectan la productividad organizacional, mientras que un 27,51 % nunca las observa.

4. Las capacitaciones en las organizaciones de la Sabana de Occidente se realizan en porcentajes bajos, lo que no permite que existan mejoras del conocimiento, no hay una motivación elevada, los objetivos organizaciones no pueden mejorar teniendo en cuenta a los colaboradores debido a que no se forman líderes. Los beneficios que se obtienen son favorables para todos los procesos que se desarrollan.

5. Lo que llamo la atención del grupo investigador fueron los resultados con respecto al conocimiento del concepto de la RSE, las empresas pequeñas conocen parcialmente un 39 %, las medianas un 38,71 % y las MiPymes un 38,78 %. Se llegó a concluir que no se han familiarizado con el termino y por esto las empresas no han implementado políticas socialmente responsables, debilitando: la

discriminación, las injusticias laborales, la falsa publicidad; fortaleciendo: la transparencia de los procesos sería primordial favoreciendo a la sociedad y al medio ambiente que son los que proveen las materias primas y una calidad de vida a los seres vivos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las organizaciones MiPymes de Sabana de Occidente, la implementación y mejora del área de Responsabilidad Social Empresarial en las que se realicen investigaciones para mitigar los problemas que afecten o debiliten el mejoramiento continuo de la sociedad y el medio ambiente.

Las empresas deben tener en su planeación estratégica, los principios que se establecen en las normatividades internacionales para obtener los beneficios. El compromiso de las organizaciones permite el reconocimiento de la capacitación a los colaboradores como una inversión y no un gasto.

Como acción se recomienda generación de políticas empresariales: 1. De no discriminación en el proceso de gestión del talento humano, 2. La implementación de la RSE como un componente de la planeación estratégica y no desde el nivel táctico ni operativo. 3. Reconocer los conocimientos y aportes de los colaboradores a la investigación y desarrollo de la actividad empresarial. 4. Políticas para minimizar el impacto ambiental generado por la operación de las empresas. 5. Realizar mantenimiento de maquinaria y equipo para corregir incidentes en el trabajo. 6. Contratar asesorías externas para los procesos que requieren trabajos de alto nivel de socialización y complejidad.

La responsabilidad social empresarial no tiene un único modelo, por ello las organizaciones tienen múltiples opciones para seleccionar la que más se adecue a las necesidades internas o externas, lo que va arraigado con la innovación social que surge de las personas o empresas que buscan implementar la creatividad en los procesos: creando, cambiando o eliminando; con el objetivo de desarrollar de manera correcta la responsabilidad corporativa, estos factores los deben tener

presentes los empresarios que desean una evolución y progreso de las disciplinas ejercidas por la entidades.

Como recomendación final surge de la investigación; que las empresas tomen asesorías para conocer las falencias y fortalecer así la gestión empresarial y su conocimiento para impactar positivamente el medio ambiente, la sociedad y la economía a nivel regional, nacional e internacional.

BIBLIOGRAFÍA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FACATATIVÁ. Página Oficial. [En Línea] 2017. Disponible en:

<<http://www.admonempresasfacatativa.com.co/investigacioacuten.html>>

ALCALDÍA DE MOSQUERA. Sitio oficial de Mosquera en Cundinamarca, Colombia. [En línea]. 2017. Disponible en: <http://www.mosquera-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

ALCALDÍA DE SUBACHOQUE. Sitio oficial de Subachoque en Cundinamarca, Colombia. [En Línea]. 2016. Disponible en: <http://www.subachoque-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

ALCALDÍA DE ZIPACÓN. Sitio oficial de Zipacón Villa cultural en Cundinamarca, Colombia. [En Línea] 2017. Disponible en: <http://www.zipacon-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD. Guía Global Reporting Initiative. [En Línea] Disponible en: <<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/global-reporting-initiative>>

BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES. LatinPyme Centro de Desarrollo Empresarial. [En Línea] 2017. Disponible en: <<http://latinpymes.com/articulo/4386>>

BOLÍVAR CEPEDA, Carlos Rogelio, *et al.* Informe Económico Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Facatativá 2015. [En Línea] Informe Cámara de

Comercio de Facatativá. Mayo 2016. 73 p. Disponible en:
<<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2016/07/Informe-SIC.pdf>>

BOLÍVAR CEPEDA, Carlos Rogelio, *et al.* Informe de Gestión Año 2016. Informe Cámara de Comercio de Facatativá. [En línea] Enero 2017. Disponible en:
<<http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2017/01/informe-de-gestion-anual-consolidado-2016-.pdf>>

CASAS ALBORNOZ, Carlos Stephen, *et al.* Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las empresas MiPymes de la Sabana de Occidente. Trabajo de grado Administración de Empresas. Facatativá.: Universidad de Cundinamarca. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. 2017. 75 p.

CONCEPTO 220-01435. Actualícese. [En línea] 2013. Beneficios tributarios de la RSE. Disponible en: <<http://actualicese.com/normatividad/2013/02/08/concepto-220-014835-de-08-02-2013/>>

CORTES MARTÍNEZ, Saidd y URREA GÓMEZ, Mónica. Responsabilidad Social Empresarial y Valor de la Empresa. [En línea] Trabajo de grado Maestría en Finanzas Corporativas. Bogotá.: Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA). 2016. 44 p. Disponible en:
<<http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1501/TMF00396.pdf?sequence=2>>

CLAVIJO GUTIÉRREZ, Esmeralda. *Et al.* Secretaria de Desarrollo Económico y Rural Municipio de Boyacá, [En Línea] Cundinamarca. REBO Red Empresarial Boyacá. PDF. Disponible en:
<<https://drive.google.com/file/d/0B0ua22Ho7CD0by1maTJjNlhYYms/view>>

DANE. Estadísticas Vitales. [En línea] Aspectos demográficos. 2011-2014. Disponible en: <http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/bff517bbe051-4c3d-b4f5-48016387f71f/Cap_02.pdf?MOD=AJPERES>

DUQUE OROZCO, Yenni; CARDONA ACEVEDO, Marleny y RENDON ACEVEDO, Jaime. Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, Índices, Estándares y Certificaciones. [En línea] Cuadernos de Administración. Universidad de Valle. Vol. 29 N° 50. 2013. Disponible en: <<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>>

FACATATIVÁ. Consolidado estadístico descriptivo. [En línea] 2013. Disponible en: <<http://facatativa-cundinamarca.gov.co/apc-aa-files/37643232356235323930323362656264/consolidado-estadistico-descriptivo-base-de-datos-sisben-facatativ-16-abril-2013.pdf>>

GONZÁLEZ RINCÓN, Pedro Nel y ZAPATA GALLO, Carolina. Programas de Responsabilidad Social en Cinco Empresas Manufactureras de la zona franca del departamento del Cauca y sus beneficios tributarios. [En línea] Trabajo de grado Contador Público. Santiago de Cali.: Universidad Autónoma de Occidente. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Departamento de Ciencias Administrativas. 2015. 109 p. Disponible en: <<https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/8321/1/T06274.pdf>>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE GRI. [En línea] 1997. Disponible en: <<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>>

ISO 26000 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. [En línea] Disponible en:

<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf>

ISO 14001 EN GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE. En línea <<http://www.nueva-iso-14001.com/2015/06/iso-14001-una-gestion-ambiental-de-calidad/>>

LOS INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Conexión esan. [En línea] 2016. Disponible en: <<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial/>>

NORMA DE ASEGURAMIENTO DE SOSTENIBILIDAD. AA10000. [En Línea] (2008) Disponible en: <https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000AS_spanish.pdf>

NORMA AA1000 COMPROMISO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. [En Línea] (2011). Disponible en: <<http://www.mas-business.com/docs/AA1000SESenespanol.pdf>>

PACTO MUNDIAL. Página web. [En Línea] Disponible en: <<http://www.pactomundial.org/global-compact/>>

PAGINA PRINCIPAL PACTO MUNDIAL. Los 10 principios del Pacto Mundial. [En Línea] 2015. Disponible en: <<http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>>

PAGINA WEB MUNICIPIO DE FUNZA. Nuestro Municipio. [En Línea] 11 de julio de 2017. Disponible en: <http://www.funza-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

PAGINA PRINCIPAL RED COLOMBIA. Principios Rectores. [En línea]. Disponible en: <<http://www.pactoglobal-colombia.org/#>>

PRESENTACIÓN MUNICIPIO DE FACATATIVÁ. Nuestro Municipio. [En Línea]. Información general. Marzo 2016. Disponible en: <http://www.facatativa-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml>

PSYMA. ¿Cómo determinar el tamaño de la muestra? [En Línea] 2015. Disponible en: <<http://www.psyma.com/company/news/message/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra>>

RS: RESPONSABILIDAD SOCIAL – MODELOS DE APLICACIÓN PARTE 6. SGE21 – Sistema de Gestión ética y socialmente responsable. [En Línea] 2011. Barcelona. Disponible en: <<http://ingecal.cat/wp-content/uploads/2011/04/Parte-6-SGE21-Sistema-de-Gesti%C3%B3n-%C3%A9tica-y-socialmente-responsable.pdf>>

RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000 SA8000. 2008. Social accountability internacional. [En línea] Pág. 2 – 12. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>

ROMERO SUAREZ, Ginna Maritza, *et al.* Los procesos de la Responsabilidad Social Empresarial incorporada como parte de la planeación organizacional en las pequeñas empresas de la Sabana de Occidente. Trabajo de grado Administración de Empresas. Facatativá.: Universidad de Cundinamarca. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. 2015. 70 p.

SOLARTE RODRÍGUEZ, Roberto. Responsabilidad Social en Colombia: Retos desde la complejidad y la búsqueda de no exclusión. [En línea] Informe de un grupo de Investigación Rethos de la Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Disponible en: <http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XII/Roberto_Solarte_Rodriguez.pdf>

SOLARTE RODRÍGUEZ, Roberto. La Responsabilidad Social de las Organizaciones: situación y perspectivas. Informe en la elaboración de la Norma Técnica Colombiana sobre Responsabilidad Social en las Organizaciones. Pontificia Universidad Javeriana.

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA. Campos de Aprendizaje. [En Línea]. 2017. Disponible en: <<https://www.ucundinamarca.edu.co/>>

ANEXOS

Anexo A. Formato de encuesta aplicado a las empresas MIPYMES de Sabana de Occidente

EMPRESA:
FECHA:

El Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca Extensión Facatativá, adelanta una investigación para determinar la forma en que está integrada la Responsabilidad Social Empresarial en la planeación estratégica de las empresas Mipymes de Sabana Occidente de Cundinamarca.

1. ¿En qué medida aplica las herramientas de la planeación en las actividades de la empresa?

1= Nunca se aplican _____

2= Se aplican rara vez _____

3= Se aplican de vez en cuando, _____

4= Se aplican generalmente, _____

5= Siempre se aplican _____

2. ¿En qué medida influye la planeación en la toma de decisiones en la empresa?
--

1= No influye, _____

2= Poco influye, _____

3= Influye medianamente, _____

4= Influye , _____

5= Tiene gran influencia, _____

3. ¿La empresa cuenta con principios y valores claramente definidos?

1= No cuenta con principios y valores definidos, _____

2= Cuenta parcialmente, _____

3= Cuenta con los principios y valores, _____

4= Generalmente son conocidos por los directivos y empleados, _____

5= Cumple con los principios y valores definidos, _____

4. Observa y prevé las tendencias del entorno económico, social, tecnológico, geográfico, demográfico, político y legal concerniente a su empresa?

1= Siempre, _____

2= Algunas veces, _____

3= Rara vez, _____

4= Ocasionalmente, _____

5= Nunca, _____

5. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus clientes

1= Siempre, _____

2= Algunas veces, _____

3= Rara vez, _____

4= Ocasionalmente, _____

5= Nunca, _____

6. ¿La empresa observa y analiza las necesidades de sus proveedores, distribuidores y acreedores?

1= Siempre, _____

2= Algunas veces, _____

3= Rara vez, _____

4= Ocasionalmente, _____

5= Nunca, _____

7. La empresa analiza y prevé las necesidades de sus empleados.

1= Siempre, _____

2= Algunas veces, _____

3= Rara vez, _____

4= Ocasionalmente, _____

5= Nunca, _____

8. Su empresa cuenta con una misión y visión explicita (en forma escrita, oral y socializada a todo el personal)

1= Siempre _____

- 2= Algunas _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca, _____

9. ¿La organización establece objetivos, o planes de acción periódicamente?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas veces _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

10. Hace usted o su empresa alguna evaluación de resultados?

- 1= Siempre evalúa _____
- 2= Algunas veces evalúa, _____
- 3= Rara vez los evalúa, _____
- 4= Ocasionalmente los evalúa, _____
- 5= Nunca los evalúa, _____

11. ¿Cuenta con políticas que prohíben y sancionan actitudes y prácticas de discriminación?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas veces _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

12. ¿Garantiza y establece estrategias para generar condiciones de protección para la excelencia de la salud y brinda seguridad a todas las personas que trabajan en la empresa?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas veces _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

13. ¿Otorga a sus empleados beneficios adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas veces _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

14. ¿La RSE está definida en la planeación estratégica de su empresa?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas veces _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

15. ¿Existe publicación de los objetivos de la RSE para ser conocida por los participantes de la organización?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca

16. ¿Cuenta su organización con una dependencia para el desarrollo de las actividades de RSE?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____
- 5= Nunca _____

17. ¿En su empresa realizan capacitaciones y campañas de promoción para el desarrollo del personal?

- 1= Siempre _____
- 2= Algunas _____
- 3= Rara vez _____
- 4= Ocasionalmente _____

5= Nunca _____

18. ¿Cuenta con mecanismos para atender a los clientes?

1= Siempre _____

2= Algunas _____

3= Rara vez _____

4= Ocasionalmente _____

5= Nunca _____

19. ¿Capacita a su personal en los temas medioambientales?

1= Siempre _____

2= Algunas veces _____

3= Rara vez _____

4= Ocasionalmente _____

5= Nunca _____

20. ¿Involucra a la comunidad para identificar problemas de RSE y su aporte en la solución de estos?

1= Siempre _____

2= Algunas veces _____

3= Rara vez _____

4= Ocasionalmente _____

5= Nunca _____

21. ¿Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad?

1= Siempre _____

2= Algunas veces _____

3= Rara vez _____

4= Ocasionalmente _____

5= Nunca _____

22. ¿Conoce lo que es la responsabilidad social empresarial?

1= No conoce lo que es, _____

2= Parcialmente lo conoce, _____

3= La conoce bien, _____

<p>4= Estoy al día en el conocimiento sobre RSE, _____</p> <p>5= Utiliza los conocimientos sobre RSE, _____</p>
<p>23. ¿Con cuál de los siguientes conceptos identifica la RSE?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Mejoramiento de la imagen<input type="radio"/> Ayuda a la comunidad<input type="radio"/> Disminución de impuestos<input type="radio"/> Calidad de vida laboral<input type="radio"/> Hacerse cargo de los problemas de la sociedad<input type="radio"/> Cuidar el medio ambiente y el entorno donde vive
<p>24. ¿Su empresa aplica la responsabilidad social empresarial?</p> <p>1= Siempre _____</p> <p>2= Algunas veces _____</p> <p>3= Rara vez _____</p> <p>4= Ocasionalmente _____</p> <p>5= Nunca _____</p>

DATOS

Nombres y apellidos: _____

Cargo: _____

Cantidad de empleados en la empresa: _____

Gracias por su colaboración.

Anexo B. Brochure

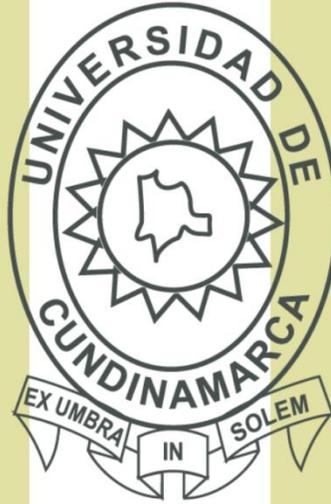
El cambio que necesita el mundo son pequeños actos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

Puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de **mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.**

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento.

La responsabilidad social surge ante la necesidad que tienen todos aquellos sectores vulnerables y ante la preocupación de la misma sociedad en obtener una mejor calidad de vida.



UCUNDINAMARCA
Generación Siglo 21

LIDERES:
JUAN DE JESUS ROJAS RAMIREZ
FRANCISCO JAVIER ZIPASUCA QUEMBA
OMAR FERNANDO MUÑOZ DIMATE

CO-INVESTIGADORAS:
PAULA LILIANA ESCUCHA
JADY JOHANA JIMENEZ
PAULA ANDREA RUEDA

**GRUPO DE INVESTIGACION
"ORGANICEMOS"
SEMILLERO DE
INVESTIGACION "SINERGIA"**

INVESTIGACION:
Responsabilidad Social
Empresarial

www.ucundinamarca.edu.co

Debido a la poca investigación y planificación de las empresas colombianas Mipymes: no hay estrategias que permitan un desenvolvimiento adecuado de las empresas frente a los cambios del entorno.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL según ISO 26000

Responsabilidad de una organización antes los impactos de sus decisiones y actividades que ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente

PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1. Rendición de cuentas
2. Transparencia
3. Comportamiento ético
4. Respeto a los intereses de las partes interesadas
5. Respeto al principios de legalidad
6. Respeto a la norma internacional de comportamiento
7. Respeto a los Derechos humanos



NOMBRE DE LA INVESTIGACION

Descripcion de los procesos de responsabilidad social empresarial incorporada como parte de la planeacion organizacional en las mipymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca.

HALLAZGOS

- La mayoría de las empresas no se han familiarizado con el termino.
- Las gerencias no conocen a fondo el tema por ende no se implementa dentro de la visión, misión, principios y valores en las organizaciones.
- Algunos empresarios mencionaron que este tipo de investigaciones y la implementación de estrategias son costosos.
- No existen políticas de implementacion de responsabilidad social.
- Los lideres empresariales no reconocen que la inversion en las caoacitaciones y los procesos de aprendizaje son ventajas que permiten una mayor rentabilidad y creacion de branding corporativo.



RECOMENDACIONES

- Los empresarios deben reconocer que la capacitación en conocimiento y especialización de los colaboradores es una inversión.
- Las políticas de las organizaciones deberían encaminarse a debilitar la discriminación,
- Generar una area en el que se implemente y desarrolle la responsabilidad social empresarial, aplicando las estrategias y aprovechando los beneficios.
- Tener en cuenta los conocimientos y necesidades de los colaboradores.
- Las políticas deben minimizar el impacto ambiental, creando conciencia,

creando un desarrollo sostenible.

CONCLUSIONES

- Debido a la poca investigación y planeación de las empresas pequeñas y Mipymes que se encuentran en la Sabana de Occidente, no tienen estrategias que permitan un desarrollo adecuado de las empresas frente a los cambios del entorno.
- No se reconoce el impacto ambiental, social y económico que ocasionan las decisiones y acciones que realizan las empresas. No se considera como valor agregado la aplicación de la responsabilidad social empresarial.
- La pirámide es una herramienta para priorizar políticas sobre la RSE que se van a implementar en las empresas.

U CUNDINAMARCA

- Se hace necesario que las empresas tomen asesorías externas para conocer las falencias, fortaleciendo su conocimiento para impactar positivamente en mayor medida en el ambiente, la sociedad y la economía.

Las pequeñas cosas son las responsables de los grandes cambios*

Paulo Coelho



Anexo C. Planilla asistencia Socialización 6 de Octubre



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN CALIDAD
REGISTRO DE ASISTENCIA

CÓDIGO: ACAR015
 VERSIÓN: 6
 VIGENCIA: 2017-08-10
 PAGINA: 1 de 1

16

ACTIVIDAD:	Socialización Responsabilidad Social Empresarial.				FECHA:		ANO	MES	DIA
	No.	NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	PROCESO	SEDE/ SECCIONAL/EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA		
	1	Karolin Cuervo Camargo	7070970083		facatativa	karolin.ccu@hotmai	Karolin Cuervo		
	2	Juan Carlos Aza Vargas	17444547		facatativa	juancaraza@hotmail	Juan Carlos Aza Vargas		
	3	Josane F. Torres Rodríguez	1077032372		Facatativa	josane.f.torres@unib	Josane F. Torres Rodríguez		
	4	Diana Mariana Martínez Ramírez	1070968456		Facatativa	dianamaria94@hotmail.com	Diana Mariana Martínez Ramírez		
	5	Miguel Santiago Farianda	1000839116		Facatativa	Miguel2012@unib.com	Miguel Santiago Farianda		
	6	Diana Marcela Meléndez F	1070972822		Facatativa	dianamarcela@hotmail.com	Diana Marcela Meléndez F		
	7	Natalia Salgado Lombardi	1070988192		Facatativa	SF.consultorias@yahoo.es	Natalia Salgado Lombardi		
	8	Jessica Tatiana Carrión C	1070941849		Facatativa	Jessicaper616@unib	Jessica Tatiana Carrión C		
	9	Ivan Dayanna Rojas Montoya	1073516486		Facatativa	idm.95@hotmail.com	Ivan Rojas		
	10	Angie Carolina Acevedo M	1015000020		Facatativa	angiecarolina.acevedo@unib.com	Angie Acevedo		
	11	Karen Alexandra Hurtado C	1070970034		Facatativa	karenskaren8@gmail.com	Karen Alexandra Hurtado C		
	12	Angie Lidia Real Quiñero	1070941945		Facatativa	angie.lidia@gmail.com	Angie Lidia Real Quiñero		
	13	Luzia Fernanda Wilches R	1070957360		Facatativa	fernanda_wilch@hotmail.com	Luzia Fernanda Wilches R		
	14	Frederico Pardo Clavijo	39650099		Facatativa	frederico.pardo@unib.com	Frederico Pardo Clavijo		
	15	Ricardo Rueda	17301100		Facatativa	ricardo.rueda@unib.com	Ricardo Rueda		
	16	Angélica Górriz U	28532228		Facatativa	angyngorri@gmail.com	Angélica Górriz U		
	17	Verónica Bernal	1070942866		Facatativa	veronica.bernal@unib.com	Verónica Bernal		
	18	Diana Rueda	1070984419		Facatativa	dianarueda@unib.com	Diana Rueda		
	19	Mileva Farianda	551529302		Facatativa	mileva.farianda@unib.com	Mileva Farianda		
	20	Ledy Smith Bellón Gaitán	1070916739		Facatativa	ledybellon@unib.com	Ledy Smith Bellón Gaitán		

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	PROCESO	SEDE/ SECCIONAL/EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FECHA:		
						ANO	MES	DIA
1	ALFONSO GONZALEZ C	9514117	Socialización Responsabilidad Social Empresarial	Facatativa	alfonso.gonzalez5022@gmail.com			
2	SANDRA PINOZA BECERRA	35350024		Facatativa	pinosandra@hotmail.com			
3	Kelly Johana Martínez Díaz	1070967016		Facatativa	kellymartinez73@hotmail.com			
4	Diego F. Rivera	11437601		Facatativa	Diego.F.Rivera@ucundinamarca.edu.co			
5	Bernabé Andrés Hernández León	11445313		Facatativa	bernabehernandezleon@ucundinamarca.edu.co			
6	Wendy Lela Robo Andren	35353348		Facatativa	wendyrobos31@gmail.com			
7	Isara Daniela Stella Galindo	10709718126		Facatativa	isara.daniela.stella@hotmail.com			
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

Anexo D. Planilla VI encuentro semilleros 26 de Octubre



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN DE CALIDAD
REGISTRO DE ASISTENCIA

CÓDIGO: ACA015
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2017 - 12 - 31
PAGINA: 1 de 1

No	NOMBRES Y APELLIDOS	NUMERO DE IDENTIFICACION	PROCESO	SEDE/ SECCIONAL/ EXTENSION	CORREO ELECTRONICO	FIRMA	ANO	MES	DIA
							2017	10	26
CIVIDAD: VI Encuentro Semilleros de Investigación Benencia RSE									
1	Gina Castillo	1116873-637	Investigación	UPTC	gina.castillo@uptc.edu.co				
2	Brandon Andrés Daza Ruiz	1122142-212	Investigación	UPTC	brandon.daza@uptc.edu.co				
3	Carolina Custodio	1070958-527	Investigación	UNIMUNUTO	carolinacustodio@unimunuto.edu.co				
4	Leidy Roldán Rojas	52.977.416	Investigación	UNIMUNUTO	leidyroldan@unimunuto.edu.co				
5	Alexandra Mendoza C.	50.889.287	Investigación	UPTC	alexandra.mendoza@uptc.edu.co				
6	Leonor Suárez	80.895.743	Investigación	UPTC	leonor.suarez@uptc.edu.co				
7	Jenny Jarama Gómez	4.667-057	Investigación	UPTC	jennyjarama@uptc.edu.co				
8	Paula Mariana Escobar B.	1070958-527	Investigación	UPTC	paulamarianaescobar@uptc.edu.co				
9	Paula Andrea Rueda	1070958-527	Investigación	UPTC	paularueda@uptc.edu.co				
10	Frelia Medina Sandoval	33.376.763	Investigación	UPTC	frelia.medina@uptc.edu.co				
11	Diana Paola Daza Ruiz	1051516-742	Investigación	UPTC	diana.p.daza@uptc.edu.co				
12	Diana Noelsa Alvarado	1070958-527	Investigación	UPTC	diana.noelsa@uptc.edu.co				
13	Judy Johanna Jimenez Pineros	1070958-527	Investigación	UPTC	judyjimenez@uptc.edu.co				
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá - Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000970000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062.2

MACROPROCESO MISIONAL

CODIGO: MEV014

VERSION: 2

PAGINA: 1 de 1

PROCESO GESTION EXTENSION UNIVERSITARIA

CONTROL DE ASISTENCIA

NOMBRE DEL EVENTO:		FECHA:		NOMBRE DE LA CONFERENCIA O MÓDULO:							
		JORNADA: AM . PM .									
NOMBRE DEL DOCENTE:		NUMERO DE IDENTIFICACION		NOMBRE DE SU EMPRESA O INSTITUCION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
TIPO DE IDENTIFICACION (CC, CE, NIP, NUPI)		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
OCCUPACION		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
N°		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
ESTUDIANTE		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
EMPRESARIO		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
EMPLEADO		NOMBRE ASISTENTE		NUMERO DE IDENTIFICACION		CORREO ELECTRONICO		TELÉFONO		FIRMA	
X		Leidy Tatiana Jimenez Beltran	1074164906	U. Cundinamarca	Htandianaes177@gmail.com	3008604577					
X		Eder Jimeth Kocha Kuchung	1070163363	U. Cundinamarca	edkuchung@gmail.com	3211981107					
X		Haydy Carolina Prieto Aucelato	107216010	U. Cundinamarca	priohaydy33@gmail.com	3125224286					
X		Andrés Felipe Gómez Sánchez	1070161889	U. Cundinamarca	gomezandresfely@gmail.com	3196190755					
X		David Santiago Martínez Rojas	1074297470	U. Cundinamarca	sdubiego.nor.h.c.@hotmail.com	3173449629					
X		Luis Alexander Soria Leyba	11441703	U. Cundinamarca	asoria716@gmail.com	3184663383					
X		William David Cortés Díaz	107092288	U. Cundinamarca	davidcortes95@hotmail.com	313626603					
X		Jillean Esteban Guacamez	1070961180	U. Cundinamarca	1steban1980@hotmail.com	3138290365					
X		Paula Andrea Rueda Pineda	1070975084	U. Cundinamarca	paulandreaarp21@gmail.com	3003043731					
X		Diana Marcela Haborido Forero	1070972832	U. Cundinamarca	dimaforero@hotmail.com	314355745					
X		Jady Johanna Jimenez Pizaro	1070973356	U. Cundinamarca	jadyjimenez1984@gmail.com	3108611711					
X		Mesica Tatiana Linero C	1070974849	U. Cundinamarca	mesicataliana_1012@hotmail.com	3003505294					



	MACROPROCESO MISIONAL	CODIGO MEX014
	PROCESO GESTION EXTENSION UNIVERSITARIA	VERSION: 2
	CONTROL DE ASISTENCIA	PAGINA: 1 DE 1

NOMBRE DEL EVENTO:		FECHA: JORNADA: AM _____ PM _____		NOMBRE DE LA CONFERENCIA O MÓDULO:			
NOMBRE DEL DOCENTE:		NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN		CORREO ELECTRONICO			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN (CC, CE, NIP, NUPI)		NOMBRE ASISTENTE		NOMBRE DE SU EMPRESA O INSTITUCIÓN			
N°	OCUPACIÓN		NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TELÉFONO	FIRMA		
	EMPLEADO	ESTUDIANTE					
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gina Judith Castillo	116873-637	gina.castillo@uptr.edu.co	318 85 86346	
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bandon Andrés Daza Ruiz	1122142212	bandon.daza@uptr.edu.co	314 3990990	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jenny Jazmin Gómez M.	46677057	jjaezpume@hotmail.com	3124604046	
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Leonora Guadalupe Rojas	80899743	leonora202@telcel.net.co	313391697	
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Leidy Pedreros Rojas	52.977.446	pedrerosro@uniminuto.edu.co	3114938827	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Carolina Cristóbal Hernández	107095857	carolinac18@uniminuto.edu.co	322398807	
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aro Jairo Mercedes Corderos	52889239	amercoscar@uniminuto.edu.co	3138861124	
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jady Jimenez Pinedas	1090913386	jadyjimenezp4@gmail.com	3108691911	
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Anexo E. Carta solicitud salón Cámara De Comercio



UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA
Generación Siglo 21

16
Facatativá, 09-04-2017

Doctor:
CARLOS ROGELIO BOLIVAR CEPEDA
Presidente Ejecutivo
Cámara de Comercio

ASUNTO: FORTALECIMIENTO DE ALIANZA UCUNDINAMARCA Y
CAMARA DE COMERCIO FACATATIVÁ

Respetado Doctor

De manera atenta me permito darle a conocer el plan desarrollo organizacional y regional, mediante la investigación titulada: "LOS PROCESOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INCORPORADA COMO PARTE DE LA PLANEACION ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS MIPYMES DE LA SABANA DE OCCIDENTE" orientada por La Universidad de Cundinamarca Ext. Facatativá, dentro de la Facultad de Ciencias administrativas, económicas y contables del programa de Administración de Empresas, permitiendo un proceso de acercamiento con los empresarios y Las empresas encuestadas en los municipios de Sabana de Occidente fueron:

TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	DESCRIPTIVA
POBLACIÓN	EMPRESAS MIPYMES DE SABANA OCCIDENTE (MADRID-ROSAL-FUNZA-SUBACHOQUE-MOSQUERA-BOJACÁ-ZIPACÓN-FACATATIVÁ). TOTAL: 1110 (INCLUIDA LA PRIMERA FASE 206 EMPRESAS).
MUESTRA (SEGUNDA Y TERCERA FASE)	FACATATIVÁ: 308 ZIPACÓN : 4 TOTAL: 312 MADRID : 141 ROSAL: 43 TOTAL: 184 BOJACÁ: 90 MOSQUERA: 145 TOTAL: 235 FUNZA: 105 SUBACHOQUE: 68 TOTAL: 173

Calle 14 Av 15 Barrio Berlin- Facatativá-Cundinamarca
Teléfonos (091)8920707-8673273-8732512/30 Telefax: 8732554 - 8677898 - 8673826
Linea Gratuita 018000976000
www.unicundi.edu.co E-mail: unicundi@mail.unicundi.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



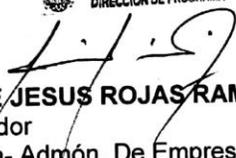
**UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA**
Generación Siglo 21

Actualmente las estudiantes **PAULA LILIANA ESCUCHA BUSTOS** identificada con cc 1070972982, **JADY JOHANNA JIMENEZ PIÑEROS** identificada con cc 1070973356, **PAULA ANDREA RUEDA PINEDA** identificada con cc 1070975084 pertenecientes al programa, quienes llevaran a cabo la socialización de los hallazgos de la investigación, en beneficio de la comunidad empresarial, contando con la colaboración de la Cámara de Comercio para la convocatoria de esta comunidad con una fecha aproximada al 07 de Octubre de 2017 y por consiguiente la solicitud del Auditorio de la Cámara de Comercio para la exposición de la misma.

Agradecemos su atención y pronta respuesta.

Cordialmente,




JUAN DE JESUS ROJAS RAMÍREZ
Coordinador
Programa- Admón. De Empresas
Universidad de Cundinamarca
Extensión Facativá
Elaborada por: Norma Jaidy Torres
16.12.21


FRANCISCO ZIPASUCA
Docente Tiempo Completo
Líder de Investigación

Calle 14 Av 15 Barrio Berlin- Facativá-Cundinamarca
Teléfonos (091)8920707-8673273-8732512/30 Telefax: 8732554 - 8677898 - 8673826
Línea Gratuita 018000976000
www.unicundi.edu.co E-mail: unicundi@mail.unicundi.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