

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LA
EMPRESA PENAGOS HERMANOS & Cía. Ltda. EXPERIENCIA DE LA
INTERVENCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL**

YENNY ZULEY ROMERO SAAVEDRA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2011

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LA
EMPRESA PENAGOS HERMANOS & Cía. Ltda. EXPERIENCIA DE LA
INTERVENCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL**

YENNY ZULEY ROMERO SAAVEDRA
Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social

Directora
RUTH ZÁRATE RUEDA
Trabajadora Social

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA

2011

DEDICATORIA

A DIOS, quién una vez más me demostró que con Fe y amor
Todo es posible.

A NENÉ, por ser el mejor padre, consejero, amigo...
Por qué diariamente y con esfuerzo se convierte en el modelo de mi vida.

A MAMITA, por el temple y la berraquera
Por no desfallecer y ser la más amorosa del mundo.

A NINA, mi hermana que me acompaña por ser el ejemplo que debo seguir,
Por quererme, apoyarme y escucharme.
Le pido a Dios que siempre nos mantenga unidas.

A mi amigo, HUGO MARIO, simplemente por estar y tener la palabra que
necesito en el momento preciso.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por apoyarme pase lo que pase.

A mi hermana, por su ejemplo.

A mis V.I.P. por qué la amistad en nosotras nos fortalece y nos hace mejores seres humanos.

A mis entrenadores de volley, siempre formando personas con disciplina y cariño.

A Míle, Caro, Mary y Mylly, por ser la compañía durante la batalla.

A mis amigas de la universidad, por la risa, el llanto y los grandes momentos que jamás se alejarán de nuestra memoria.

A Eduardo Mantilla, por ser una gran Humanista, por la paciencia, la guía y ayuda.

A Penagos Hnos. por acogerme en la familia que han formado.

A TODOS LOS QUE NO NOMBRE PERO ESTAN EN MI CORAZÓN,
POR LOS MOMENTOS, LAS ILUSIONES, AMISTADES,
ENSEÑANZAS QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE ME HAN HECHO
LA PERSONA QUE SOY.

GRACIAS.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
1. ASPECTOS REFERENCIALES	18
1.1. ANTECEDENTES	18
1.1.1 Responsabilidad social, respuesta a un tema que no es una moda	20
1.2. HACIA UNA CONCEPTUALIZACION DE RSE	24
1.2.1 Responsabilidad social como fundamento del desarrollo:	24
1.2.2 Orígenes conceptuales de responsabilidad social:	26
1.2.3. Enfoques de responsabilidad social empresarial	27
1.2.3.1 El compromiso con los stakeholders:	31
1.2.3.2 Conceptualización la empresa socialmente responsable	32
1.3 LA TEORÍA MOTIVACIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	35
1.3.1 Teoría de los factores de Herzberg.	35
1.4 OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO: ORIENTADORES DE LA RSE EN LAS ORGANIZACIONES.	37
1.5 PACTO GLOBAL	38
1.6. ASPECTOS NORMATIVOS Y LEGALES	40
1.6.1 La visión internacional de la regulación de la RSE.	40
1.6.1.1 .EL CAMINO HACIA LA ISO 26.000	41
1.6.2 Avances en Colombia en legislación para RSE.	42
1.6.2.1 Constitución Política Colombiana 1991	42
2. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	46
2.1. EL SECTOR AGROINDUSTRIAL.	46
2.2. ASPECTO INSTITUCIONAL	47

2.2.1 Representante legal.	47
2.2.2 Historia	48
2.2.3. Objeto social	48
2.2.4 Estructura demográfica de la empresa	49
2.2.5 Organigrama organización.	49
2.2.6. La Planeación Organizacional	51
2.2.6.1 Visión	51
2.2.6.2 Misión:	51
2.2.6.3 Objetivos del Sistema de Gestión Integral	52
2.2.6.4 Valores y Objetivos Corporativos	53
2.2.6.5 Productos y Servicios	54
2.3. UBICACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL	55
2.3.1 Antecedentes Prácticas Anteriores.	55
2.3.2 Área Específica en la que Se Enmarca la Práctica	55
2.3.3 A Quién Está Dirigido El Trabajo	56
2.3.4. Procesos Y Procedimientos Que Administra El Trabajo Social	56
2.3.5. Rol del Trabajador Social	57
3. SITUACIÓN ACTUAL	58
3.1. PROBLEMA SOCIAL ABORDADO	101
3.2. CAUSAS	102
3.3. PAUTAS DE INTERVENCIÓN	102
4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	103
4.1. MATRIZ DOFA	103
4.2. ANÁLISIS DE MATRIZ DOFA	106
5. PLAN ESTRATÉGICO EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN	112
5.1. CUADRO DE ESTRATEGIAS DO-FA	112
5.2. OBJETIVO GENERAL	112
5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	113

5.4. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS.	113
6. EJECUCIÓN	120
6.1. ESTRATEGIA 1	120
6.2. ESTRATEGIA 2	123
6.3. ESTRATEGIA 3	125
6.4. ACCIONES COMPLEMENTARIAS	126
7. EVALUACIÓN	129
7.1. LOGROS ALCANZADOS	129
7.2. LIMITACIONES	130
7.3. FACILITADORES	130
8. PROPUESTA: PLAN DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA PENAGOS HERMANOS & CÍA LTDA.	131
8.1. DESCRIPCIÓN	131
8.2. JUSTIFICACIÓN	132
8.3. OBJETIVO GENERAL	134
8.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	135
8.5. FASES DEL PROCESO	135
8.6. PROCESOS METODOLÓGICOS DE LAS FASES DEL PROCESO PARA EL PLAN DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN PENAGOS HNOS.	142
8.7. CICLO DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA.	144
9. CONCLUSIONES	146
10. RECOMENDACIONES	148
BIBLIOGRAFIA	149
ANEXOS.	152

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. División por género.	61
Gráfica 2. Personal femenino en la organización.	62
Gráfica 3. División por edades	63
Gráfica 4. Estado civil.	64
Gráfica 5. Nivel educativo de trabajadores.	65
Gráfica 6. Personas estudiando actualmente.	66
Gráfica 7. Interesados en continuar estudios.	67
Gráfica 8. Ubicación de la vivienda.	72
Gráfico 9. Tenencia de vivienda.	73
Gráfica 10. Tipo de vivienda.	74
Gráfica 11. Importancia de la V.I.S.	74
Gráfica 12. Capacitación en V.I.S.	75
Gráfica 13. Sugerencias a refrigerios	77
Gráfica 14. Almuerzos en la organización.	79
Gráfica 15. Cantidad de personas bajo su dependencia económica.	80
Gráfica 16. Actividades en tiempo libre.	82
Gráfica 17. Proyectos personales y familiares.	83
Gráfica 18. Aportes de la organización.	85
Gráfica 19. Conceptos de programas de bienestar.	87
Gráfica 20. División por género cooperativas.	89
Gráfica 21. Edad Cooperativas.	90
Gráfica 22. Estado civil. Cooperativas	91
Gráfica 23. Nivel educativo. Cooperativas.	92
Gráfica 24. Estudios cooperativas.	93
Gráfica 25. Continuación de estudios personal Cooperativas.	94
Gráfica 26. Ubicación de vivienda. Cooperativas.	95

Gráfica 27. Tenencia de vivienda. Cooperativas.	96
Gráfica 28. Tipo de vivienda. Cooperativas.	97
Gráfica 29. Cantidad de personas bajo dependencia económica. Cooperativas.	98
Gráfica 30. Cantidad de beneficiados por vinculación a salud. Cooperativas.	99
Gráfica 31. Actividades realizadas en tiempo libre. Cooperativas.	99
Gráfica 32. Proyectos a corto y largo plazo. Cooperativas.	100

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Programas académicos.	66
Tabla 2. Programas académicos que gustaría desarrollarse.	68
Tabla 3. Temas para capacitación.	70

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1. Teoría de los factores. Frederick Herzberg.	36

RESUMEN

TITULO: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LA EMPRESA PENAGOS HERMANOS & Cía. Ltda. EXPERIENCIA DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL.*

AUTOR: YENNY ZULEY ROMERO SAAVEDRA **

PALABRAS CLAVES: Desarrollo Sostenible, Programas de Bienestar, Responsabilidad Social Empresarial, Talento Humano, Trabajo Social en Empresas.

El presente proyecto describe la experiencia práctica desarrollada en la organización Penagos Hnos. & Cía. Ltda. Exportadora de maquinaria agroindustrial con presencia en cuatro continentes, además, cinco regiones en Colombia. La intervención se realizó en el contexto del área organizacional de la profesión de Trabajo Social, gestionando el desarrollo del Talento Humano presente en la empresa bajo el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial.

La intervención profesional permitió mostrar una nueva orientación para los programas de bienestar que venían desarrollándose, buscando la integración y coherencia entre, los procesos desarrollados por recursos humanos y las actividades que son parte de los programas. El proyecto busca incidir favorablemente en el clima laboral y la satisfacción de los empleados, desde una nueva visión de las acciones propuestas y desarrolladas por la gerencia para lograr cambios en la percepción que los trabajadores tienen de las acciones que pretenden mejorar su calidad de vida.

Este proyecto pretende generar una nueva visión sobre los programas de bienestar que son realizados por empresas, cambiar de actividades inconexas y asistencialista hacia una política de bienestar social que integre y se preocupe por posicionarse como prioritaria dentro de los procesos llevados a cabo dentro de la empresa.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Directora: Ruth Zarate Rueda Trabajadora Social.

SUMMARY

Title: STRENGTHENING MANAGEMENT SOCIALLY RESPONSIBLE COMPANY PENAGOS HERMANOS & Cía. Ltda. EXPERIENCE OF THE PROFESSIONAL SOCIAL WORK INTERVENTION.*

AUTHOR: YENNY ZULEY ROMERO SAAVEDRA **

Key words: Sustainable development, welfare programs, Corporate Social responsibility, human talent, social enterprises.

This draft describes the practical experience in the Organization Penagos Hermanos & Cía. Ltda. Exporter of agro-machinery with presence on four continents, in addition, five regions in Colombia. The intervention was made in the context of the organizational area of the profession of Social work, managing the development of the human talent present in the company under the focus of Corporate Social responsibility.

Professional intervention enabled show a new direction for welfare programmes had been developed, looking for integration and coherence between, developed by human resource processes and activities that are part of the programmes. The project seeks to positively influencing the work environment and the satisfaction of employees, from a new vision of the actions proposed and developed by the management to make changes in the perception that workers have actions that seek to improve their quality of life.

This project aims to generate a new vision of welfare programmes that are carried out by companies, change of disjointed and complement activities towards a policy of social welfare which integrate and worry by positioning itself as a priority within the processes carried out within the company.

* Undergraduate project

** Faculty of Humanities, School of Social Work. Director Ruth Zarate Rueda , Social Worker

INTRODUCCIÓN

El creciente desarrollo de las industrias trae consigo desafíos para las empresas del mundo, estas deben prepararse y reformar los sistemas que intervienen en sus procesos productivos de acuerdo con pautas establecidas, generalmente, a experiencias exitosas de otras organizaciones. La globalización ha permitido conocer, de cerca cuales son las estrategias organizacionales a través del mundo, que han enriquecido las empresas más grandes y con mayor reconocimiento.

La Responsabilidad Social Empresarial se ha presentado en el mundo desde mediados del siglo XX, pero, sus acciones se limitaban a contribuciones caritativas por parte de personas o empresas que pretendían mejorar la sociedad con algún tipo de aporte. La visión de la RSE cambia debido a que los empresarios y el Estado, gracias a los sistemáticos cambios que se han presentado en la sociedad y el ambiente han tomado conciencia del papel fundamental que juegan en el cambio de las situaciones de comunidades, prácticas productivas, laborales y demás.

De esta forma, en la actualidad las empresas deben orientar sus esfuerzos no solo del lado de la productividad y la obtención de ganancias, sino enfocar sus iniciativas a cambios internos y externos de las problemáticas de los empleados y lo que afecta a sus familias y por tanto al total de la población nacional y del resto del mundo.

El presente trabajo se basa en un análisis de la práctica organizacional de trabajo social, proceso desarrollado durante el segundo semestre académico del año 2010 en la empresa Penagos Hermanos & Cía. Ltda. En el desarrollo de la lectura las personas podrán encontrarse con seis (6) capítulos que pretenden lograr

explicar el proceso llevado a cabo y las propuestas, basados en análisis por diagnósticos estratégicos construidos durante la intervención.

El primer capítulo, tiene la intención de contextualizar la RSE a la organización Penagos Hnos. y presentar una nueva opción para el mejoramiento de las prácticas sociales realizadas por la empresa. En el segundo capítulo se presenta los aspectos más significativos para conocer más profundamente la empresa y su objetivo social y productivo.

El tercer capítulo, contempla un diagnóstico basado en la comunicación directa con los trabajadores y que pretende formular estrategias que permitan mejorar las condiciones en las cuales se ven inmersos, ya que el trabajo está enfocado en la contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.

Los siguientes capítulos presentan el desarrollo del proceso de práctica y de las propuestas hechas desde el trabajo social, las metodologías adoptadas y las actividades realizadas.

Para finalizar y siendo el propósito del informe mejorado, se realiza una propuesta para formular la gestión socialmente responsable, desde la intervención del trabajo social, de la organización Penagos Hnos. Proponiendo a la Responsabilidad Social Empresarial como el enfoque viable para sus propósitos sociales.

1. ASPECTOS REFERENCIALES

***“Actúa de tal modo que los efectos de tu
Acción sean compatibles con la permanencia
De una vida humana auténtica”.***

Hans Jonas.

1.1. ANTECEDENTES

Después de la época de los años 70 “las personas fueron consideradas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional; como los únicos recursos vivos e inteligentes de que disponen las organizaciones para hacer frente a los desafíos”¹. Todos los procesos de la Organización, sean productivos, administrativos, de planeación etc. Son liderados por personas con distintas habilidades y capacidades, grupos humanos son los que permiten el desarrollo de todas las áreas que conforman las empresas que aprovechan la unión de esfuerzos de todos los individuos en pro de una actividad productiva.

Ahora las personas y organizaciones se unen para conseguir objetivos trazados y cada uno realiza una inversión. Contextualizando en el ámbito laboral los esfuerzos que realizan los trabajadores se convierten en las prestaciones que la empresa debe otorgar a cada persona que hace parte del capital humano de la organización. Por su parte, la empresa recibe ganancias intelectuales, estratégicas, productivas etc. que permitirá una inversión que trascienda en el tiempo y así posicionarse dentro del mercado que sea de su interés. A estas

¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill Interamericana, Octava edición. P.2.

acciones Idalberto Chiavenato las denomina como “el carácter de reciprocidad en la interacción persona-organización”.²

La forma en que se relacionan las organizaciones con las personas se puede analizar desde diversos momentos históricos, que al ir evolucionando han permitido fortalecer la bibliografía y documentos a los cuales se pueden acudir, cuando es necesaria información sobre los temas que conciernen a las actividades productivas realizadas por los seres humanos. Fenómeno que sin darse cuenta es la respuesta a la necesidad de asociación para realizar las labores diarias en la mayoría de la población humana. Estas importantes herramientas ayudan a los profesionales que lideran las áreas de talento humano en diferentes organizaciones a entender y anticipar las situaciones que puedan presentarse cuando hay asociación de seres humanos en pro de un objetivo común. También ayudan a caracterizar la forma más adecuada de encabezar las relaciones humanas dentro de la empresa, aportando al crecimiento personal de cada integrante de la organización.

Los seres humanos, al convertirse en el principal capital de las Organizaciones, reciben diversos incentivos los cuales han sido regulados por las legislaciones de diversos Estados, pero durante años, los dueños de Empresas han emprendido acciones que, en algunos casos, son consideradas filantrópicas y de un gran sentir humanitario, que van más allá de la remuneración convencional y de convenios pagos a sus trabajadores y comunidades afectadas por su actividad productiva, la evolución de estos aportes y la conciencia social de los nuevos empresarios lleva a hablar de un tema que es relativamente nuevo para los oídos de los colombianos, pero, atendiendo a la historia podrá notarse que no es tan nuevo como parece.

² Ibíd.

1.1.1 Responsabilidad social, respuesta a un tema que no es una moda: la imposición del catolicismo a las culturas indígenas Latinoamericanas, por los sucesos históricos acaecidos durante de la época de la colonización de Europa al nuevo continente, han dejado huella hasta hoy. La Iglesia Católica se vuelve protagonista de los aspectos caritativos que predominan en todas las manifestaciones de desprendimientos materialistas de los que más tienen hacia los que más necesitan.

En Colombia, la evolución del concepto de Responsabilidad Social ha sido un camino ascendente que se inicia desde el fin del período de la violencia política. Con el surgimiento de organizaciones dedicadas a la filantropía con apoyo de Empresas de diversos sectores de la economía nacional. En una monografía escrita por Roberto Gutiérrez y compañía se identifican cuatro etapas en su evolución: “Primera mitad del siglo XX: ...la Iglesia es el actor social al cual el empresario aporta para contribuir a la sociedad”.³ Se presentan varias ideas que fueron novedosas en aquella época y que empiezan a ser los primeros pasos para consolidar una estrategia que va más allá de la filantropía social.

La siguiente etapa contemplada por Gutiérrez es “Década de 1960: la legislación laboral colombiana contribuyó a la protección de los empleados y la legislación tributaria estimuló la creación de fundaciones al permitir que las donaciones sean objeto de deducción de impuestos”.⁴ La creación de fundaciones y el estudio riguroso de la Responsabilidad Social, Universidad del Valle, hace que se empiece la formalización de un concepto y de una nueva forma de ver la filantropía social, planeándose para hacer impactos importantes en la cuestión social colombiana.

³ GUTIÉRREZ, Roberto. AVELLA, Luis Felipe y VILLAR, Rodrigo. APORTES Y DESAFÍOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN COLOMBIA. Colombia. Edisoma Ediciones Especiales Ltda. Primera edición. P.20.

⁴ Ibíd. P. 20

La conformación de asociaciones que se enfocan en organizar las funciones gremiales de las Empresas colombianas y que pretenden representar a estos mismos ante el Estado y gobierno (ANDI, FENALCO, Confecámaras etc.) ha sido fundamental en las acciones socialmente responsables. La creación del SENA como programa estatal promocionado por el sector privado, los aportes parafiscales, los beneficios económicos al ICBF etc. Son algunas de las contribuciones que han financiados los empresarios colombianos convirtiéndose en política tributaria de la nación.

“Son denominados parafiscales porque su finalidad es financiar una actividad específica que afecta directamente a un determinado grupo, su administración es confiada a un ente diferente, la Administración de Impuestos y su monto no es proporcional a la capacidad contributiva del sujeto gravado”.⁵

La década de 1990: (1991) catorce organizaciones conforman el Consejo Gremial Nacional, estaba integrado por 16 miembros de distintos sectores de la economía. Desde este momento se visibiliza la necesidad de cambiar el concepto de filantropía social y de acciones aisladas donde las empresas no son totalmente responsables y no existe la apropiación de los problemas que pretenden atender, “... se impulsó la creación de ocho corporaciones en temas estratégicos para el desarrollo como la educación, la salud, la innovación y el desarrollo productivo, la paz, el desarrollo comunitario, la justicia y la transparencia”⁶ puntos claves para el fortalecimiento del trabajo encaminado a lograr acciones socialmente responsables por parte del sector privado.

Inicios del siglo XXI “el esfuerzo por aumentar el impacto de la filantropía privada a distintos sectores ha generado diversas iniciativas de trabajo con el sector público

⁵ Ibíd. P. 17

⁶ Ibíd. P. 21

y con organizaciones de la sociedad civil”⁷ se hace prioritario empezar a pensar en las *Iniciativas Sociales*, involucrando las actividades económicas que se desempeñan generando un impacto social mucho mayor al de las inversiones sociales.

Es necesario el cambio de la concepción hacia la sensibilidad moral de empresarios conscientes de la situación actual de sus trabajadores, familias y comunidades cercanas; el desarrollo de acciones articuladas con las actividades productivas y enfocadas en la generación de valor social que ayudan al cambio de una sociedad en conflicto, con serios problemas sociales, contribuyendo al bienestar, mejorar la calidad de vida, fortaleciendo la cultura y la inclusión.

El nacimiento de lo social: los avances en la tecnología durante el final del siglo XVIII generaron cambios en la composición actual de la sociedad. La industrialización se expandió por Europa y Estados Unidos. Los problemas de la industrialización son expuestos hasta el descubrimiento del deterioro del Medioambiente, ya que la contaminación, gracias a maquinarias que producían cantidades exageradas de CO2 y prácticas indiscriminadas de contaminación, llevo a una continua y generalizada disminución de los recursos naturales no renovables.

La concentración masiva de la población en las ciudades fomentó pobreza y desigualdad. Las personas no eran mano de obra calificada y se optó por reemplazarlas con maquinarias que realizaban mayor producción en menor tiempo y con menor costo. Estas situaciones llevaron a la expresión de varios autores que pretendían ayudar en la consolidación de una sociedad igualitaria y con una distribución de la riqueza más equitativa.

⁷ *Ibíd.* P. 21.

Es importante, para efectos de este proyecto, lograr situar claramente los aspectos referenciales, mencionar el aporte que Karl Marx dejó a la sociedad hace, poco menos, de dos siglos.

Marx expone los diferentes modos de producción, dentro del contexto de relaciones sociales de producción y de las fuerzas productivas. *“El modo de producción de la vida material condiciona la vida social, política e intelectual en general”*. (MARX, 1859). El autor propone una clase trabajadora en constante evolución, capaz de generar nuevas tecnologías que dejan de lado o desplazan la mano de obra y con una creciente y constante explotación de los recursos no renovables. Si se hace un examen cuidadoso de las obras de Karl Marx es posible divisar el panorama actual, aquí se empieza a hablar de la futura afectación que tendrá la revolución de la industrialización sobre la población y los recursos.

Las acciones desmedidas y con poca perspectiva del siglo XIX y XX han generado grandes repercusiones que, hasta el día de hoy, se han tratado de sanar sin el mayor éxito.

Considerar los errores cometidos en el pasado ha sido de gran ayuda para saber hacia dónde deben ir encaminadas las soluciones, los análisis con los que se cuenta actualmente, dan señales sobre el cambio de las formas y medios de producción, disminuir el exagerado gasto de recursos naturales y cambiar las condiciones de desigualdad en las que se encuentra sumergida la sociedad. Todas estas líneas tratan de ser protagonistas en el marco de las políticas de acciones socialmente responsables dentro de las Organizaciones.

1.2. HACIA UNA CONCEPTUALIZACION DE RSE

1.2.1 Responsabilidad social como fundamento del desarrollo: alcanzar una vida fundamentada en el Desarrollo sostenible es el objetivo primario, que deben perseguir las sociedades de todo el mundo. Al hablar de desarrollo es necesario proponer a las economías mundiales atacar la raíz de los problemas que acaecen a las sociedades más vulnerables y con mayores problemas, corrupción, desnutrición, analfabetismo, y demás tipos de problemáticas sociales que son parte de la realidad social. Este tipo de dificultades son las causas de la inexistencia del desarrollo a nivel mundial y que en algunos países existan los Estados que tratan de sanear todas las necesidades de las comunidades (Estados paternalistas con acciones enfocadas al asistencialismo). Es por ésto que surge la necesidad de empoderar a los grupos sociales y de hacer tomar conciencia de los problemas que son propios de cada colectivo humano, así se deberá realizar las acciones respectivas para que cada ser humano tenga las libertades que merece y necesita.

El desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación organizada de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado”⁸

Desarrollo sostenible, capaz de proporcionar a la población mundial los satisfactores necesarios para una vida digna pero, sin generar factores negativos para el medio ambiente es el reto colosal, para evitar las consecuencias que

⁸Una Visión General De La Relacion Del Hombre Con La Naturaleza.http://www.infoagro.net/shared/docs/a6/Desarrollo_Sostenible_y_Educaci%C3%B3n.pdf

problemas como las hambrunas, escasez de agua, desplazamientos humanos y demás, puedan generar en las personas que poblarán la tierra en el futuro.

Amartya Sen es economista, nacido en India. Preocupado por las concepciones de desarrollo que los gobiernos y las economías mundiales manejaban, decidió trabajar en este tema pero con un enfoque diferente y decidido a mejorar las condiciones de las estrategias que, desde el Estado, pretenden ayudar en la crisis mundial.

Lo innovador en la teoría de Sen es que se habla de libertades, en palabra de él mismo “...el desarrollo puede concebirse (...) como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos”⁹. Pero, ¿cuáles son las libertades a las que se refiere? Su estudio permitió determinar que los derechos y oportunidades de las personas están ligados con el fomento del desarrollo y en la medida que un hombre disfruta a cabalidad de sus derechos y oportunidades tiene libertad.

Sen propone unas libertades instrumentales: “1) las libertades políticas, 2) los servicios económicos, 3) las oportunidades sociales, 4) las garantías de transparencia y 5) la seguridad protectora”.¹⁰ El desarrollo de cada una de estas necesidades se vuelve la clave para que las sociedades consigan su desarrollo.

Las nociones de Desarrollo generalmente están orientadas a tratar la problemática que ha surgido por el creciente proceso de industrialización y gasto indiscriminado de recursos naturales, para contextualizar el tema a la Responsabilidad Social, es necesario traer a colación al Profesor Eduardo Mantilla:

⁹ SEN, Amartya. En: EDO, María. Amartya Sen y el Desarrollo como libertad. {Vía internet}. http://www.amartya-ar.net/articulo_sen_desarrollo.pdf. Octubre de 2011.

¹⁰ SEN, Amartya. Los fines y los medios del desarrollo. En libro: Desarrollo y Libertad, Capítulo 2. Barcelona. Editorial Planeta. 2000. P.3.

“Aunque los problemas ambientales que conducen al cambio climático, se atribuyen al desarrollismo industrial y tecnológico, su corrección es responsabilidad de todos los actores sociales -Empresa, Estado y Sociedad Civil-, lo que implica avanzar hacia una cultura en la ética que propicie el desarrollo como el resultado de procesos económicos y sociales con RS”¹¹

Ya se habla de los actores sociales, no sólo de las empresas como responsables del cambio climático y problemas sociales. La RSE sería una herramienta de la cual pueden valerse las sociedades, los beneficios de educar la población respecto a los cambios que puede emprender para mejorar el estado actual del medio ambiente, las empresas con acciones que lleven a fortalecer las relaciones con la comunidad permitiendo ayudarles con empoderamiento de su realidad y cambios factibles, además de las acciones que puedan emprender para mejorar las condiciones de la producción enfocándola en el desarrollo de productos que sean amables con el ambiente, y el Estado como facilitador y auditor de los procesos que se realizan. “El DRS –Desarrollo con Responsabilidad social- compromete a los agentes sociales para actuar de tal manera, que no expongan el bienestar generacional de la sociedad, desde la familia, la comunidad y la población mundial”.¹²

1.2.2 Orígenes conceptuales de responsabilidad social:

La filantropía: primer paso para la responsabilidad social: la filantropía se vio como respuesta a la creciente problemática mundial y colombiana pero, empieza a ser cuestionada debido a que las acciones asistencialistas muchas veces, agravan el problema en vez de mejorar las condiciones de los grupos humanos que son

¹¹ MANTILLA, Eduardo. Reflexiones sobre la contabilidad y la valoración ambiental desde la economía política. (INÉDITO).

¹² AAVV. El desarrollo con responsabilidad social y los problemas ambientales. Revista DIXI, Abril de 2010. Centro de Investigaciones jurídicas. UCC, Bucaramanga. P. 17.

objeto de estas acciones. La satisfacción de la necesidad inmediata es el principal punto que atiende la filantropía social, lo que para muchos puede ser un lavado de conciencia para otros, es generador de más pobreza ya que, recibir soluciones parciales no permite el empoderamiento de la comunidad y la búsqueda de una respuesta definitiva al problema. Contribuir en las acciones que la comunidad realiza para responder definitivamente a su problema, involucrarse, gestionando los recursos, capacitando la población buscar los medios necesarios para lograr el objetivo es una parte de lo que involucra ser responsable socialmente.

Las acciones que, en los años 50, nacieron desde el sector privado, que han sido adoptadas como política estatal. El surgimiento de organizaciones filantrópicas de origen empresarial (Fundación Social nace a comienzos del S. XX), la adecuación de medidas de protección para los empleados en los años sesenta, las cajas de compensación familiar como un aporte de las empresas para los empleados, y sus familias, son los primeros pasos para iniciar una conciencia enfocada al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores colombianos, sus familias y comunidades que en el contexto de las organizaciones son afectadas por su actividad productiva.

1.2.3. Enfoques de responsabilidad social empresarial: los problemas sociales en los cuales viven inmersos los seres humanos, han impactado su imaginario y promueven comportamientos carentes de ética y moral durante la interacción cotidiana de los seres vivos, generando desastres en las poblaciones más vulnerables y en el medio ambiente.

Hans Jonas, filósofo alemán, señala como los seres vivos han llegado a un estado donde predomina el dominio del hombre sobre la naturaleza en forma indiscriminada. Los eventos perpetrados por el gobierno de los Estados Unidos en el año de 1945 contra la población de Hiroshima y Nagasaki *“puso en marcha el pensamiento hacia un nuevo tipo de cuestionamiento, que maduró debido al*

peligro que representa para nosotros mismos nuestro poder, el poder del hombre sobre la naturaleza".¹³ No se debe tomar como una concepción catastrófica todas las consideraciones de Jonas, simplemente como un aviso para cambiar la visión de mundo que las personas manejaban en la época de los noventa.

*"La moderna intervención tecnológica cambio drásticamente esa placida realidad, al poner la naturaleza al servicio del hombre y susceptible de ser alterada radicalmente. De ese modo, el hombre paso a tener una relación de responsabilidad con la naturaleza, puesto que la misma se encuentra bajo su poder".*¹⁴

Jonas empieza a manejar preguntas de carácter ético sobre la afectación que los seres humanos hacen al planeta tierra y si son válidas, para avanzar en la evolución de las industrias. Plantea un cambio en la ética humana. Las reflexiones teóricas acerca de los cambios comportamentales que debe emprender el hombre para, garantizar su permanencia como habitantes del planeta, es el primer gran paso que debe dar la humanidad en busca del equilibrio sensible que ayude en la convivencia pacífica y equilibrada entre los seres vivos y humanos.

Este autor empieza a manejar el concepto de responsabilidad, más allá de la que se tiene con las tareas cotidianas, sino, la responsabilidad con la conservación y garantía de permanencia y mejora del entorno, por los beneficios de los cuales somos testigos diariamente. Esta nueva visión de la responsabilidad compromete a los seres humanos a emprender acciones que garanticen una vida digna y condiciones saludables para los futuros habitantes del planeta, para que puedan gozar de los mismos, y por qué no, mejores beneficios con los cuales fuimos dotados por la naturaleza.

¹³ JONAS, Hans. En: DE SIQUEIRA, Jorge Eduardo. EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DE HANS JONAS. {Vía internet}. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. (Octubre 2011) Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/554/55470209.pdf>

¹⁴ DE SIQUEIRA, Jorge Eduardo. EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DE HANS JONAS. Citado Octubre de 2011. {Vía internet}. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/554/55470209.pdf>

Para garantizar estos beneficios a las generaciones futuras es necesario cambiar los medios productivos y los modelos económicos y estatales, por los cuales se han generado gran cantidad de los problemas No se plantea eliminar todas las industrias o derrocar el modelo económico neoliberal, sino modificar las acciones que son más nocivas dentro de estas ideas socialmente aceptadas.

Los gremios en Colombia y su concepción de responsabilidad social: el contexto colombiano se destaca en Latinoamérica por el conflicto armado que ha prevalecido en el país por más de cuarenta años. Este flagelo social que no ha permitido la evolución de uno de los países con más recursos, ambientales, industriales e intelectuales, de la región.

Los sectores económicos en Colombia se las han arreglado para salir adelante de la complicada situación económica que atraviesan las economías mundiales y que a su vez afectan la economía colombiana. La calidad de los productos ofrecidos en Colombia son evaluados con los estándares más rigurosos, dando como resultado mercancías reconocidas por su perfección y dedicación, lo cual solo habla de personas trabajadoras capaces de producir artículos tipo exportación. Pero, las condiciones de la clase trabajadora en Colombia en muchos lugares no son las mejores, los bajos sueldos, condiciones peligrosas para el desarrollo de la actividad y todos los factores implícitos en empresas que solo piensan en la producción de riqueza, generan desequilibrio entre los reconocimientos a la organización y los otorgados a los trabajadores.

Además de los trabajadores las empresas tienen capacidad de afectar a varios grupos (Stakeholders) que se encuentran en su contexto de acción, con estos también deben existir acciones para aminorar la afectación causada por la actividad productiva.

Las acciones que emprenden empresarios con conciencia social para mejorar las condiciones de vida de poblaciones vulnerables, disminuir el impacto ambiental

que causa la actividad productiva que desarrolla la empresa y adquirir compromisos con el Estado, entre otras cosas, es una definición escueta de la Responsabilidad Social, pero que por el momento ayudará en la explicación de las acciones que realizan los gremios en Colombia.

“Las intervenciones sociales del sector privado en Colombia se dan en tres dimensiones: a quién atienden, en cuáles temas y cómo están estructuradas”.¹⁵ La primera parte está dirigida hacia la diversidad de las poblaciones en las que las empresas concentran sus esfuerzos. Comunidades vecinas, población vulnerable, clientes etc. Son parte de los programas diseñados en las compañías Responsables socialmente. En la segunda parte se hace notar los frentes en los cuales son distribuidos los esfuerzos de la RSE: Educación, salud, nutrición, niñez, vivienda, microempresa, paz, justicia, transparencia, arte y medio ambiente, son los frentes hacia los que apuntan las gestiones del empresariado colombiano. Las formas de intervenir estos aspectos, mencionados anteriormente, empezando a conocerse el tema de la inversión social:

- “1) unas han decidido crear sus propios programas al interior de la empresa;*
- 2) otras han decidido crear una organización aparte (fundación, una corporación o asociación) o apoyar una organización sin fines de lucro ya existente;*
- 3) algunas más participan en programas sociales liderados por su gremio; y*
- 4) Otras participan en programas del gobierno de turno”.*¹⁶

La creación de grandes fundaciones, por parte de los grupos empresariales más grandes y poderosos del país es un pequeño ejemplo de cómo se hace la responsabilidad social, estas fundaciones trabajan de la mano con las compañías de los grupos empresariales, involucrando activamente a sus trabajadores y

¹⁵ GUTIÉRREZ, Op. Cit., p. 24.

¹⁶ *Ibíd.* P. 28.

propietarios. Cada empresa decide hacia que población, en que campo y por medio de qué hará su gestión. Es una decisión libre sin ataduras ni obligaciones, simplemente se pretende que tenga un gran impacto en los tres aspectos que se plantean.

1.2.3.1 El compromiso con los stakeholders: la organización social de las empresas, trasciende el plano económico. Diariamente el contexto organizacional está en relación con grupos sociales en especial aquellos que más inciden en su actividad productiva.

*“...las diferentes obligaciones no solo deben asumirse con los propietarios o directivos, por el contrario la Organización desde sus impactos y beneficios posee una gran obligatoriedad con otros grupos poblacionales relacionados con ella en forma directa e indirecta, a nivel interno y externo. Estos grupos son reconocidos como grupos de interés o stakeholders”.*¹⁷

La identificación de los grupos de interés o stakeholders al momento de definir las políticas de intervención que regirá la RS de una Empresa es uno de los pasos fundamentales para el éxito de la gestión. Diagnosticar eficientemente las necesidades y las formas en qué se puede relacionar la Organización con los grupos de interés derivará en una política acertada que responderá al compromiso que deben asumir las compañías socialmente responsables. “... definimos el compromiso con los stakeholders como las acciones desarrolladas por las empresas para dar el derecho a ser escuchados a sus grupos de interés tradicionalmente excluidos”.¹⁸

¹⁷ MENESES, Maritza. Construcción de la política integral de gestión socialmente responsable para ENEBE Representaciones S.A. desde el trabajo social. Bucaramanga. 2011. Trabajo de grado. (Trabajo social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

¹⁸ AAVV. De las palabras a la acción: El compromiso con los Stakeholders. Manual para la práctica de relaciones con los grupos interés. AccountAbility. Primera Edición castellana, Enero de 2006.

Los stakeholders pueden tener una distinción entre primarios y secundarios; incluyen accionistas, empleados, consumidores, proveedores y comunidades locales donde opera la empresa. Por otro lado tenemos los secundarios que los conforman los medios de comunicación, las administraciones públicas, los órganos reguladores, organizaciones gubernamentales, sindicatos, competidores etc. Realizar un mapeo de todos los grupos de interés que hacen parte de la organización es una labor importante para el logro de las estrategias empresariales con respecto a la Responsabilidad Social.

Durante el desarrollo de los apartes que conforman los aspectos referenciales y el enfoque de RSE en el proyecto, la autora ha hablado sobre la responsabilidad de la empresa hacia las comunidades, cercanas al entorno de las actividades de explotación de la compañía y, de los trabajadores, pero, ahora se pueden dimensionar la cantidad de sectores involucrados en el cumplimiento de compromisos, creando una idea del impacto general que puede causar la gestión de la Responsabilidad Social con el diagnóstico y mapeo adecuado, estrategias incluyentes y capaces de generar empoderamiento, con espacios creados para el dialogo adecuado y el constante flujo de información dirigida a la evaluación de los proyectos.

Los grupos de interés son los actores que acompañan la organización durante la planeación, ejecución y evaluación de proyectos dirigidos al cambio social y la generación de nuevas oportunidades para el país.

1.2.3.2 Conceptualización la empresa socialmente responsable: la evolución del concepto de Responsabilidad Social Empresarial se ha generado desde los inicios de los años sesenta. Diversas teorías sociales, económicas y de desarrollo han fortalecido su conceptualización pero, cada empresa define los límites y las definiciones que alcanzará con la gestión socialmente responsable propuesta para su organización.

*“En realidad, la RSE es una estrategia corporativa que responde a un plan estratégico del que sin duda representa uno de sus principales pilares; es, como tanto se dice entre los expertos, el nuevo paradigma de la gestión empresarial, en especial sobre la gestión de riesgos; y constituye para todas las empresas, tanto grandes como pequeñas, la frontera de su excelencia...”*¹⁹

Adoptar la definición de estrategia corporativa debe preparar al conjunto de integrantes de la compañía para articular, además, la estrategia social si se logra tener estas dos, generando valores para los intereses de la organización y de los grupos de interés, se podrá decir que existe una Responsabilidad Social Empresarial.

Además de generar valor, incorporar las dos estrategias como “pilares” de la gestión ayudará a profundizar el impacto de las iniciativas sociales promovidas por el sector privado; así la nación podrá contar con esfuerzos de gran provecho para mejorar las condiciones ambientales, laborales, de poblaciones vulnerables etc. Un beneficio generado por acciones socialmente responsables para las organizaciones es convertirlas en una parte competitiva dentro del sector económico.

1. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), Suiza:

“La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”.

2. Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF), Inglaterra:

¹⁹SIERRA, Jorge Emilio. Principios de Responsabilidad Social Empresarial. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A. Noviembre de 2010. P. 14.

“La responsabilidad social empresarial es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”.

3. Business for Social Responsibility (BSR), Estados Unidos:

*“La responsabilidad social empresarial se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”.*²⁰

Cada empresa planeará la forma en la cual integrará la RSE en su lenguaje corporativo y cuál será la definición más conveniente para su política social, lo importante es entender que las formas en que realice acciones de RS deben alejarse del asistencialismo, ya que sólo causará más problemas en vez de tratar de minimizar problemáticas. El enfoque asistencialista otorgado a algunas acciones empresariales es presa de críticas desde sectores que no apoyan la RSE. Nombrar filántropos y embajadores de la buena voluntad no es el objetivo de la RS en las empresas, simplemente se trata de conseguir un empoderamiento, empresarial, de las problemáticas que en cierta forma han ayudado a generar.

Crear proyectos que durante su ejecución involucren de lleno al grupo de interés, en el cual se concentran los esfuerzos, son acciones que probarán el compromiso real de la organización con el Stakeholder. Las fases de ejecución de los proyectos deben fomentar la participación de los diferentes actores, para lograr cumplir con éxito los objetivos trazados.

Al inicio del capítulo se hizo notar las contribuciones de las personas en la organización y al no ser máquinas es necesario generar incentivos que ayuden con la motivación de cada ser humano y así, pueda realizar una buena labor en su

²⁰AAVV. Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: Una visión Empresarial. CEPAL. División de Desarrollos Sostenibles y Asentamientos Humanos. Chile. Abril 2004.

área de trabajo reflejándose en la productividad de la empresa y la calidad del producto que ofrece. Gestionar el talento humano es una de las acciones que realiza el Trabajador Social organizacional, lograr generar bienestar desde las organizaciones para las fuerzas humanas productivas, es uno de los puntos en los cuales se enfatiza la RSE.

1.3 LA TEORÍA MOTIVACIONAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Estas teorías surgen por la necesidad de un enfoque que permita humanizar la acción de los trabajadores y colaboradores dentro de la organización. El análisis de las necesidades, reales, que tienen los seres humanos es un tema de importancia para enfocar los esfuerzos de la RSE hacia la resolución de verdaderas cuestiones primordiales para el hombre.

1.3.1 Teoría de los factores de Herzberg. En el contexto empresarial también se manejan factores que motivan a los trabajadores para generar una actividad con mayor productividad, eficiente y eficaz. Los factores de satisfacción están relacionados con el contenido del trabajo:

- ✓ realización de un trabajo interesante,
- ✓ el logro,
- ✓ la responsabilidad,
- ✓ el reconocimiento,
- ✓ la promoción.

Los factores de higiene, se dan durante el desempeño de la labor, son producto del contexto en el cual el trabajador es sometido:

- condiciones de trabajo,

- el sueldo,
- relaciones humanas,
- la política de la empresa.

La articulación de estos factores permite determinar, en una pequeña proporción, el estado actual del clima organizacional²¹ que se vive dentro de la compañía. Cuando no es adecuado se presentan las bajas de productividad, problemas entre compañeros y deficiencias en la psiquis de los empleados. Generando problemas en el logro del éxito de la compañía, además, enfermedades laborales y generales para los trabajadores y sus familias.

Imagen 1. Teoría de los factores. Frederick Herzberg.

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Teorías de la motivación.

Conocer las causas que generan las desmotivación de los empleados es un requisito dentro de la gerencia del recurso humano y una responsabilidad por parte de la organización. Existen muchas más teorías que hablan sobre las motivaciones que se generan en los empleados por el cargo y su afiliación a una organización. Herzberg ayuda a comprender un poco la afectación que genera la

²¹ Entiéndase cómo: ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

empresa en todas las esferas de la vida de un trabajador, ayudar en el apalancamiento de las fuerzas laborales puede generar mayor valor económico que se verá reflejado en los incentivos para los trabajadores, en empresas socialmente responsables.

1.4 OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO: ORIENTADORES DE LA RSE EN LAS ORGANIZACIONES.

Consiste en la formulación de ocho (8) objetivos, medidos por sesenta (60) metas objetivos del Milenio, su adopción y el conseguirlos, es el resultado de una cumbre celebrada en el año 2000. La Declaración del Milenio es un ambicioso plan que requiere alcanzar en 2015.

Está declaración informa a los Estados los problemas en los cuales la población mundial está más afectada. Conseguir una mejora en estos es compromiso de todos sectores en la sociedad. – Estado, gremios y sociedad civil – Los avances y mejora en cada uno de estos se hace desde políticas estatales y acciones que el sector privado puedan emprender conjuntamente para aminorar los efectos que estas problemáticas puedan generar en el futuro a la población mundial.

“Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre

Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal

Objetivo 3: Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer

Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil

Objetivo 5: Mejorar la salud materna

Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades

Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente

Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”²²

Estos objetivos pueden ser una guía para las empresas socialmente responsables, mostrando hacia qué tipo de iniciativas se pueden canalizar los esfuerzos que pretende realizar con la gestión social de las organizaciones.

La formulación de proyectos que tengan por objetivo mitigar alguna de las realidades, contempladas por la organización de Naciones Unidas y sus Estados Miembros, ayudará en la consecución de esta meta mundial y sería una excelente opción para la unión de esfuerzos entre gremios.

1.5 PACTO GLOBAL

El pacto global (global compact) es un instrumento creado por la ONU y anunciada en 1999, este pacto es una guía que permite a los empresarios entrar en la RSE estableciendo algunos principios que pueden ser eje para la gestión socialmente responsable de la compañía.

El principal objetivo del pacto es fomentar entre los gremios y la sociedad civil una convivencia en armonía sin afectar los intereses de ninguna de las partes. Crear una sociedad responsable, pero generada desde iniciativas de corporaciones con responsabilidad social.

Las líneas de acción que presenta el Pacto Global permiten que las empresas con responsabilidad social puedan generar impactos en las problemáticas mundiales más imperiosas, el compromiso por respetar estos principios crea empresas

²² UNIVERSIA. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas. {Vía internet}. Octubre de 2011. <http://solidaridad.universia.es/informacion/ODM/odm.htm>

competitivas ya que “contribuyen a generar un ambiente de negocios favorables para la inversión, el desarrollo económico y la modernización de los países”.²³

Las tres áreas (derechos humanos, derechos laborales y medio ambiente) son las bases para las políticas de gestión que desarrollan las organizaciones. Cada área presenta unos principios para ser ejes en el cumplimiento del compromiso.

*Los Nueve Principios del Pacto Global.*²⁴

Derechos humanos:

Las empresas deben:

1. *Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.*
2. *No ser cómplice de abusos de los derechos.*

Condiciones laborales

Se pide a las empresas:

3. *Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.*
4. *Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.*
5. *Abolir cualquier forma de trabajo infantil.*
6. *Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

Medio ambiente

Se pide a las empresas:

7. *Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.*
8. *Promover mayor responsabilidad medioambiental.*
9. *Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.*

Acogerse al Pacto Global es posible, voluntario y necesario, sólo así se podrá tener una auditoria externa de las acciones que las empresas realizan en materia

²³ ONU. Organización de Naciones Unidas. GUÍA DEL PACTO GLOBAL: Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial. Prólogo.

²⁴ *Ibíd.* P. 21.

de responsabilidad social, ya que, enviar reportes para su conocimiento en la ONU es un requisito. Además el Pacto Global ofrece ventajas a las empresas participantes dado que permite:

- *“Apoyar la formulación de soluciones prácticas para problemas contemporáneos relacionados con la globalización, el desarrollo sostenible y la responsabilidad cívica corporativa dentro de un contexto de intereses múltiples.*
- *La adhesión a los principios universales y a la buena ciudadanía corporativa para lograr que la economía global sea más sostenible e integrada.*
- *Colaborar para lograr los ODM de la ONU y consensuar el poder con los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y otras comunidades –personas e instituciones- de intereses...²⁵*

“Lo que debe impulsar a una empresa a sus prácticas de responsabilidad social son sus convicciones morales, sus compromisos con los ideales de justicia, solidaridad, veracidad, respeto y responsabilidad”.²⁶

1.6. ASPECTOS NORMATIVOS Y LEGALES

1.6.1 La visión internacional de la regulación de la RSE.

El compromiso que adquiere el mundo cuando organizaciones hablan sobre la RSE y con esto inician una labor de preparación para formular planes de gestión que permitan desarrollar el objetivo que pretenden alcanzar las acciones responsables de la compañía, hace notar las debilidades que no permiten la regulación de las actividades que se realizan.

²⁵ *Ibíd.* P. 10.

²⁶ MARTÍNEZ, Horacio. ¿Cómo ser Socialmente Responsable?: Los 7 puntos de la RSE. EN: Revista Javeriana: Responsabilidad Social Empresarial. N° 723. Abril de 2006. P. 74.

La creación de instrumentos que ayuden con la tarea de orientación sobre los pasos y los compromisos de implementar un sistema de gestión con responsabilidad social "... hay una considerable actividad de los organismos de normalización de diversos países en la construcción de sus propios estándares de Responsabilidad social".²⁷ Brasil (ABNT NBR 16001), Australia (A.S 8000:2003), Francia (SD 21000), son algunos ejemplos. La ISO 26.000 es el caso que se pretende adaptar a Colombia, sin dejar de lado los otros ejemplos.

1.6.1.1 .EL CAMINO HACIA LA ISO 26.000

En 2004 por la conferencia Mundial de ISO en Estocolmo, se decidió trabajar en la construcción de una Guía que generará lineamientos para la RS en las organizaciones. Anteriormente se conocen los esfuerzos de la ISO por generar guías para la estandarización de los procesos, dando como resultado la calidad de los productos ISO 9001 y en materia ambiental se hizo esfuerzo por la ISO 14.001 que pretende mejorar las prácticas productivas para la no afectación del medio ambiente. Estas dos han sido acogidas por empresas de todo el mundo, que se hacen partícipes en procesos de gestión y cambios de todos los niveles organizacionales.

Lograr las certificaciones correspondientes es el deseo de estas iniciativas que son necesarias a la hora de intercambiar los productos, nacional o internacionalmente, como garantía que los procesos para la obtención del producto tienen, también, altos índices de calidad y son amables con el medio ambiente.

La norma ISO 26.000 *"da orientación sobre RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, en los sectores público y privado, en los países*

²⁷ SOLARTE, Roberto. La Responsabilidad Social de las Organizaciones: Situación y perspectivas. EN: Revista Javeriana: Responsabilidad Social Empresarial. N° 723. Abril de 2006. P. 74.

*desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Les ayudará en su esfuerzo por trabajar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más”.*²⁸

La adopción de esta metodología para ejercer RS es decisión de cada Organización, pero se empieza a notar la expansión de estas acciones por el mundo ya que ahora, se ve la necesidad de estandarizar el proceso y ayudar a la acción eficiente y eficaz de su elaboración y desarrollo.

1.6.2 Avances en Colombia en legislación para RSE.

1.6.2.1 Constitución Política Colombiana 1991²⁹

Dentro de la carta magna. (1991) se empieza a hablar de las responsabilidades que adquieren las diferentes instituciones y actores que integran la sociedad colombiana. Se debe recordar que la Constitución Nacional es la mayor ley promulgada en Colombia y lo que en esta se plasmó tiene afectación sobre toda la sociedad.

Artículo 71. La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y la demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejercen esta actividad.

La exploración de nuevos métodos que permitan encontrar nuevos recursos y así, el fortalecimiento del área cultural del país, es el primer paso al hablar en materia de legislación de RSE y sus incentivos para empresarios que dentro de sus

²⁸ ISO 26.000 – RESPONSABILIDAD SOCIAL.

²⁹ Constitución Política de Colombia. Artículos 71 y 95-9.

políticas sociales determinen el enriquecimiento de la cultura como una estrategia en su gestión de la responsabilidad social.

*Artículo 95-9. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en ésta Constitución implica responsabilidades. Toda persona está obligada a cumplir la constitución y las leyes. Son deberes de la persona y del ciudadano:
9- Contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.*

Hablar de responsabilidades inherentes para los colombianos, por ser registrado como propio del país, es una forma de ir multiplicando una visión diferente entre los colombianos. Puede que esta visión genere procesos de concienciación de la sociedad civil y permita crear una nueva cultura de pertenencia con el territorio nacional. Los deberes de los ciudadanos es la parte más importante ya que, al cumplirlos se podrá acceder a las libertades que se garantizan.

La forma más simple de hacer cumplir la Responsabilidad Social, sin llegar a ser catalogada como una acción socialmente responsables sino como una obligación es con el pago de las obligaciones tributarias de las organizaciones, estos recursos ayudan en el fomento de las políticas públicas del país así, se podrán crear nuevos y más programas que desde el gobierno nacional, permitan ayudar las comunidades más vulnerables y sectores sociales con mayores crisis.

Beneficios tributarios de la responsabilidad social empresarial³⁰: ser socialmente responsable responde a muchas más cuestiones que sólo el pago oportuno y completo de los impuestos. Las posibilidades que tienen las Empresas para hacer

³⁰ CORREDOR, Orlando. Beneficios Tributarios de la Responsabilidad Social Empresarial. EN: Diario la República. Marzo de 2011. {Vía Internet}. <http://www.larepublica.com.co/RSE/op206.htm>

acciones socialmente responsables son muchas, pero todas deben apuntar a la mejora de la calidad de vida. En Colombia el tema no es nuevo y por esto se ha hecho necesaria la intervención del Congreso para señalar algunos beneficios que pueden tener las organizaciones que realizan responsabilidad social.

- *Artículo 22. Entidades que no son contribuyentes:*
Es necesario hacer la claridad de cuales son ya que, los beneficios por donaciones se reglamentan en parte, por este artículo.
- *Artículo 23. Otras entidades que no son contribuyentes:* se incluye a las Instituciones de Educación Superior y a entidades con carácter social. Por ejemplo Sindicatos y explica en materia de salud que tipo de entidades son las no contribuyentes.
- *Artículo 125. Deducción por donaciones:* explica el tipo de donaciones que puede generar una deducción en los impuestos tanto para empresas como para personas naturales. Para efectos del artículo se aclaran algunas condiciones para poder realizar donaciones y recibir los beneficios respectivos. Van del 125-1 hasta 125-4 haciendo claridad de las preguntas que surgen durante el proceso de revisión para deducciones.
- *Artículo 125-1. Requisitos de los beneficiarios de las donaciones:*
- *Artículo. 125-2.- Modalidades de las donaciones*
- *Artículo. 125-3.- Requisitos para reconocer la deducción.*
- *Art. 125-4.- Requisitos de las deducciones por donaciones.*
- *Art. 126.- Deducción de contribuciones a fondos mutuos de inversión*
- *Art. 126-2.- Deducción por donaciones efectuadas a la corporación general Gustavo Matamoros D'costa:* se generan incentivos para empresas o personas naturales que realicen donaciones a fundaciones y organizaciones encargadas de temas como defensa, promoción y protección de DD.HH y acceso a la justicia. Además se enumeran algunas otras posibles beneficiarias de donaciones que llevarían a deducciones.

*Proyecto de Ley 70 de 2010*³¹: por el cual se definen normas sobre la responsabilidad social empresarial, la protección infantil y se dictan otras disposiciones: el objetivo general de la ley es la promoción de iniciativas socialmente responsables, la creación del plan de gestión que apunte a temas como DD.HH, protección medio ambiental, erradicación de la pobreza, protección a la niñez, erradicación del trabajo infantil entre otras. Líneas estratégicas que pueden contribuir al mejoramiento de condiciones en los grupos poblacionales mencionados.

Se reglamentaría la presentación de un informe anual que permita conocer los avances y actividades que, durante el año se desarrollaron. La creación de un estamento gubernamental encargado de la reglamentación y evaluación de la RSE en Colombia, entre otros avances. Es importante la aprobación de esta ley ya que permitiría conocer a profundidad las acciones que pueden realizar los empresarios colombianos generando mayores iniciativas, motivación y fortalecimiento de las actuales gestiones socialmente responsables.

³¹ DELGADO, Carlos. Nuevo proyecto de ley sobre RSE en Colombia: proyecto de ley 70 de 2010. Octubre de 2011 {Vía internet} <http://es.scribd.com/doc/36598583/Nuevo-proyecto-de-ley-sobre-RSE-en-Colombia-proyecto-de-ley-70-de-2010-Senado>

2. CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

2.1. EL SECTOR AGROINDUSTRIAL.

El sector agroindustrial en Colombia inicia con algunas empresas, con una forma de producción muy arcaica, dónde se podían procesar alimentos, algodón, tabaco. Después de la Segunda Guerra Mundial y gracias a las maquinarias con mayor desarrollo tecnológico, se inicia una evolución en este mercado. El potencial que tenía este sector para la economía colombiana no se dimensionaba en la forma correcta en esos momentos.

En la década de los 60 se destacaban los productos de “molinería, azúcar, grasas y aceites, panificación, productos lácteos, chocolaterías, charcuterías y dulcerías entre otros”³², con todos estos productos se dimensiona la necesidad de mayor tecnificación en los procesos y maquinarias más elaboradas que permitan a los productores del sector agro tener una mayor productividad y cantidad para pensar en la exportación.

Actualmente el sector Agroindustrial en Colombia se posiciona como un fuerte de la economía nacional permitiendo que se aumenten las exportaciones. Productos como azúcar, café, leche, aceites, cereales, avicultura, trigo etc. Marcan a Colombia como un país estratégico dentro de las necesidades de otros países.

La tecnificación de la maquinaria y la búsqueda continua de innovación dentro de Penagos Hnos. Permiten hablar de una Empresa fabricante de maquinaria para la

³² DESARROLLO DE LA AGROINDUSTRIA EN COLOMBIA (2010). Portal Punto Franco Agrocommodities. (consultado el 15 de Febrero 2011). <http://www.puntofrancoagro.com/es/noticias/analisis/desarrollo-de-la-agroindustria-en-colombia/>

agroindustria que ayuda al fomento del sector agroindustrial en Colombia y exportador de maquinaria para la transformación de estos productos en países con tradición agrícola.

2.2. ASPECTO INSTITUCIONAL

“PENAGOS HERMANOS & CÍA. LTDA.” Las instalaciones de la Organización se encuentran fraccionadas, encontramos la sede de producción y la sede administrativa:

Sede de Producción:

Zona Industrial de Girón, Santander.

Teléfono: 6469999

Sede Administrativa:

Calle 28 N° 20-80 Bucaramanga, Santander

Teléfono: 6301600

La organización cuenta con un portal dónde los clientes pueden contactarse con las diversas dependencias con las que cuenta Penagos Hnos. www.penagos.com.
NIT: 890200686.

2.2.1 Representante legal. El Ing. Reynaldo Carvajal Salamanca, es el Gerente de la Organización y su oficina se ubica en la sede Administrativa de Penagos Hnos.

2.2.2 Historia: La tradición industrial de Penagos Hermanos se remonta a finales del siglo XIX, con la conformación de una sociedad para el estudio, la promoción y ejecución de proyectos industriales.

Hacia los años cuarenta se hacen las primeras exportaciones de maquinaria agrícola hacia América Latina, estableciendo de esta manera el inicio de la que hoy es reconocida como una de las más extensas y eficientes líneas de comercialización y distribución de productos industriales a nivel internacional.

Desde entonces, Penagos Hermanos se ha caracterizado por proveer soluciones integrales para el sector industrial y en especial para la agroindustrial, iniciando con la fabricación de trapiches, motores hidráulicos Pelton, tornos, taladros entre otros.

Los años ochenta, marcaron una época brillante para Penagos Hermanos, pues se incorporaron tecnologías de Italia y Brasil para modernizar la línea de maquinaria agrícola y se incursiona en la fabricación de equipos para el procesamiento del café, revolucionando por completo los sistemas tradicionales de beneficio húmedo del café, recibiendo por ello el reconocimiento de importantes entidades nacionales e internacionales³³.

2.2.3. Objeto social: la empresa PENAGOS HERMANOS, diseña, produce y distribuye maquinaria agrícola, equipos de café y trituradoras de desecho, destinadas a distribuidores de cada ciudad, siempre enfocados en los estándares de calidad y seguridad, consolidando a Penagos Hnos. Como un distribuidor de productos de excelente calidad a nivel nacional e internacional.

³³ PORTAL PENAGOS HERMANOS & CÍA LTDA. Historia (consultado el 27 de 2010). http://www.penagos.com/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=699&lang=s

2.2.4 Estructura demográfica de la empresa: actualmente la empresa posee vinculación de personal calificado en la sede administrativa (sede principal) y parte de la sede de producción (Girón), además se cuenta con personal no calificado entendiéndose operarios, ubicados en el área de metalistería y bodega pues los conocimientos que han adquirido son a través de la experiencia. El tipo de contrato es por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, en el caso de pertenecer a la cooperativa UNIR, en cuanto al personal que se encuentra por contrato a término fijo y término indefinido son los que están directos con la empresa para efectos del proyecto serán mencionados como trabajadores.

En la organización la división de género: 74% son hombres mientras que el 26% de la población son mujeres. La participación de la mujer es de 33% pertenecen a la planta de producción (sin poseer educación formal, pero sí capacitación en la labor que realizan) y 67% se ubican en el área administrativa (mujeres con niveles educativos como tecnologías o universitarios y post grado). Las edades de la población 41% se acogen a los 18- 30, 26% entre los 30 y 40 años, 16% en edades de 41-50 años, 10% entre los 51-60 años y el 1% es mayor a 60 años, siendo prominente la población joven dentro de la empresa.

El total de trabajadores en la Organización es de 116, divididos en las dos sedes, 30 en la sede principal Bucaramanga y 86 en el área productiva Girón.

2.2.5 Organigrama: la organización Penagos Hermanos, se encuentra en proceso de reestructuración. Se hacen necesarios los cambios en el modelo de planeación ya que la visión y la misión organizacional, trazadas hasta el año 2010 ya se pueden dar como cumplidas, creando la necesidad de proyectar a la empresa hacia el 2020. Por todo lo anterior se reforma la organización.

La junta directiva y el Presidente de Penagos Hermanos encabezan la organización. En una función de Staff se tiene la asesoría financiera. Después ubicamos al Gerente, quién dirige y administra la institución.

Dentro de la organización se tiene la *Dirección general comercial Internacional*, de gran importancia gracias a la actividad realizada por la organización y por su posicionamiento a nivel nacional como una compañía exportadora ganadora de múltiples premios por su excelencia en esta actividad. Esta área comprende la Dirección Comercial Internacional, Coordinador internacional de Despachos, Coordinador de despachos nacionales y el Jefe de bodega.

El gerente de Mercadeo Nacional está encargado de las ventas a los proveedores dentro del país. De esta área dependen los Agentes Comerciales.

Director de Producción es un proceso bastante cuidadoso por consiguiente requiere de muchos colaboradores dentro de la Organización. El coordinador de Producción, que dirige los operarios de la planta. Coordinador de suministros, organizan a los almacenistas. Y por último tenemos al Coordinador de compras.

Dirección de Ingeniería y Desarrollos, encargados de innovar, que es importante dentro de la Organización, permitiendo ganar premios a nivel nacional por la maquinaria nueva que se diseña y produce, los asistentes de ingeniería, hacen parte de este proceso, algunos de ellos son practicantes universitarios.

El coordinador de sistemas de gestión, gracias a las certificaciones obtenidas por la empresa, es necesaria la mejora continua y mantenimiento de los sistemas, aquí el encargado del aseguramiento de la calidad juega un papel determinante.

Coordinador de Talento Humano, siendo el pilar de la compañía, administra todo lo relacionado con las necesidades y requisitos que se presentan para el personal

en las dos sedes de la organización. La auxiliar administrativa, apoya todos los procesos relacionados a la gestión humana y también colabora con labores varias dentro de las otras dependencias de la organización.

2.2.6. La Planeación Organizacional

El modelo de planeación de la organización se encuentra en proceso de reestructuración ya que la meta del 2010 caduca. La información de los nuevos valores y objetivos corporativos y misión, visión organizacional aún no ha sido socializada por la Dirección General, actualmente una firma asesora para el direccionamiento estratégico de las Organizaciones se encuentra realizando la labor de Proyectar a Penagos Hnos. al 2020 llevándola a un modelo de planeación que esté acorde con las facturaciones que tiene la organización, con los nuevos productos que se diseñan y los programas nuevos que se vienen implementando. Por eso, para efectos de cumplir con el propósito del informe se da a conocer a la practicante el modelo de planeación antiguo.

2.2.6.1 Visión: en el año 2010 PENAGOS HERMANOS & CIA LTDA será una Empresa altamente COMPETITIVA reconocida a nivel nacional e internacional por ofrecer SOLUCIONES INTEGRALES para la Agroindustria y por la calidad de su SERVICIO, apoyada en un continuo deseo de INNOVACION Y DESARROLLO que le permitirá incursionar con nuevos productos a nuevos mercados.³⁴

2.2.6.2 Misión: somos una Empresa de la industria metalmecánica comprometida con el desarrollo y suministro de SOLUCIONES TECNOLOGICAS para el sector agrícola y para la industria del gas.

³⁴ PENAGOS HERMANOS. Bases de datos.

Nuestro propósito es conocer las necesidades de los CLIENTES y fortalecer la relación con nuestros DISTRIBUIDORES, para que podamos proponer soluciones conjuntas que satisfagan sus expectativas y nos permitan consolidar una RELACION RENTABLE Y DURADERA.

Estamos consolidando una organización que se ocupe del mejoramiento de las condiciones de vida de sus TRABAJADORES, de la retribución justa a sus ACCIONISTAS y, del cumplimiento de su compromiso con LA COMUNIDAD Y EL ESTADO.³⁵

2.2.6.3 Objetivos del Sistema de Gestión Integral

Satisfacción a Nuestros Clientes

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes por medio de la evaluación, seguimiento y la atención oportuna de sus necesidades como una estrategia clave de gestión.

Estándares Óptimos de Calidad.

Manufacturar o comercializar productos que correspondan a los requisitos de nuestros clientes, los establecidos por la Organización con características de seguridad adecuadas en su funcionamiento.

Orientación al Mejoramiento Continuo.

Desarrollar y aplicar la mejora Continua en los procesos con la identificación de oportunidades de mejora, la aplicación de acciones preventivas, correctivas necesarias para lograr y superar los resultados deseados.

Uso Adecuado de los recursos.

³⁵ Ibíd.

Realizar en los procesos planeación y uso racional de los recursos económicos, materiales, o de infraestructura necesarios para su buen desempeño.

Generación de Nuevas Oportunidades de Negocio.

Identificar y desarrollar nuevas oportunidades de crecimiento como estrategia de permanencia, y debe ser entendida como el desarrollo o comercialización de productos que satisfagan las necesidades y tendencias del mercado.

Desarrollo Permanente del equipo de Trabajo.

Orientar el desarrollo de las competencias necesarias del personal que participa en las operaciones buscando el crecimiento personal y el logro de los objetivos.

Compromiso Hacia la Seguridad en toda la Cadena Logística.

Cumplir los requisitos de ley y los implementados por la organización hacia la seguridad, tendiendo permanentemente a salvaguardar la integridad del producto mediante el compromiso de accionistas, empleados y demás miembros de la cadena logística.³⁶

2.2.6.4 Valores y Objetivos Corporativos

Aptitud de servicio: dirigida a nuestros cliente, interno y externo, y a nuestra comunidad, procurando niveles altos de calidad para lograr la máxima satisfacción de los mismos.

Equidad: con los trabajadores clientes, proveedores y accionistas, manifestada en una retribución justa de los diferentes beneficios de la organización generando un equilibrio entre las partes.

Mejoramiento continuo: enfocado en el servicio, productos y relaciones personales, garantizando de esta forma la consolidación de nuestra compañía con

³⁶ *Ibíd.*

un crecimiento sostenible en el mercado tanto nacional como internacional con los mejores estándares de calidad.

Responsabilidad: como cumplimiento de la obligación moral de cada uno, así como la capacidad de compromiso de cada persona para con los planteamientos individuales, ya que contribuye al desarrollo integral de la personalidad.

Tolerancia y respeto: implica una valoración positiva de uno mismo y de lo que nos rodea (personas, instituciones, entorno, normas, etc.) comprendiendo y aceptándolas diferencias.³⁷

2.2.6.5 Productos y Servicios

Los principales productos de la Organización son:

- **Equipos para el café:** Despulpadoras horizontales, molinos, tostadoras y secadoras),
- **Trituradoras de desecho**
- **Maquinaria Agrícola:** Picapastos, picadoras Ensiladoras, desgranadoras, molinos, trapiches y trituradores picadores.
- **Equipos para palma:** diseñados especialmente para hoja de palma de alta resistencia y para trabajo pesado, evitan el desarrollo de ambientes nocivos que representan daños al cultivo, reducen los requerimientos de abono ya que la hoja picada restituye los valores nutricionales en la plantación y optimiza las prácticas de manejo de cultivo de palma (limpieza, cosecha, mantenimiento y control de plagas)³⁸.

Los productos de Penagos Hermanos se caracterizan por su alta calidad, reconocida por el otorgamiento de premios de tipo nacional, en cuanto al diseño y al producto final. El enfoque de la organización, que se centra en detectar las

³⁷ Ibíd.

³⁸ Ibíd.

necesidades primordiales de los clientes, la han hecho líder en el sector y también reconocida por su capacidad en Exportación, ya que la mayoría de los productos, son llevados fuera del país y apetecidos por grandes sectores de la industria internacional. África, Asia, Centro América, el Caribe, Oceanía, Sur América y Estados Unidos, certifican la calidad de los productos fabricados por la organización. Las soluciones integrales en el sector de la agroindustria hacen de Penagos Hermanos un gran referente en el mercado.

2.3. UBICACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL

La práctica de Trabajo Social se ubica en la dependencia de Talento Humano, formulando, ejecutando y apoyando, proyectos importantes en la gestión humana, el bienestar social de los empleados y la salud ocupacional de la organización. El trabajo social dentro de la institución es relativamente nuevo (Penagos Hermanos cuenta con dos (2) intervenciones de practicantes de trabajo social anteriores). No se ubica en el organigrama de la institución.

2.3.1 Antecedentes Prácticas Anteriores.

La labor de los Trabajadores Sociales en Penagos Hnos. se inicia en el segundo semestre del año académico de 2009, con la compañera Diana Patricia Santos. Continúa María Teresa Castro Vanegas. Las cuales abren espacios importantes dentro la Organización en pro del bienestar de los trabajadores y colaboradores de Penagos Hermanos.

2.3.2 Área Específica en la que Se Enmarca la Práctica

Dentro de la organización trabajo social se ubica en el área Administrativa de Penagos Hnos. En la Coordinación de Talento Humano ayudando en la respuesta

efectiva para las necesidades de los trabajadores y colaboradores de la planta y el área Administrativa (Bienestar Social), salud ocupacional.

En la academia está práctica de trabajo social se enmarca en el área Organizacional, apoyando los procesos que anteriormente se habían mencionado.

2.3.3 A Quién Está Dirigido El Trabajo

La intervención del Trabajador Social dentro de Penagos Hermanos se dirige a todos los trabajadores de la Organización, y su núcleo familiar.

2.3.4. Procesos Y Procedimientos Que Administra El Trabajo Social

Los procedimientos que puede administrar un profesional de Trabajo Social en el ámbito organizacional: “son cuatro tienen dos componentes característicos: las estrategias y las acciones estratégicas en la organización”³⁹. Sólo se enunciarán los que son propios del proceso de intervención que se desarrolló en Penagos Hnos.

Conservación y Desarrollo

ESTRATEGIAS: SALUD OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- ✓ Higiene industrial, Seguridad industrial, Capacitación, Disminución de riesgos Psicosociales
- Capacitación técnica, personal y normativa, mecanismos de rotación, métodos eficientes de competencias.

Responsabilidad social

³⁹ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. *Trabajo social en las Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional*. (2005). Revista CONETS nº 19. p. 121.

ESTRATEGIAS: Es la obligación moral que adquiere una organización de contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con otros sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social.

2.3.5. Rol del Trabajador Social

La Responsabilidad Social Empresarial es uno de los nuevos desafíos para los Trabajadores Sociales en Colombia. El rol que debe desempeñar durante su actuar profesional en la gestión del Talento Humano bajo el enfoque de RSE es el de un generador de ideas para conseguir nuevas acciones y estrategias orientadas a la consecución del desarrollo de un nuevo enfoque para direccionarlo hacia su estrategia de negocio.

Los Trabajadores Sociales son los encargados de diagnosticar las necesidades y características de la población objeto, encargándose de ser un puente entre los trabajadores y sus empleadores. Posibilita las prácticas de acciones éticas por parte del empresariado colombiano, evocando nuevos comportamientos y acciones que permitan la unión de la sociedad en torno a la difícil situación de los grupos humanos en Colombia.

El Trabajador Social diseña, ejecuta y monitorea los programas que en las organizaciones se planteen para el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial.

3. SITUACIÓN ACTUAL

Pre diagnóstico

Durante el primer acercamiento con el comité administrativo integrado por el gerente, la coordinadora de talento humano, asesora financiera, directora de talento humano y practicante de trabajo social de la organización Penagos Hnos. fueron enunciados algunos problemas que afectan al personal que labora en esta, el más preocupante para el área administrativa es la poca motivación y el bajo sentido de pertenencia de los trabajadores con la organización y la gestión que realiza.

En compañía de la practicante de Trabajo Social, María Teresa Vanegas (antecede la práctica de la autora), los programas de Bienestar Institucional, se visualizaron como una opción para mejorar los síntomas anteriormente mencionados. Crear acciones que fomenten el bienestar de los trabajadores e involucren a sus núcleos familiares es de gran importancia para la planeación estratégica que se está desarrollando dentro de la organización para llevar a Penagos Hnos. al 2020.

Existen varias acciones que la organización realiza, sin saber que, para efectos de un programa de Bienestar Institucional, son importantes. La estructuración de la información y el encasillamiento de esta dentro de un enfoque que pueda guiar las acciones que se realizan, puede ayudar a que los trabajadores y colaboradores tengan un impacto positivo en sus vidas y las de sus familias. Para conocer la situación actual de las acciones emprendidas para mejorar el bienestar que la empresa había formulado se hizo necesario conocer los estudios realizados por las practicantes anteriores permitiendo evaluar los problemas que la empresa tiene para el fortalecimiento de los mismos.

El momento de 10 Minutos de Estilos de vida saludable (actividad creada por la organización para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y dirigido por la practicante de trabajo social), además de ser un espacio que permite el acercamiento y capacitación a los trabajadores, es una herramienta para acceder a información que puedan ofrecer los empleados, durante el desarrollo de las actividades y por la expresión de opiniones e inquietudes, ayudando a preparar el diagnóstico de la situación actual en que se encuentran las personas que laboran dentro de la organización. Para mencionar algunas los trabajadores y colaboradores, expresaban a la practicante si tenían algún tipo de problema con sus Elementos de Protección Personal (EPPs) o situaciones que atentaban contra su seguridad dentro del desarrollo de las actividades diarias que realizan. Extintores sin carga, desorden en los sitios de trabajo entre otras.

La observación y la atención a las inquietudes que tuvieran los trabajadores fue esencial para realizar el diagnóstico de las condiciones en las cuales se ven involucrados los trabajadores.

Diagnóstico

La intervención de Trabajo Social en la organización se ve proyectada al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, lograr mejorar la motivación del personal será clave para la mejoría de las acciones productivas y para acrecentar el sentido de pertenencia para la empresa.

Los programas de bienestar existentes deben estar articulados de forma tal que permita visionar una gestión socialmente responsable articulada con la estrategia de negocio de la organización. Es necesario diseñar programas enmarcados en un plan de acción que permita la formulación, ejecución, evaluación y corrección de los mismos, para realizar acciones que perduren en el tiempo y no simples actividades desarticuladas del objetivo social que pretende lograr la organización.

Formular nuevos programas que permitan impactar en los trabajadores en forma positiva para su bienestar, fortalecer los existentes proyectándolos a la continuidad y ejecución formal como política empresarial e involucrar a los núcleos familiares de los empleados deben ser las áreas en las cuales se enfoque el desarrollo de la intervención en trabajo social.

La percepción de los beneficiados por los programas se hace el elemento fundamental para evaluar por qué las acciones que se realizan no tienen la acogida necesaria por esto se hace necesario conocer las recomendaciones y soluciones que se proponen desde el grupo de empleados. Convirtiéndose en el eje orientador de los motivos para una propuesta de intervención desde el trabajo social.

La salud ocupacional es uno de los temas preocupante dentro de la organización, aunque la accidentalidad de Penagos Hnos. no es significativa (en la historia de la producción en la organización no se han presentado accidentes incapacitantes), es preocupante que los programas que son determinantes para esto, y que responden a los riesgos a los que expone la empresa a los trabajadores y colaboradores, no estén documentados en forma que el COPASO o cualquier trabajador y colaborador, pueda acceder a está. La información propuesta por la ARP, es abundante, falta ordenar y comunicar las potencialidades que hay dentro de la organización en riesgo ergonómico, auditivo y de alturas.

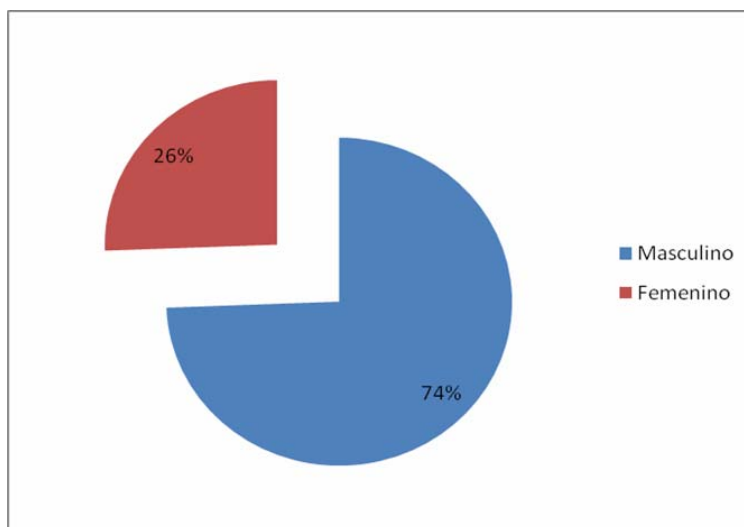
El Comité Paritario de Salud Ocupacional, dentro de la legislación juega un papel determinante en los Programa de Salud Ocupacional de las organizaciones. En el caso específico de Penagos Hnos. su funcionamiento no es el adecuado, los empleados no identifican cuáles son sus representantes, no existen actas de reunión, el comité no participa en la investigación de accidentes y casi accidentes de trabajo, lo que lleva a que el resto de trabajadores y colaboradores no conozcan su funcionamiento y verdadera labor. También, hace que algunos

trabajadores y colaboradores se sientan desprotegidos en materia de Seguridad industrial.

Los programas de bienestar que, en el tiempo se han generado, desde la junta administrativa de la empresa Penagos Hnos. Pretenden mejorar la satisfacción de los trabajadores por la gestión que realiza sus directivos. La búsqueda de nuevas alternativas que permitan mejorar la visión que los empleados tienen sobre las acciones que toman sus directivos en pro de su bienestar es un punto clave para la intervención del Trabajo Social en la organización primero por ser los programas de bienestar quienes convocan a la academia para planearlos, realizarlos, verificarlos y actuar sobre su evaluación y segundo por el impacto que generan sobre la calidad de vida de los trabajadores y como pueden mejorar y perdurar estas acciones. Es por esta razón que se hace necesaria la intervención de Trabajo Social buscando las herramientas que contribuyan a la optimización de las condiciones laborales de vida de los trabajadores de Penagos Hnos.

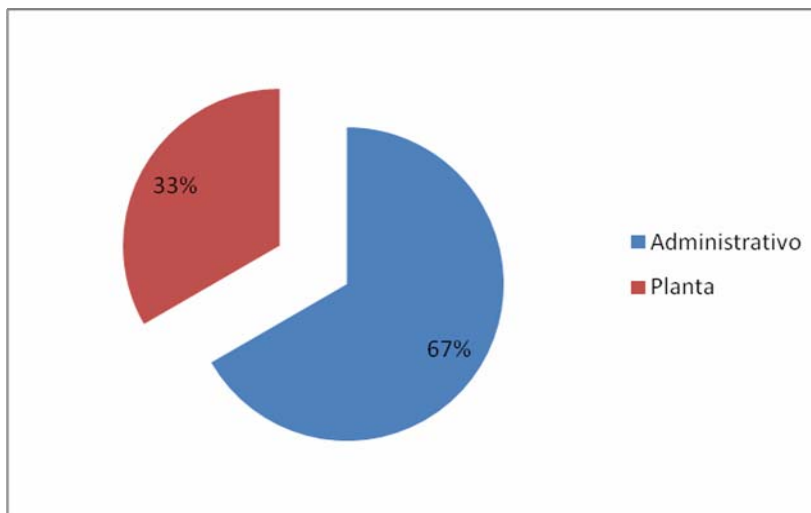
RESULTADOS ENCUESTAS DE PLAN DE BIENESTAR PENAGOS HNOS.

Gráfica 1. División por género.



Fuente: Autora del proyecto.

Gráfica 2. Personal femenino en la organización.

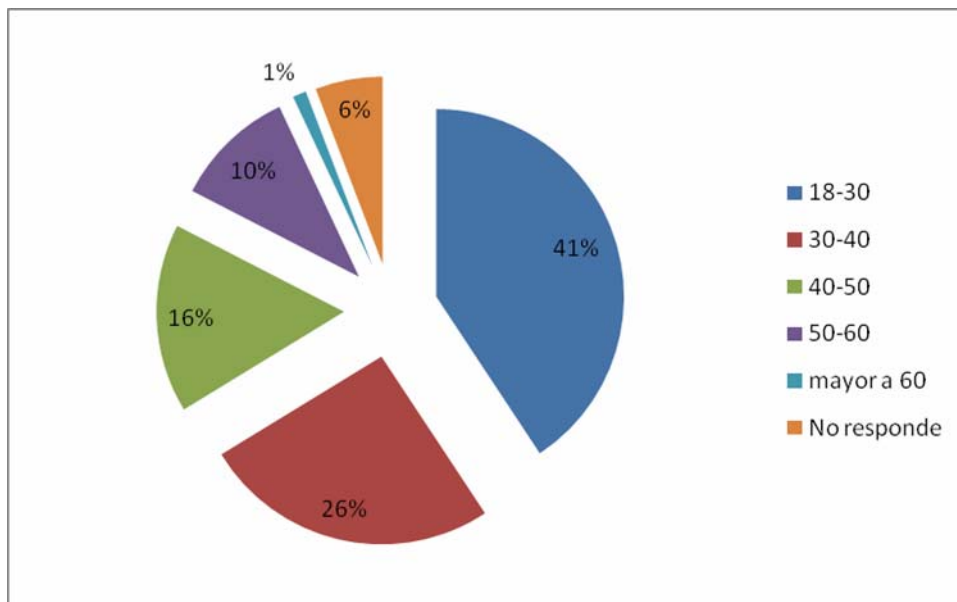


Fuente: Autora del proyecto.

En cuanto al género dentro de la Organización Penagos Hnos. (personal directo) sigue predominando los hombres en su personal con el 74% del total de empleados, el 26% restante son mujeres.

Dentro del grupo de mujeres se realizó una distinción del área a la que pertenecían, si realizan labores administrativas o labores en la planta de producción, se evidencia que sólo el 33% del total de las mujeres están ubicadas en labores productivas. El resto, 67% realizan cargos administrativos. Cabe resaltar que algunos de los cargos administrativos - directivos más importantes dentro de la Organización son desempeñados por jóvenes profesionales, directora de planta, coordinadora del sistema de gestión, coordinadora de talento humano y la representante legal suplente, ocupaciones de gran responsabilidad. Manifestando que la Organización permite el acceso, al género femenino, a cargos directivos y de prioridad para la labor Organizacional.

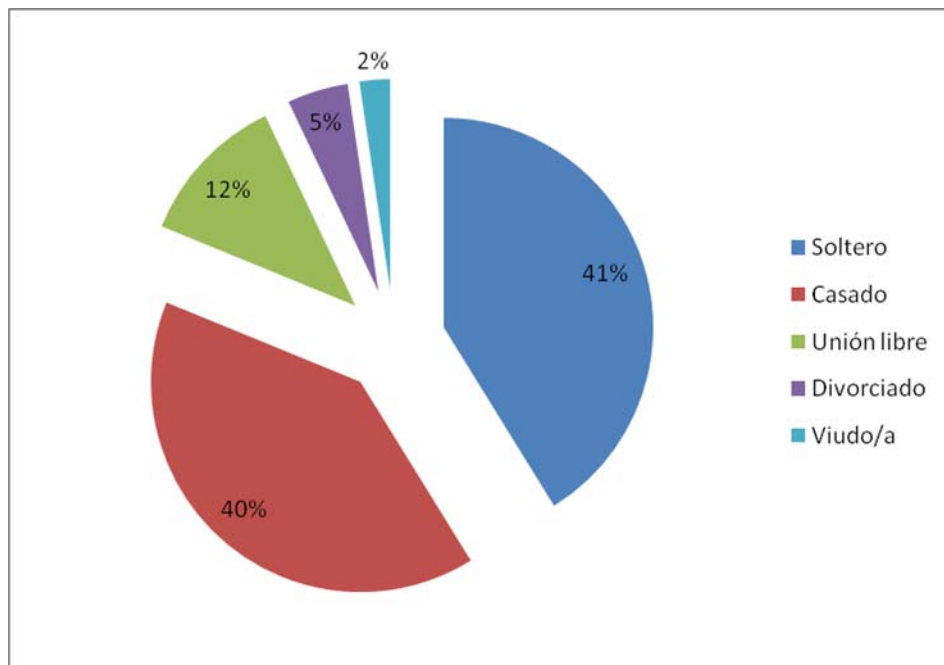
Gráfica 3. División por edades



Fuente: Autora del Proyecto

Los resultados arrojados en cuanto la edad de los trabajadores evidencia que la población que labora en la Organización Penagos Hnos. es muy joven; el 41% del total de los trabajadores directos tienen edades comprendidas entre los 18 y 30 años. El 26% de la población tienen edades que van de los 31 a los 40 años de edad. En el grupo de los 41 a los 50 años sólo el 16% del total de la población se acomoda en este conjunto. El 10% de los entrevistados responde a edades entre los 51 a 60 años y sólo el 1% de los trabajadores son mayores de 60 años. El 6% faltante, para el total del porcentaje, es de trabajadores que no escribieron su edad.

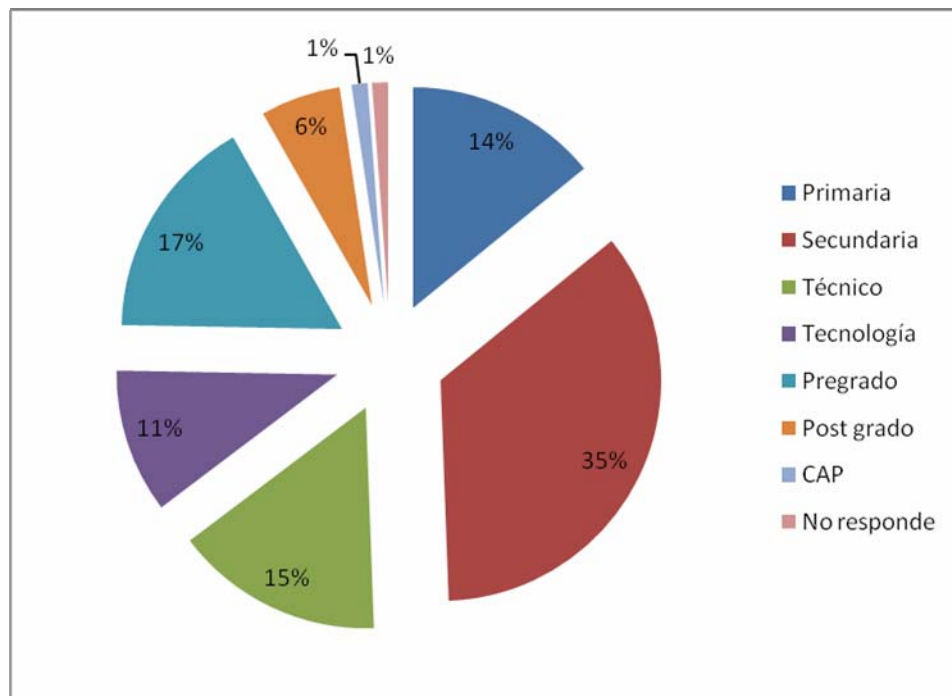
Gráfica 4. Estado civil.



Fuente: Autora del Proyecto.

El estado civil de los trabajadores de Penagos Hnos. La mayoría son solteros con el 41% de la totalidad, le siguen los casados con el 40% lo que no deja mucho espacio entre estos dos grupos. La unión libre dentro es del 12% del total de los trabajadores, el grupo de divorciados es del 5% y sólo el 2% de los trabajadores se ubican en el grupo de viudos.

Gráfica 5. Nivel educativo de trabajadores.



Fuente: Autora del proyecto.

Los niveles educativos dentro del personal de Penagos Hnos. Van desde la primaria hasta los post grados. El 14% de la población cumple con la primaria. El 35% con secundaria. 17% estudios de pregrado en diferentes ramas. 15% nivel técnico. 11% tecnología. 6% post grado. 1% CAP y un 1% de la población que no respondió la pregunta.

Se evidencia mayor grado de especialización dentro del personal directo que en el personal cooperado. Pero son pocos los que cuentan con educación de post grado, evidenciándose como una necesidad para el personal de la Organización ya que para mejorar la tecnología y la innovación dentro de los productos de la Organización es necesaria la especialización del personal.

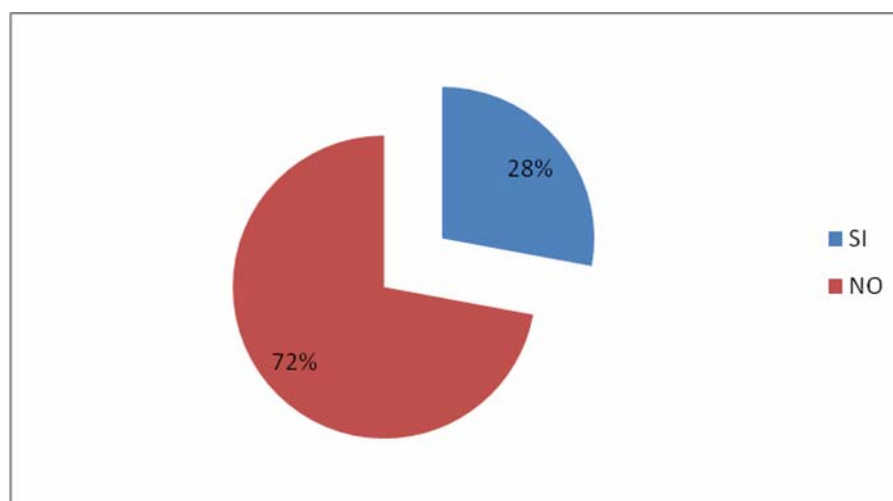
(Adjunto a está gráfica se presenta una tabla donde se indican los programas educativos en los que se desempeñan actualmente los trabajadores).

Tabla 1. Programas académicos.

ESTUDIOS QUE SE REALIZAN ACTUALMENTE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	
Tecnología electromecánica	5 personas
No responde	4 personas
Validación de la secundaria	3 personas
Contaduría pública	2 personas
Gerencia tributaria	1 persona
Finanzas	1 persona
Tecnología industrial	1 persona
Criminalística y Ciencias Forenses	1 persona
Ingeniería mecánica	1 persona
Agroindustria	1 persona

Fuente: Autora del proyecto.

Gráfica 6. Personas estudiando actualmente.

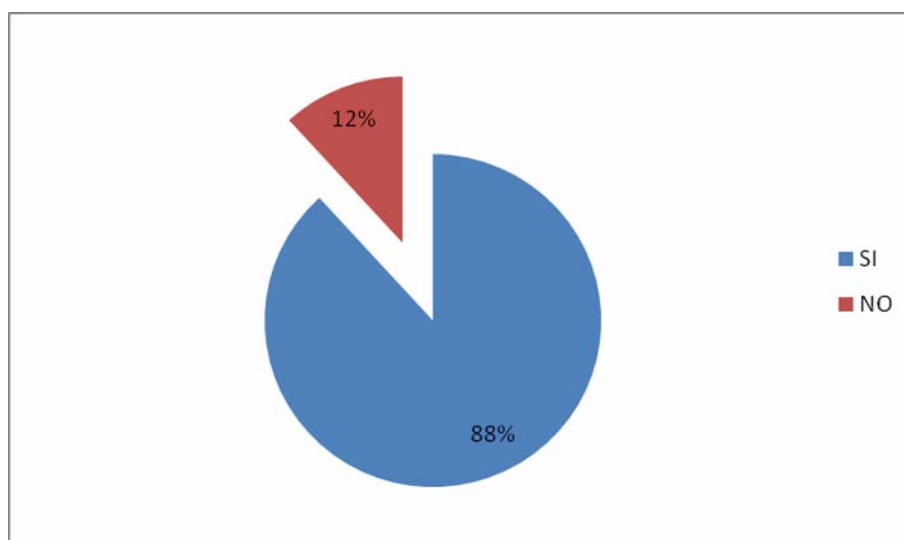


Fuente: Autora del proyecto.

Son pocos los trabajadores que actualmente realizan algún tipo de estudio o curso que permita avanzar en las tareas de profesionalización del personal de la Organización Penagos Hnos. Tan sólo el 28% del total de la población está en la ejecución del algún plan de estudios. Es importante para la Organización no sólo que el personal directo este realizando algún tipo de formación académica, además de esto es importante que el programa vaya de la mano con la función que ejecuta dentro de la Empresa.

En la mayoría de respuestas que enunciaron los trabajadores para conocer el aprendizaje que actualmente están realizando, se puede evidenciar que básicamente el total de este grupo de personas estudia carreras que pueden fomentar sus conocimiento en materia de la labor que desempeñan, ayudando así a que se mejoren las practicas productivas de la Empresa y su cometido como parte de una Organización. Sólo una (1) persona estudia un programa académico que no se ejercerá dentro de la Empresa en ninguna forma (Criminalística y ciencias forenses) tal vez fomentando su curiosidad intelectual y ayudando en la consecución de planes futuros.

Gráfica 7. Interesados en continuar estudios.



Fuente: Autora del proyecto.

El interés de los trabajadores por seguir incrementando sus capacidades intelectuales, y por tanto, laborales es evidente. Esta pregunta es clave para los programas que se realizan dentro de la Organización ya que, el deseo de los trabajadores por seguir estudiando es primordial para el éxito de estos programas. El 88% de la población desea continuar algún tipo de estudio o mejorar sus capacidades adquiridas con antelación.

Este dato otorga herramientas que permiten trabajar a la junta administrativa de la Organización en favor de otorgar recursos que permitan profesionalizar el personal interesado en seguir sus estudios. Es importante la evidencia que permita respaldar los esfuerzos que se realizan por parte de la junta y la escuela de trabajo social en cuanto a la política educativa institucional.

Adjunto se muestra una relación de los programas académicos referenciados por los trabajadores.

Tabla 2. Programas académicos que gustaría desarrollarse.

ESTUDIOS QUE LE GUSTARÍA REALIZAR	
No responde	25 personas
Ingeniería electrónica	7 personas
Ingeniería de sistemas	7 personas
Idiomas	6 personas
Ingeniería industrial	4 personas
Finanzas	3 personas
Administración de Empresas	3 personas
Ingeniería mecánica	3 personas
Pedagogía Infantil	1 persona
Tecnología en deportes	1 persona
Maestría en tributaria	1 persona
Psicología	1 persona
Bachillerato	1 persona
Diplomado en NIC	1 persona
Mercadeo	1 persona
Alta gerencia	1 persona
Diseño industrial	1 persona

ESTUDIOS QUE LE GUSTARÍA REALIZAR	
Maestría en negocios internacionales	1 persona
Especialización en Marketing de Industria y servicios	1 persona
Especialización en derecho administrativo	1 persona
Software de ingeniería	1 persona

Fuente: Autora del proyecto.

La importancia de conocer los diferentes programas académicos que son de interés para los trabajadores de la Organización es un dato significativo para las labores que se piensan adelantar en materia de educación.

Conocer si los interesados en continuar con sus estudios tienen expectativas de avanzar en la posición que tienen actualmente dentro de la Compañía es una preocupación diaria para las diferentes Juntas que conforman la Empresa Penagos Hnos. Y para conseguir avanzar en las diferentes áreas, equipos y puestos de trabajo la educación es uno de los pasos más largos y difíciles que se deben dar.

Con la lista que se enuncia anteriormente, se demuestra que los programas educativos a los que el personal desearía vincularse, son necesarios dentro de la Empresa para profesionalizar las diferentes áreas de trabajo. Es necesario que la Compañía cuente con una mayor cantidad de trabajadores especializados en el área que desempeñan como profesionales, esto permitirá un mayor y mejor cumplimiento de las diferentes certificaciones con las que cuenta la Organización, BASC e ISO 9001 – Calidad. Es un deber de la Organización fomentar y facilitar el acceso de los trabajadores a programas educativos que permitan mejorar las capacidades de aprendizaje y talento del personal, además de impactar e impulsar positivamente la vida de cada persona que hace parte del Talento Humano de Penagos Hnos.

Adjunto se muestra una relación de los temas en los que, los trabajadores ven la necesidad de capacitación.

Tabla 3. Temas para capacitación.

TEMAS EN LOS QUE LE GUSTARÍA RECIBIR CAPACITACIÓN	
No responde	24
Informática	13
Seguridad Industrial/ Salud ocupacional	8
Aseguramiento de la calidad	5
Ventas	3
Atención al cliente	3
Inglés	3
Lectura y manejo de planos	3
Afilado de herramientas	3
Operaciones y logística Internacional	3
Desarrollo personal	2
Dirección y desarrollo de proyectos	2
Relaciones humanas	2
Diseño/ ensamble de máquinas	2
Pintura	2
Talleres de motivación	1
Mejoramiento del ambiente laboral	1
Pensiones y cesantías	1
Solución de problemas	1
Costos	1
Finanzas	1
Manualidades/ artesanías	1
Derechos del trabajador	1
Transporte, aduanas	1

Técnicas de comunicación	1
Vivienda	1
Manejo del personal	1
Maquinaria agrícola	1

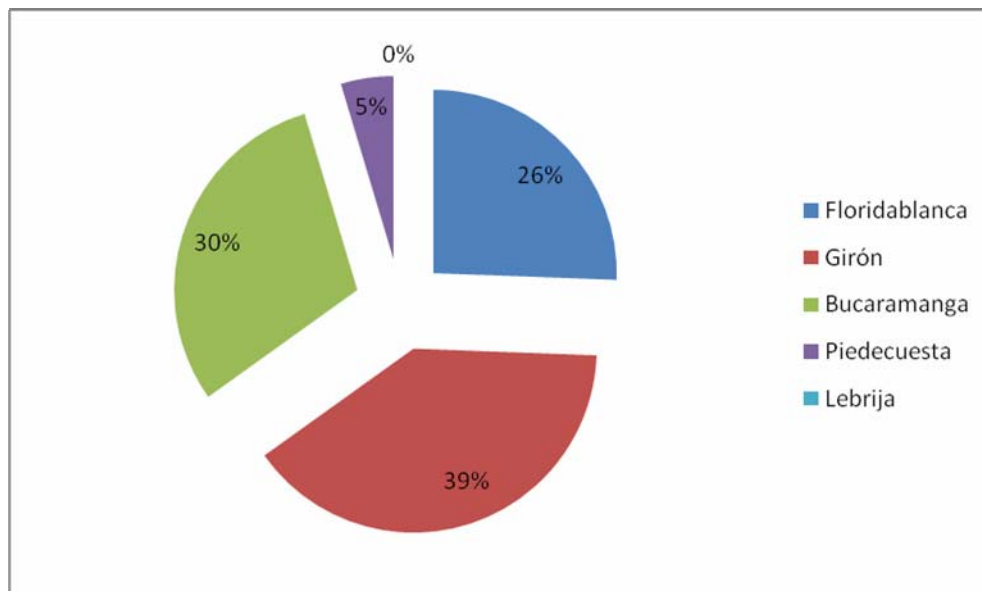
Fuente: Autora del proyecto.

La capacitación del personal está ligada directamente con la actividad productiva que realiza cada trabajador, “su finalidad es impartir conocimientos que trascienden el área que desempeña la persona en ese momento”⁴⁰. Es necesaria la respuesta de los líderes de equipo a esta pregunta ya que, además de dirigir las tareas diarias, su función como representante es detectar las principales necesidades de los trabajadores, necesidades que puedan surgir durante el desempeño de la labor diaria, y comunicarlas a los coordinadores de área que llevarán las inquietudes a las Juntas.

Esta es una oportunidad para conocer, además de las capacitaciones necesarias para el desempeño de las labores en las diferentes áreas de trabajo, las inquietudes que como seres humanos y en constante relación con sus diferentes compañeros puedan tener los trabajadores para mejorar el ambiente laboral y las acciones pequeñas desavenencias existentes en la mayoría de grupos humanos. Trabajo en equipo, manejo del personal, relaciones humanas, motivación del personal son algunas de las muestras que existe la necesidad de capacitar seres humanos que conviven diariamente en un espacio que ocupa la mayoría de tiempo de cada uno, y por salud mental, salud física y salud grupal es necesario estar conscientes de las formas en las que se pueden avanzar en las relaciones humanas dentro de la Organización.

⁴⁰ ANDI, Manual de Balance Social. P. 60.

Gráfica 8. Ubicación de la vivienda.

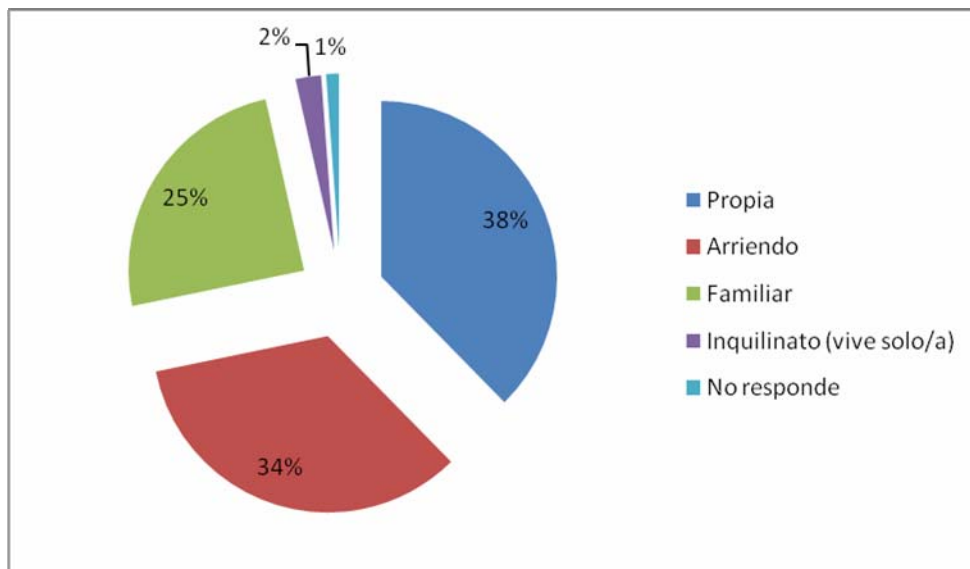


Fuente: Autora del proyecto.

La mayor cantidad de viviendas de los trabajadores de la Organización se ubica en el municipio de Girón con el 39%, le sigue la ciudad de Bucaramanga con el 30%, después tenemos a Floridablanca con el 26% y en Piedecuesta se ubica el 5% de las viviendas de los trabajadores.

Se debe considerar que el personal directo de la Compañía Penagos Hnos. esta distribuido en dos sedes, la planta de producción ubicada en el Rincón de Girón y la sede administrativa ubicada en la calle 28 número 20-80.

Gráfico 9. Tenencia de vivienda.

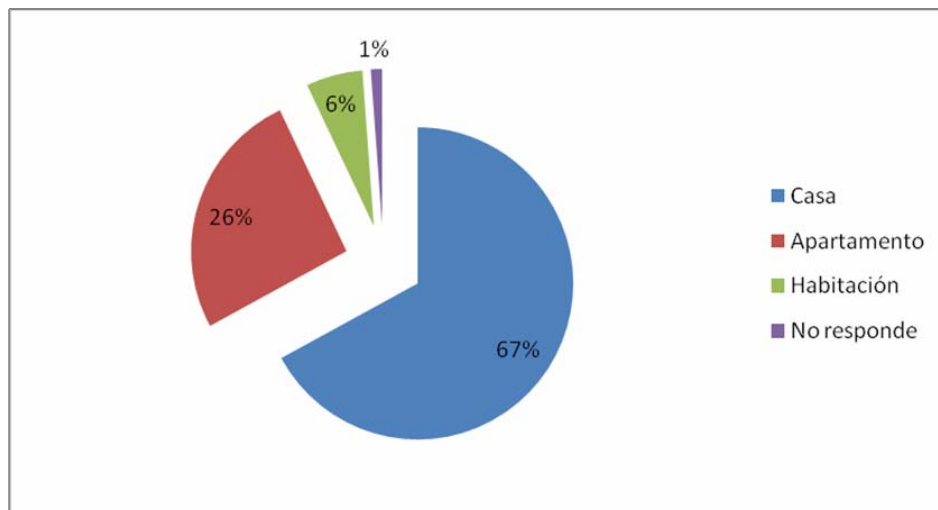


Fuente: Autora del proyecto.

El conjunto más grande en cuanto la tenencia de vivienda del personal directo de la Organización está en vivienda propia con el 38%, seguida por arriendo con 34% siguen las viviendas familiares con el 25%, en inquilinatos sólo el 2% y el 1% no responden la pregunta.

Al parecer resulta más fácil para los trabajadores que tienen vinculación directa con la organización adquirir vivienda, se debe contar con que en este grupo de encuestados se contó con la participación de directivos y coordinadores de la Empresa, además de los trabajadores en producción, pero los primeros enunciados reciben salarios más elevados que los colaboradores de las cooperativas, lo que permiten mayor capacidad de endeudamiento y de así adquirir vivienda propia con una relativa mayor facilidad.

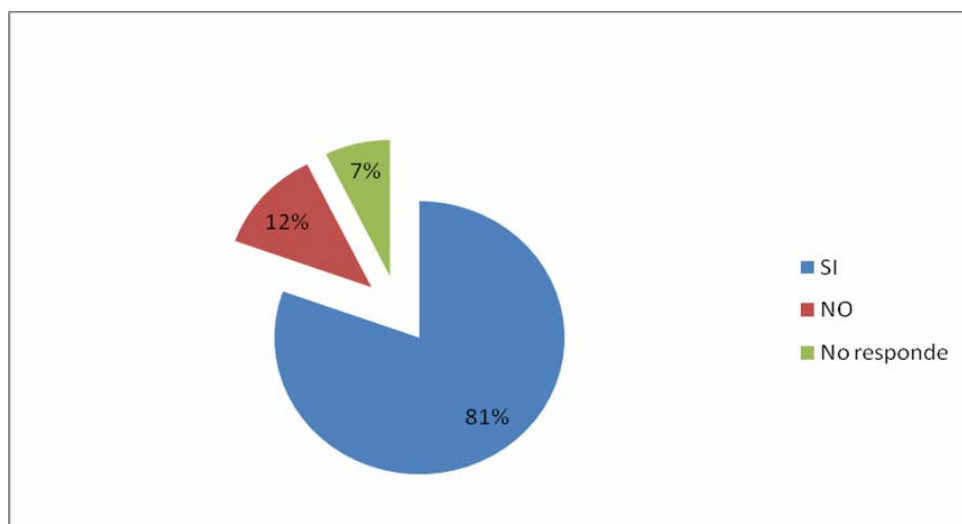
Gráfica 10. Tipo de vivienda.



Fuente: Autora del proyecto.

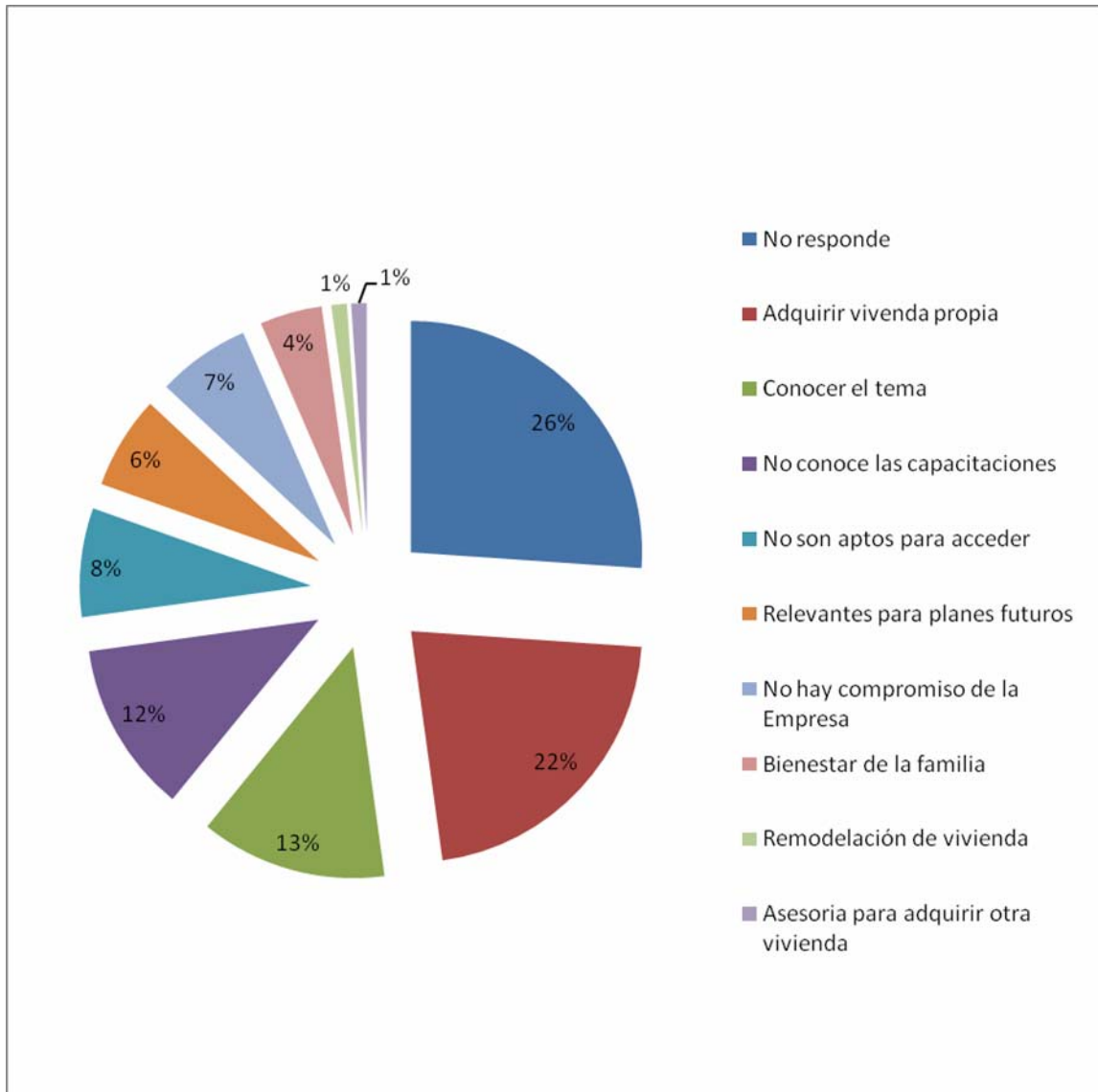
El tipo de vivienda que prefieren los trabajadores directos de Penagos Hnos. Son las casas con el 67% de la totalidad de encuestados, le siguen los apartamentos con el 26%, las habitaciones el 6% y no responden el 1%.

Gráfica 11. Importancia de la V.I.S.



Fuente: Autora del proyecto.

Gráfica 12. Capacitación en V.I.S.



Fuente: Autora del proyecto.

Esta pregunta pretendía medir el interés de los trabajadores en la gestión de la Organización con instituciones Estatales y privadas para brindar asesorías que en materia de vivienda y así generar una percepción de la situación actual en materia de vivienda en el país al personal.

La primera parte de la pregunta hace referencia al interés de los trabajadores por recibir este tipo de capacitaciones y si dentro de los planes futuros de estas personas se ubica la adquisición o mejora de la vivienda. El 81% de la totalidad de encuestados respondieron SI, el 12% de entrevistados dicen que NO y el 7% restante no responde.

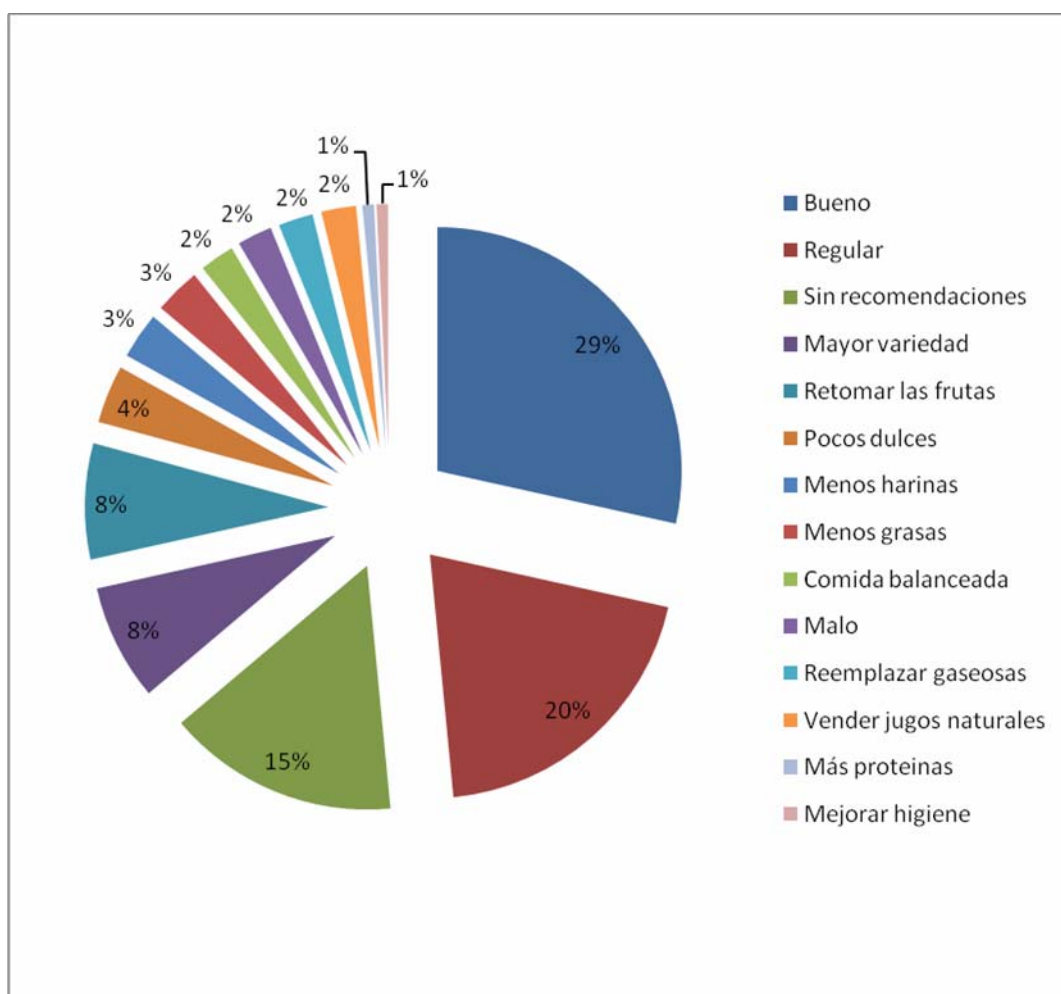
Además de las dos opciones de respuesta se habilita un espacio donde el trabajador objetara su percepción de la importancia por recibir o no estas capacitaciones. Las impresiones plasmadas dejan corta la pregunta ya que, no sólo se evidencia el deseo por conocer las diferentes opciones en Vivienda de Interés Social, trasciende y se reclama por asesoría que vayan más allá de sólo facilidades que otorga el Estado en materia de vivienda.

Se evidencia la preocupación de trabajadores por la situación de algunos de sus compañeros, por no tener vivienda propia, y por tanto cuestionan a la Organización por no masificar este tipo de capacitaciones. Además algunos reclaman por que las capacitaciones que se gestionan por parte de la Coordinación de Talento Humano sólo llegan a la sede de planta de producción lo que evidencia la necesidad de mejorar la comunicación de este tipo de eventos para el personal de Organización. Algunos expresan no ser aptos para acceder a este tipo de beneficio, pero abren la necesidad de gestionar, con otro tipo de instituciones, nuevas formas de adquirir, mejorar o simplemente conocer las tasas que rigen el mercado actual para los préstamos en vivienda por parte de instituciones de carácter privado, bancos, grupos económicos etc.

Algunos de los trabajadores no sienten que haya compromiso por parte de la Organización para la adquisición de vivienda, no expresaron en qué forma pretendían ese compromiso pero, en entrevistas verbales se pudo establecer que la inconformidad de los trabajadores se da por no contar con un fondo Empresarial

que les permita respaldar las deudas que adquieren cuando se piensa en vivienda propia.

Gráfica 13. Sugerencias a refrigerios



Fuente: Autora del proyecto.

Los refrigerios que se convierten en un momento de descanso para los trabajadores de la Organización ya que tienen la oportunidad de compartir con sus demás compañeros fuera de la oficina. El refrigerio es un programa que sólo cobija a los trabajadores en la planta de producción, la sede administrativa cuenta con cafetería pero cada persona cancela el valor de lo que consume, es una

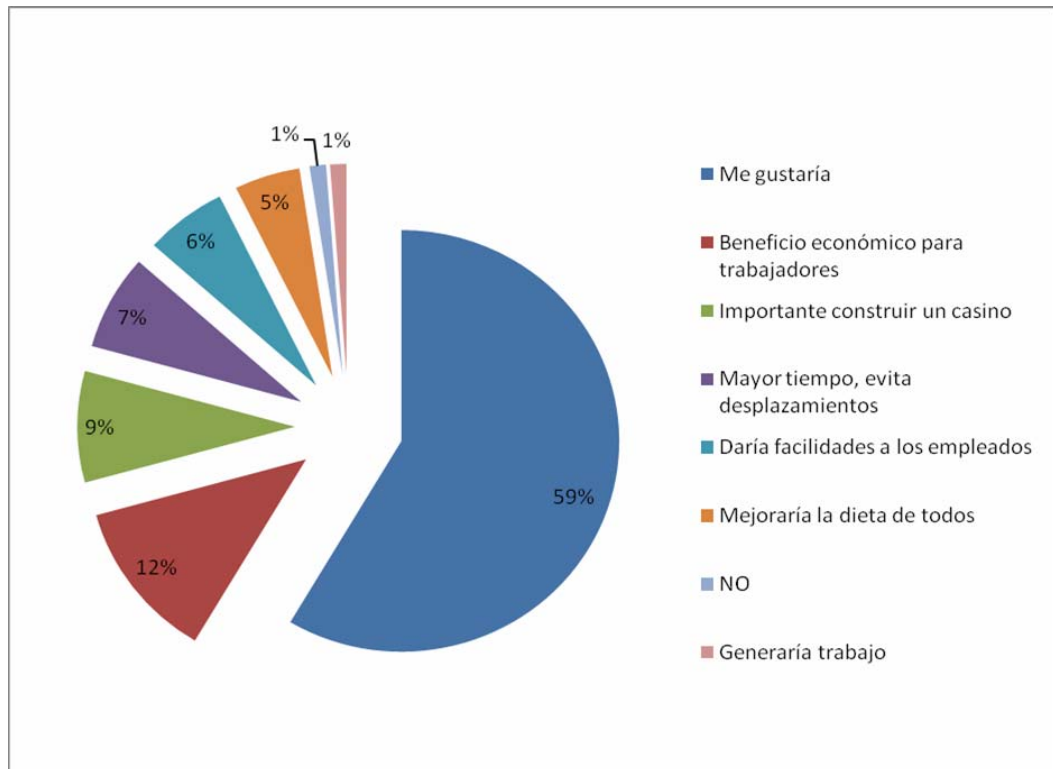
necesidad conocer si este alimento que es otorgado por la Empresa satisface los gustos y necesidades de cada trabajador, la cuestión no es eliminarlo si no mejorar ya que se busca la comodidad de los integrantes del equipo de trabajo y no generar una atmosfera negativa en cuanto a los beneficios que la Organización brinda.

Dentro de la pregunta se tenían las opciones de bueno, regular y malo, pero, además de esto y para conocer más a fondo la opinión de los trabajadores dentro de la pregunta se habilitó un espacio que permita la expresión de los trabajadores respecto a los alimentos. El 29% responde positivamente a la pregunta, los refrigerios son buenos para ellos, pero, además se generan algunas recomendaciones que son significativas. Es importante atender estas observaciones que se apuntan en el espacio ya que, si se realizan modificaciones puede generar mejoría en la alimentación de los trabajadores y por consiguiente la actitud que toman diariamente en sus lugares de trabajo.

La manipulación de alimentos, variedad del menú, calidad de los productos etc. Deben mejorarse según la opinión de los trabajadores así el programa se fortalecerá y tendrá mayor aceptación por parte de los integrantes de la Organización.

Estos alimentos son un servicio proporcionado por agentes externos a la Organización, son varios los lugares en los que se adquieren los refrigerios y por tanto es difícil realizar un control riguroso sobre la calidad de las materias primas y de los procedimientos que utilizan, por tanto es primordial, tomar acciones correctivas, por ejemplo, contratando un solo lugar que proporcione diariamente el servicio y así tener mayor control en la calidad de las comidas.

Gráfica 14. Almuerzos en la organización.



Fuente: Autora del proyecto.

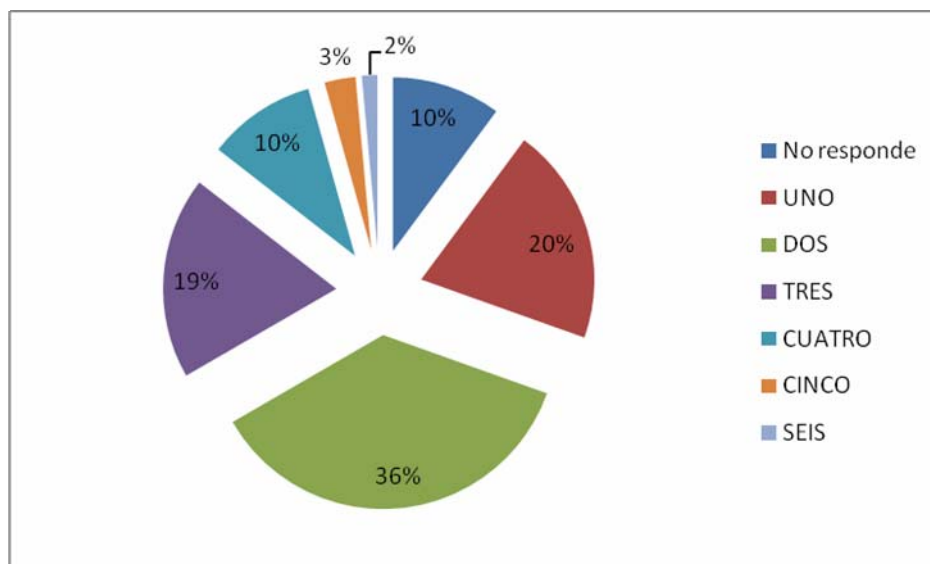
Contar con un servicio de almuerzos que puedan beneficiar a los trabajadores y que este bajo estricta supervisión de la Organización, es una idea que surge durante la realización de un comité administrativo. La preocupación de la junta administradora por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores es algo que expresan los integrantes en cada oportunidad. El espacio adecuado para indagar sobre la factibilidad y la acogida, que podría tener la construcción de un casino que proporcionara los servicios de almuerzos, se encontró en el instrumento de medición aplicado.

El 59% de los entrevistados responden positivamente a esta inquietud que la Organización plantea, pero, además de conocer si los trabajadores se acogerían a

las nuevas medidas que tomaría la Empresa, era necesario conocer que inquietudes podrían darse dentro de los empleados por esta nueva posibilidad de beneficio.

Las respuestas abren la posibilidad de un servicio creado por y para los trabajadores de la Organización, lo que busca es aminorar los gastos que poseen diariamente los trabajadores y mejorar la calidad de la alimentación en el grupo de trabajo, supervisar la dieta que ingieren diariamente los trabajadores traerá beneficios en la salud del grupo humano de Penagos Hnos. Además se abre la posibilidad de generar empleo a las esposas y cónyuges de los trabajadores ya que, la labor que generará cocinar para los empleados puede llevarse a cabo por estas señoras, asesoradas y guiadas por expertos, así se generará un mayor ingreso en la economía familiar y se podrá integrar a la vida laboral a estas que en su gran mayoría son amas de casa, mejorando las condiciones de vida de las familias integrantes de la Organización.

Gráfica 15. Cantidad de personas bajo su dependencia económica.



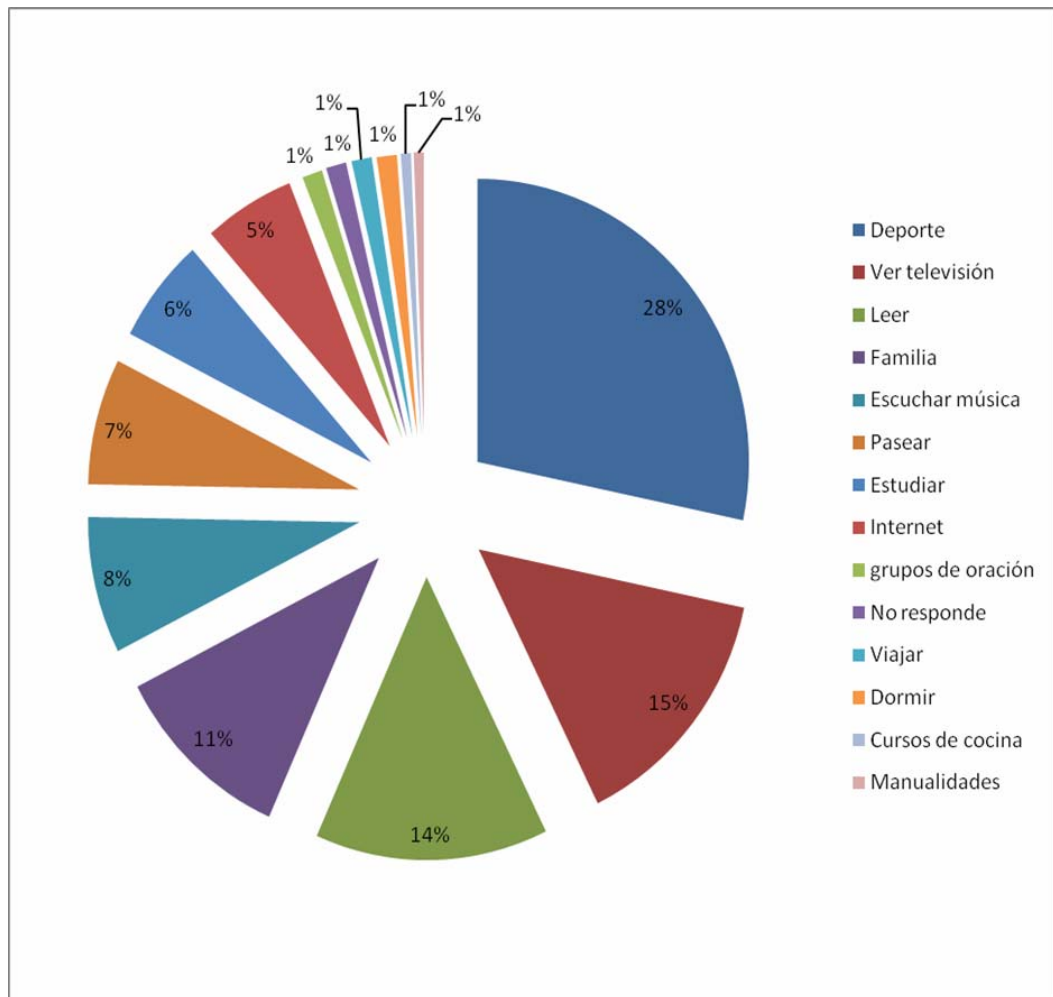
Fuente: Autora del proyecto.

La mayoría de los trabajadores, 36%, tienen dos (2) personas que dependen de los ingresos económicos generados por la actividad en la Organización. Seguidamente el 20% de la población tiene bajo su responsabilidad una (1) persona, 19% (3) personas, velando por cuatro (4) personas el 10%, no responden a la pregunta 10%, seguido por un 3% con cinco (5) personas y para finalizar sólo el 2% de los trabajadores tienen bajo su dependencia económica a seis (6) personas.

Mejorar la cantidad de recursos que se puedan brindar a los trabajadores de la Organización es una propuesta de la junta administrativa de Penagos Hnos. pero, se debe tener en cuenta que no sólo depende del compromiso de la Gerencia existen factores externos que no permiten que la Empresa pueda subir los salarios a sus trabajadores. Políticas gubernamentales, TLC, inestabilidad en los mercados a los cuales Penagos Hnos. ofrece sus productos y servicios etc. Son agentes que retrasan la mejoría de las condiciones salariales de los trabajadores.

Las acciones que pretenden llevarse a cabo dentro de la Organización, por medio de la formulación y ejecución de programas enfocados en el bienestar de los trabajadores y sus familias, son posibilidades de progreso que no se verán reflejadas en los pagos mensuales que reciba cada empleado de la Organización, si no, en beneficios que fomenten y permitan acrecentar la calidad de vida de los trabajadores de Penagos Hnos.

Gráfica 16. Actividades en tiempo libre.



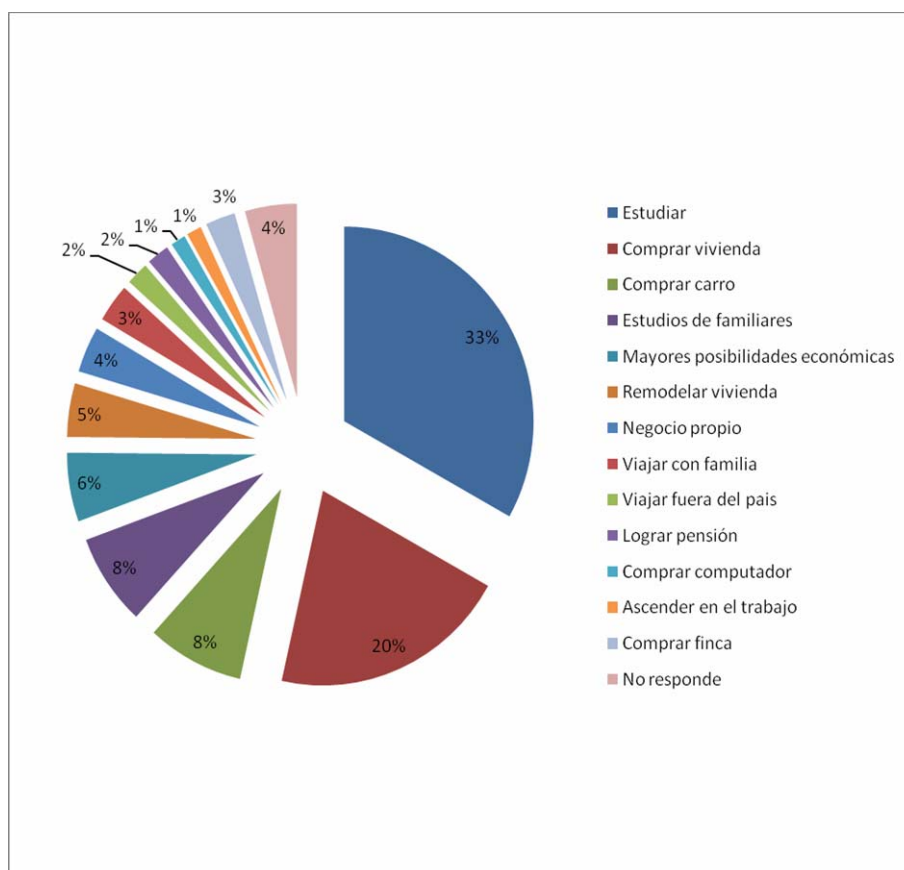
Fuente: Autora del proyecto.

Indagar por las actividades que realizan los trabajadores en su tiempo libre puede malinterpretarse por los empleados ya que, algunos se preocupaban por que la Organización aumentará los horarios de trabajo, cuestión que no es la intención de la pregunta y que además por legislación y respeto de los Derechos de los trabajadores no es permitido, buscar información sobre los hobbies de los empleados simplemente responde a la inquietud de la Compañía por saber en qué forma puede contribuir a que los momentos de esparcimiento de sus trabajadores

sean cabales y permitan gozar de empleados con espacios familiares o individuales sanos para así fortalecer la higiene mental dentro de la Compañía.

Los deportes son las actividades libres favoritas de los trabajadores 28% de la totalidad de entrevistados están de acuerdo con la práctica de fútbol y baloncesto, como los más mencionados. Ver televisión es en lo que invierten el tiempo de descanso el 15% de los trabajadores, seguido por leer con un 14%. La familia y el tiempo de calidad con hijos y esposa, es la prioridad en tiempo de descanso para el 11% de los trabajadores. Cabe resaltar que muchos de los encuestados combinan las respuestas y dan varias opciones dentro de una misma respuesta por ejemplo, ver televisión y familia.

Gráfica 17. Proyectos personales y familiares.



Fuente: Autora del proyecto.

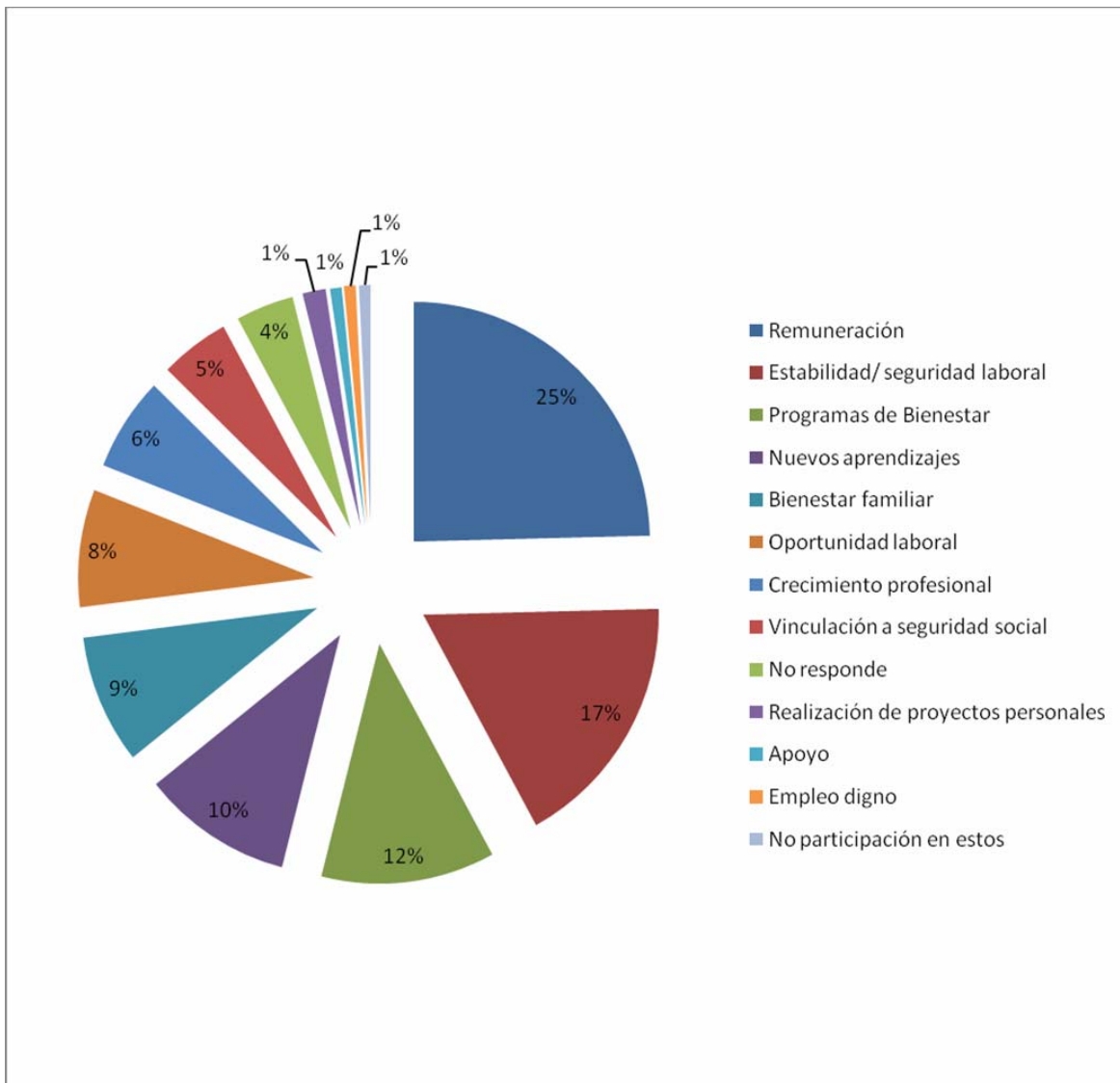
Conocer los sueños y metas de los trabajadores de Penagos Hnos. es un compromiso que pretende ayudar a cumplir la Organización, en la forma que sea mejorar las condiciones de los trabajadores es una meta que la Gerencia quiere alcanzar.

Estudiar, comprar vivienda, adquirir un vehículo propia, garantizar la educación de hijos, mejorar los ingresos, remodelar la vivienda, adquirir un negocio propio, viajar con la familia ya sea nacional o internacionalmente, conseguir ser pensionado, comprar computador, ascender en el trabajo, comprar una finca etc. Son la lista de proyectos personales y familiares de los trabajadores de Penagos Hnos.

Este tipo de proyectos es para algunos difíciles de alcanzar pero, contar con el respaldo de una Organización que se compromete con sus trabajadores puede ayudar a conseguir todos estos beneficios. La búsqueda de empleados satisfechos y con deseos de progreso diario, debe ser una preocupación de las Empresas que tienen bajo su responsabilidad varios trabajadores y por tanto varias familias.

Lograr la realización de estos proyectos depende de cada trabajador. La misión de la Empresa para cumplir estos cometidos es la de asesorar y acompañar a los empleados en las decisiones que toman. La creación de un proyecto de vida y clasificación de prioridades, puede ser una ilustración y enseñanza para el personal que le facilitará y ayudará ver sus proyectos realizados en un futuro cercano.

Gráfica 18. Aportes de la organización.



Fuente: Autora del proyecto.

Conocer cuáles consideran que son los mayores aportes a la familia por parte de la Empresa, puede dar una imagen de cómo los trabajadores ven y viven su Organización.

La remuneración por la actividad que realizan es el principal factor de aporte que los trabajadores considera les otorga Penagos Hnos. Pero, más allá de pago que reciben por la actividad que realiza cada empleado la estabilidad laboral y la seguridad laboral es otro factor que aporta la Empresa para los trabajadores y sus familias, tener una actividad laboral estable es un derecho del cual no gozan muchos colombianos y por tanto los empleados de Penagos Hnos. agradecen esta contribución. Los programas de bienestar son un valor agregado que los trabajadores enuncian dentro de los aportes de la Organización y en la siguiente gráfica se analizará el impacto de estos sobre los empleados y sus familias. Nuevos aprendizajes se refiere a las tareas que son desconocidas por los empleados y propias de la empresa que ayudan al enriquecimiento y perfeccionamiento como trabajadores. Oportunidad laboral y crecimiento profesional son dos respuestas que están relacionadas ya que, la oportunidad laboral es en su mayoría una respuesta de los jóvenes que sólo poseen la formación académica y no la experiencia laboral necesaria, en esto Penagos Hnos. es una empresa que permite la vinculación de personal joven en su primera experiencia laboral. Vinculación a seguridad social, contar con un seguro de salud y aporte de pensiones es un compromiso que todas las empresas colombianas, según legislación laboral, deben cumplir, por lo tanto el logro del derecho de los trabajadores colombianos es visto como un aporte que realiza la Organización. Realización de proyectos personales. Empleo digno, la Empresa debe preocuparse por las condiciones laborales de cada trabajador, contar con equipos de protección personal, lugares de trabajo adecuados para la realización de la labor etc. Debe ser un compromiso de las Organizaciones y no un aporte.

Esta pregunta hace notar que cumplir con requisitos básicos dentro de las políticas empresariales e ir un poco más allá es un aporte para los trabajadores Colombianos.

Los programas de bienestar son acciones llevadas a cabo por la organización bajo la supervisión de la Coordinación de Talento humano con la asesoría de practicantes de Trabajo social de la Universidad Industrial de Santander y con el apoyo de la Gerencia, éstos pretenden mejorar el nivel de calidad de vida de los trabajadores de la Organización Penagos Hnos. por medio de programas que tengan un impacto positivo sobre las necesidades de cada empleado.

La inclusión de esta pregunta al instrumento de medición pretendía conocer cómo los empleados perciben las acciones de estos programas y cuáles son sus recomendaciones para el mismo.

El 36% de los trabajadores considera que los programas de bienestar son buenos, el 7% de los trabajadores no conoce los programas, durante la aplicación del instrumento a los entrevistados, surgió en cada grupo la pregunta ¿Cuáles son los programas de bienestar?, inquietud que preocupa a los encargados de estos ya que, puede surgir la impresión que no se está haciendo nada en la Organización en materia de estos programas, son acciones aisladas que no han generado un impacto masivo en la comunidad de Penagos Hnos. Falta comunicación de estas acciones a los empleados, o simplemente no son vistos dentro de los grupos de trabajadores como programas con valor agregado de la empresa si no como acciones que son responsabilidad y obligación de la misma.

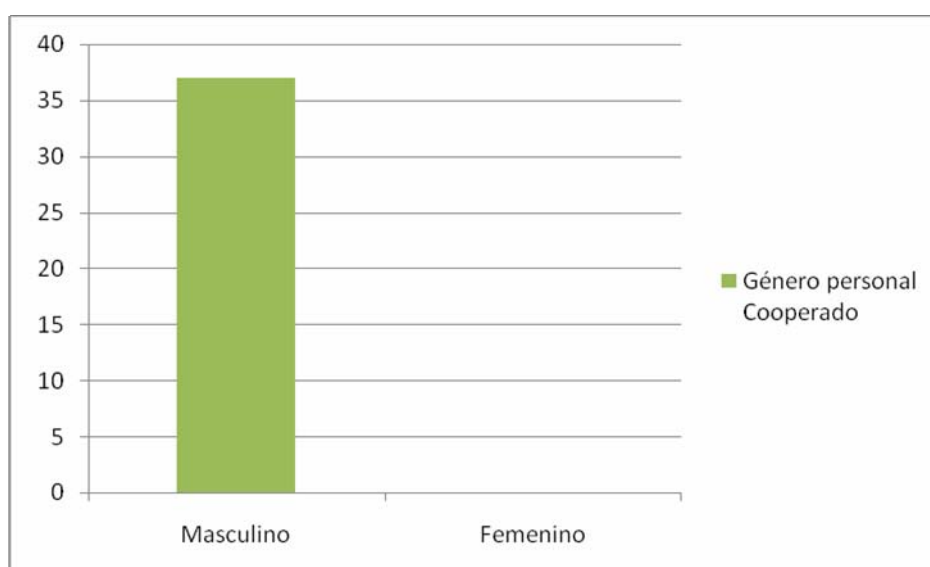
Las personas que han participado activamente en estos programas son las que reconocen el esfuerzo que realiza la Organización en materia de unión y generación de espacio que convoquen no sólo a los trabajadores si no, también a sus familias, permitiendo así abrir espacios para conocer más a fondo las personas con las que diariamente se convive.

Surgen recomendaciones como acelerar la ejecución de los programas y enfocarlos hacia la formación del personal, lo cual ayuda a abrir posibilidades en la

mejoría de estos programas. Es necesario que la comunidad conozca, entienda, apoye y participe en estas actividades que son aportes que la empresa desea realizar para mejorar la calidad de vida, el ambiente laboral y la percepción que los trabajadores tienen sobre la Compañía.

RESULTADOS ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR PERSONAL COOPERADO

Gráfica 20. División por género cooperativas.



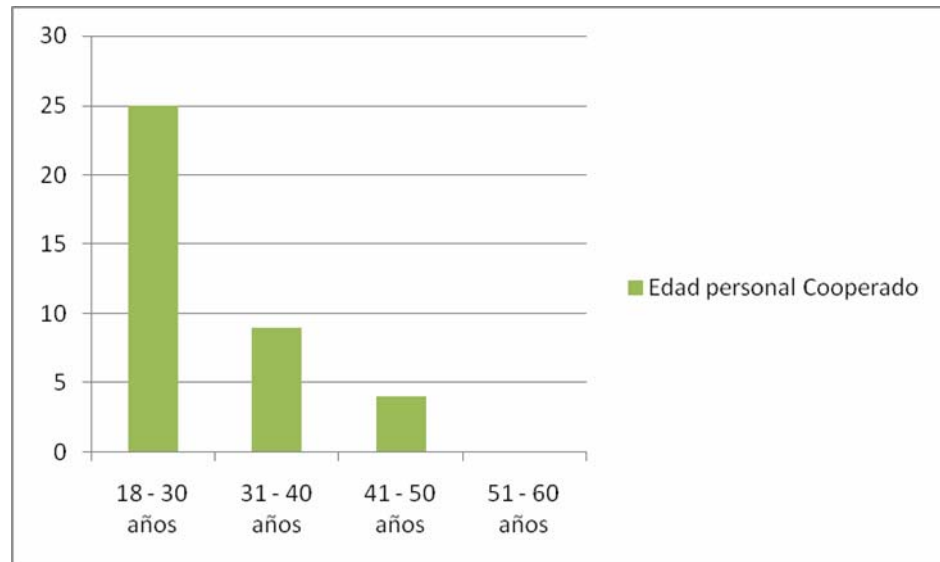
Fuente: Autora del proyecto.

Dentro de las Cooperativas de trabajo asociado que prestan sus servicios para la Empresa Penagos Hnos. Se evidencia la falta de personal del género femenino esto puede deberse a que la labor que desempeñan estos colaboradores dentro de la Organización son “rudas”, especializadas y con factores de riesgos muy elevados.

La mayoría de las mujeres que laboran dentro de la Organización están ubicadas en el área administrativa, aunque algunas de las jóvenes de CNC, proceso tecnificado en el área de producción, son personal directo de la Empresa, pero

están en constante comunicación y trabajo en equipo con los colaboradores de las cooperativas.

Gráfica 21. Edad Cooperativas.



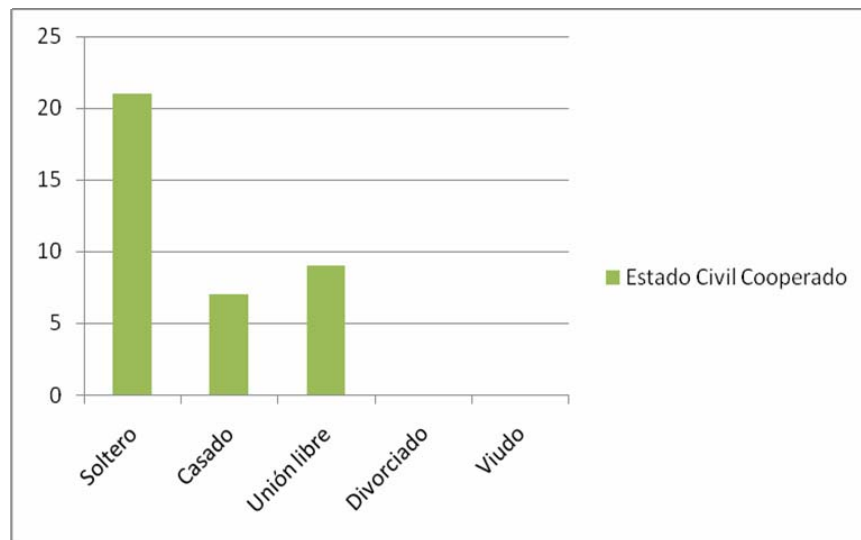
Fuente: Autora del proyecto.

La mayoría de los integrantes de las Cooperativas de trabajo asociado dentro de la Organización Penagos Hnos. Son jóvenes entre los 18 y 30 años casi todos ellos recién graduados de Colegios, en municipios del departamento, en su mayoría Zapatoca, que realizan un bachillerato técnico permitiéndoles adquirir algunos conocimientos sobre la industria metalúrgica, además, de jóvenes que estudian en el SENA programas afines a la labor que desempeñarán en la Empresa.

Los colaboradores con edades comprendidas entre los treinta y uno (31) y cuarenta (40) son hombres que han llegado de otras Empresas con experiencia que aportar a Penagos Hnos. y sus procesos productivos. Cabe resaltar que los mayores de cuarenta años (40) son pocos, pero, parte de ellos, estaban vinculados con la Organización directamente, al finalizar la contratación con la

Empresarios deciden asociarse con las cooperativas, lo que les permite seguir desempeñando la misma labor, pero con diferentes prestaciones sociales y garantías laborales.

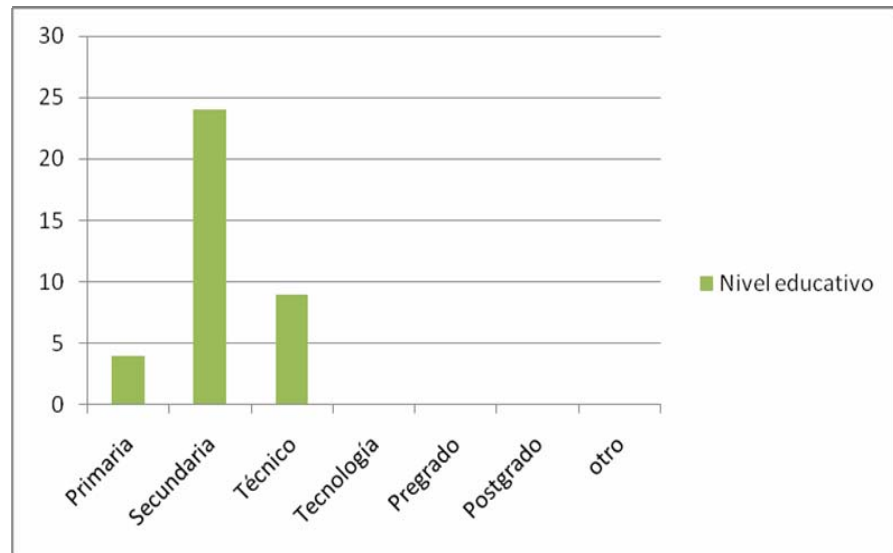
Gráfica 22. Estado civil. Cooperativas



Fuente: Autora del proyecto.

En las Cooperativas se nota que la mayoría de los trabajadores son solteros, manteniendo relación con la edad que tienen; algunos expresan el deseo de tener un hogar estable, cambiar su estado civil después de ascender en la Organización y pasar a formar parte de la nómina del personal directo de Penagos Hnos.

Gráfica 23. Nivel educativo. Cooperativas.



Fuente: Autora del proyecto.

La cantidad de colaboradores con secundaria es predominante. No se especificó si el nivel alcanzado había llegado a su culminación o hasta qué grado del mismo habían cursado. El nivel técnico de educación es minúsculo comparado con la necesidad de la Organización para el desarrollo de la labor que desempeñan estos colaboradores, lo que hace entrever que el conocimiento, en materia de la labor que desempeñan, ha sido por experiencias acumuladas a lo largo de la vida laboral.

La necesidad de educación y capacitación del personal debe ser una prioridad dentro de las políticas de las Cooperativas de trabajo asociado y las Empresas para las cuales prestan sus servicios. La creación de programas, que permitan a los colaboradores acceder con facilidad a instituciones educativas, sería provechosa para aumentar los niveles de calidad de vida para los trabajadores y mejorar la eficiencia y eficacia dentro de las labores que desempeñan diariamente,

incrementando los niveles de productividad en cada trabajador, equipo de trabajo y área de producción dentro de la Organización Penagos Hnos.

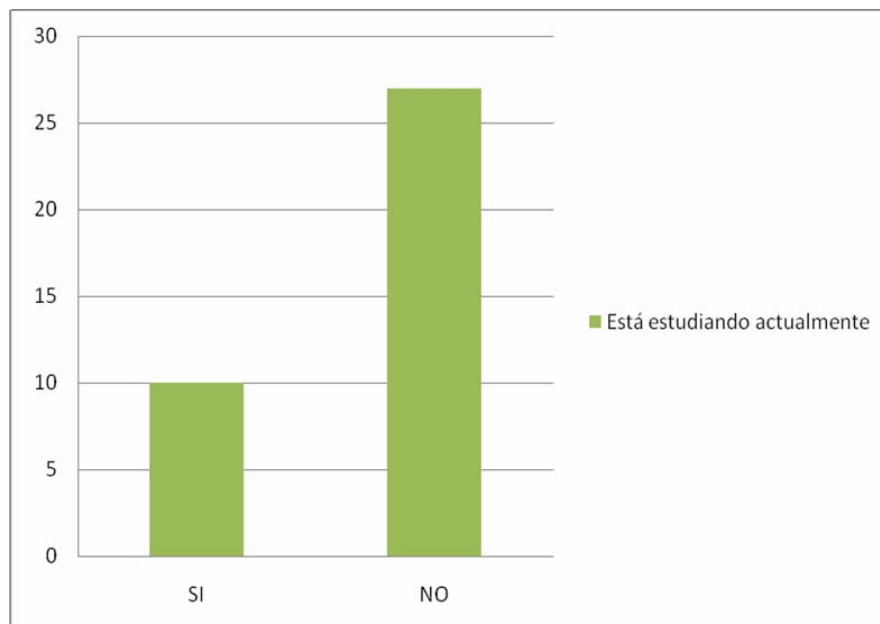
(A continuación se adjunta una lista de los programas educativos que cursan actualmente los colaboradores).

Tabla. Programas educativos desarrollados actualmente.

ESTUDIOS QUE SE DESARROLLAN ACTUALMENTE	
Inglés	2 personas
Contabilidad financiera	1 persona
Secundaria	1 persona
Música	1 persona
Primaria	1 persona
Técnico en soldadura	1 persona
Tecnología Electromecánica	2 persona
Soldadura en tubería	1 persona

Fuente: La autora.

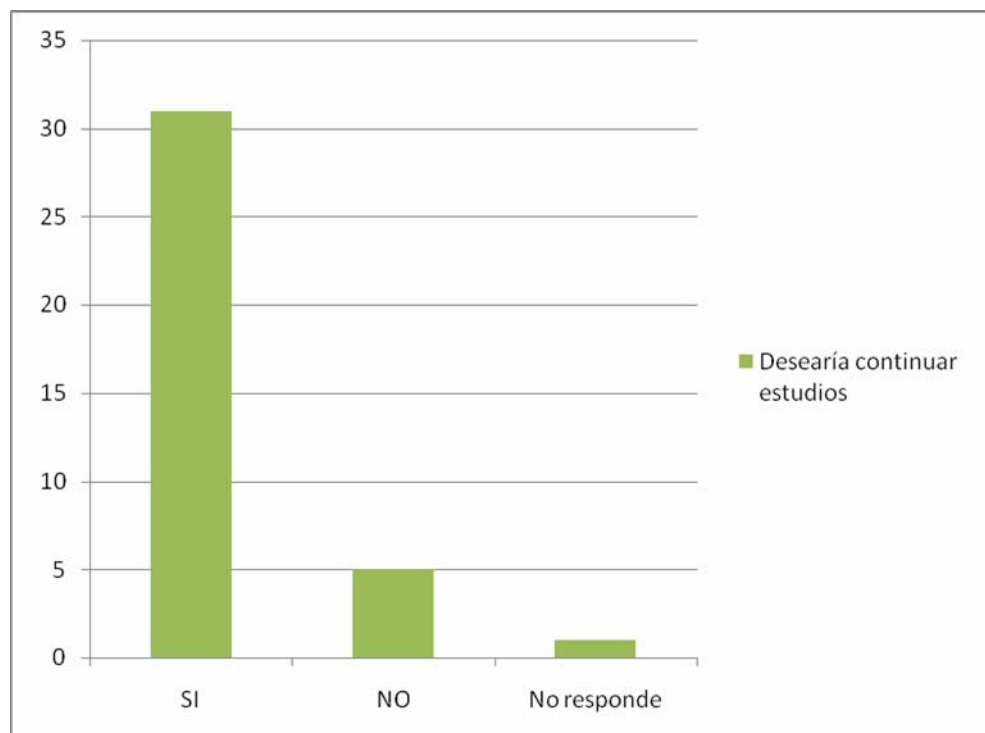
Gráfica 24. Estudios cooperativas.



Fuente: Autora del proyecto.

La mayoría de los entrevistados no están cursando ningún tipo de estudio en la actualidad, la lista que se elaboró con los programas educativos que el personal cooperado realiza actualmente evidencia que sólo cuatro (4) colaboradores se preparan para tecnificar la labor que realizan dentro de la Empresa. En cuanto a la culminación de estudios básicos sólo dos (2) personas hacen esfuerzos por conseguir su acreditación en educación básica primaria y en bachillerato, cabe resaltar que estas dos personas son beneficiarios de la primera fase de la política educativa de la Empresa Penagos Hnos. Los programas educativos restantes, señalan el deseo de algunos de los colaboradores por realizar estudios que los certifiquen en niveles superiores de educación y son consecuentes con su deseo de hacer parte del personal directo de la Organización.

Gráfica 25. Continuación de estudios personal Cooperativas.

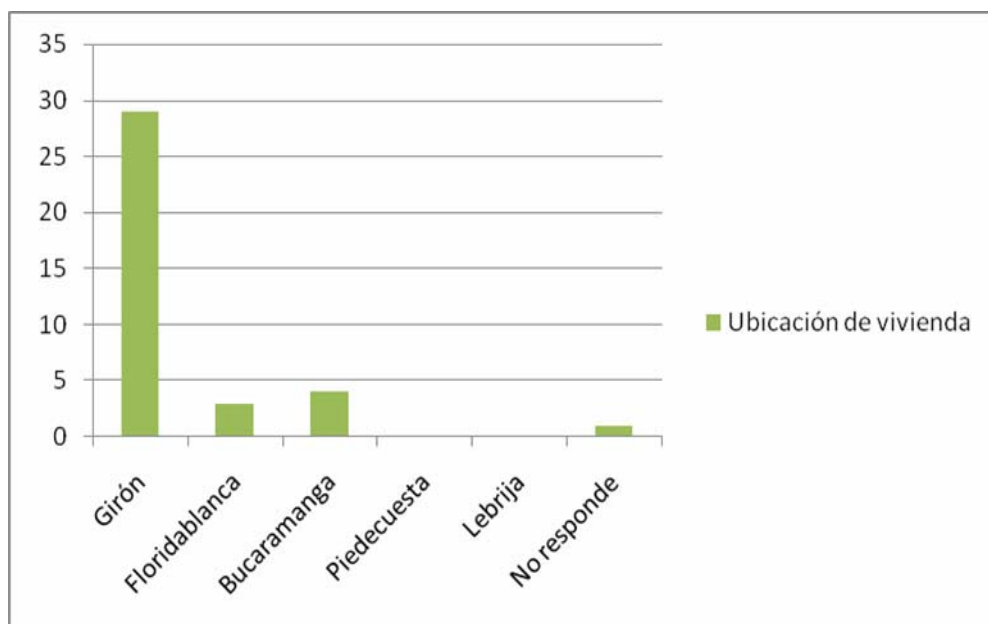


Fuente: Autora del proyecto.

Es notable la cantidad de colaboradores con deseos de continuar una formación académica o técnica, las juntas directivas de las cooperativas fueron interrogadas, en cuestionarios aparte, sobre los programas educativos que deberían seguir los trabajadores mostrando la necesidad de gestionar programas técnicos que permitan mejorar la labor de cada uno de los asociados a las cooperativas.

La negativa a continuar con algún tipo de estudios se dio en personas mayores a los cuarenta (40) años, expresando verbalmente, que la edad es un impedimento para continuar con sus estudios y que tienen otro tipo de prioridades.

Gráfica 26. Ubicación de vivienda. Cooperativas.

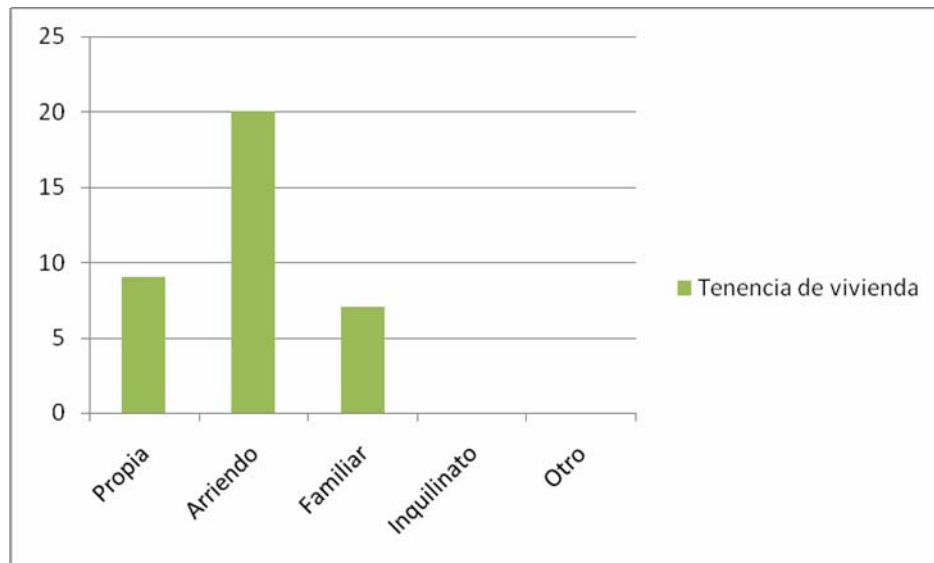


Fuente: Autora del proyecto.

La ubicación de la planta de producción en el municipio de Girón es fundamental al momento de elegir el lugar de residencia, los horarios de trabajo, la facilidad de transporte, la cantidad y calidad de tiempo que pueda compartir con la familia son factores que inciden en que la mayoría de los colaboradores decidan vivir en el

municipio de Girón. Aunque la cercanía del municipio de Floridablanca y la ciudad de Bucaramanga es evidente a la mayoría de los colaboradores les parece más cómodo ubicarse en las cercanías de su lugar de trabajo.

Gráfica 27. Tenencia de vivienda. Cooperativas.

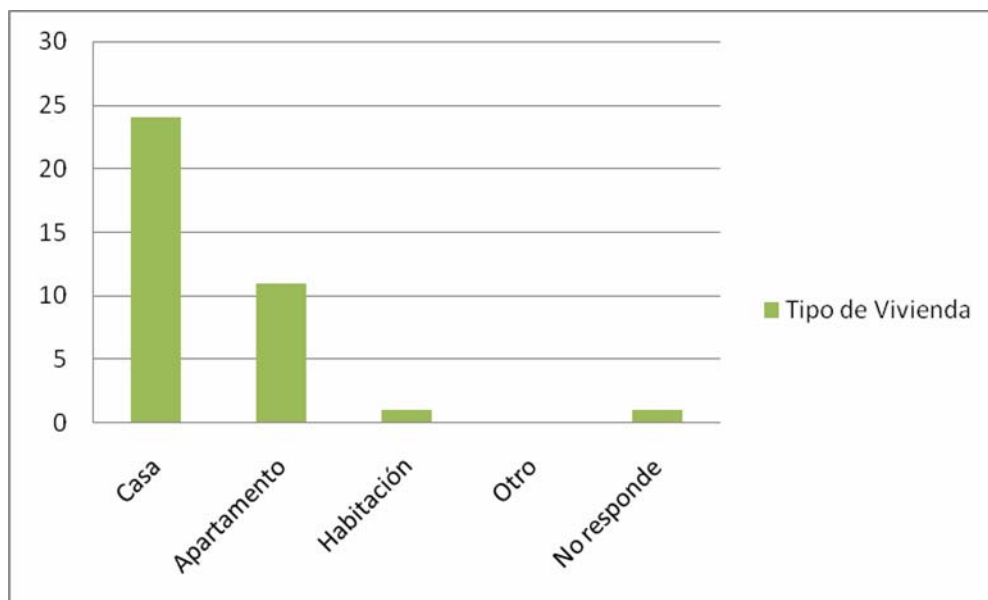


Fuente: Autora del proyecto.

En la gráfica se prueba que más de la mitad de los colaboradores son NO propietarios de vivienda. Se producen varios análisis de esta situación, relacionando la edad y el lugar de procedencia de los colaboradores puede evidenciarse que son jóvenes recién llegados a la ciudad lo que no les ha permitido realizar un ahorro para conseguir vivienda propia. Otra hipótesis que puede surgir al respecto es la facilidad de adquisición de vivienda en el país, la mayoría de los créditos que otorga el gobierno son de destinación prioritaria para población vulnerable lo que es comprensible, la posibilidad de adquirir un préstamo para vivienda se limita a instituciones financieras, bancos y demás mecanismos creados por el Estado que pueden tener facilidades para trabajadores formales pero los requisitos establecidos para ser beneficiario llevan a los aspirantes a papeleos arduos y tediosos, haciéndolos declinar de la opción

del crédito. Además las tasas de crédito para préstamos muchas veces hacen que los trabajadores terminen pagando dos o tres veces el valor de la casa o en casos más extremos perdiendo la vivienda por embargos de las instituciones financieras. Todas estas preocupaciones sumadas con los bajos ingresos que puedan tener los colaboradores, hacen que la población asociada a las cooperativas de trabajo que brindan sus servicios a Penagos Hnos. consideren mayores facilidades en ser NO ser propietarios de vivienda.

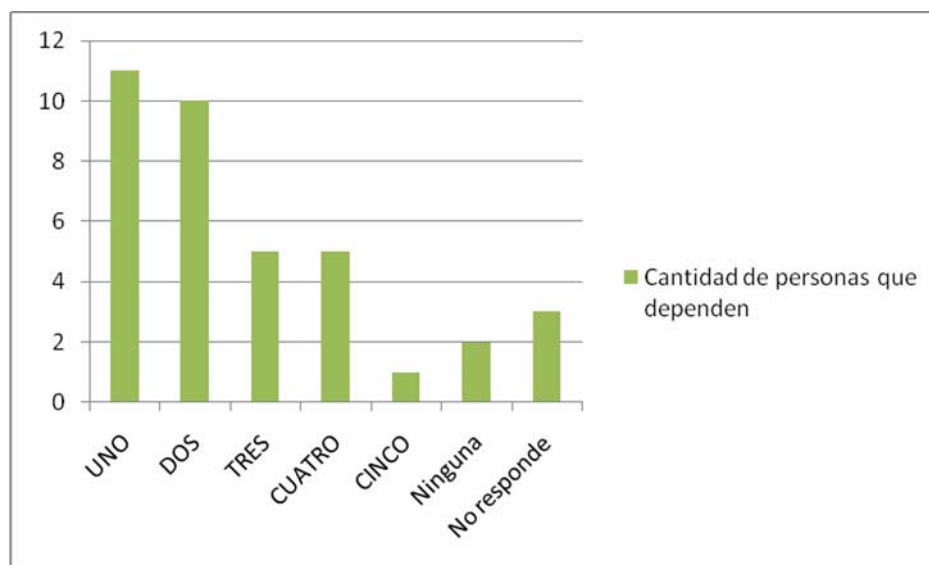
Gráfica 28. Tipo de vivienda. Cooperativas.



Fuente: Autora del proyecto.

Las casas son el tipo de vivienda favorita para los colaboradores. Se evidencia que más de la mitad de estos prefieren vivir en este tipo de construcciones, tal vez sea por la cantidad de espacio que pueda brindar una casa o por la ubicación de la misma lo que permita acceder más fácilmente a la planta de producción.

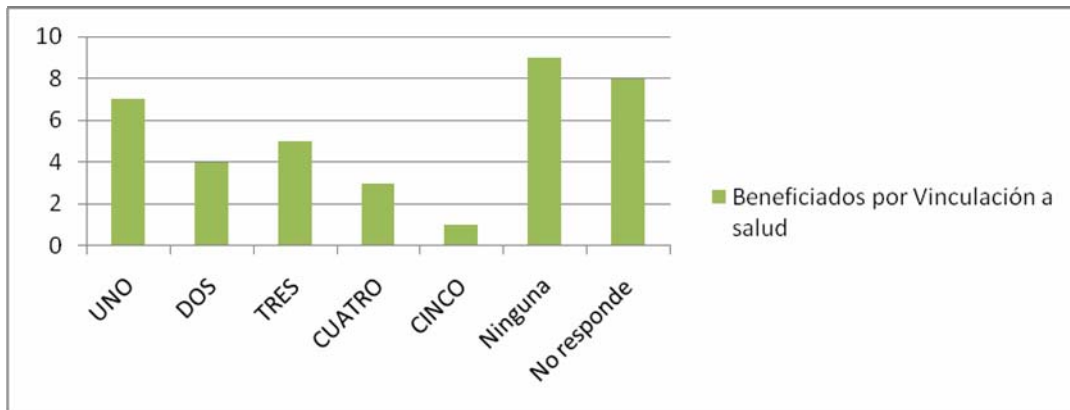
**Gráfica 29. Cantidad de personas bajo dependencia económica.
Cooperativas.**



Fuente: Autora del proyecto.

La cantidad de personas que dependen económicamente del ingreso mensual que reciben los colaboradores de Penagos Hnos. Casi el 50% de los colaboradores tienen bajo su protección a una (1) o dos (2) personas que puede inferirse que son sus familiares. Despierta preocupación entre la Junta Administrativa los colaboradores que tienen bajo su responsabilidad más de tres (3) personas ya que, entre los integrantes del comité es conocido, que los salarios de estas personas oscila entre los \$600.000 a \$800.000 pesos. Para esta junta decisoria de la Organización Penagos Hnos. velar por los intereses de sus colaboradores y hacer lo posible no sólo por condiciones óptimas de seguridad en el desempeño de la labor diaria, si no por tranquilidad fuera del campo laboral se ha convertido en prioridad, está pregunta abre un espacio de reflexión por mejorar los esfuerzos que desde la Empresa se realizan en búsqueda del desarrollo y mejoramiento del principal objetivo de los programas que empiezan a hacer parte de la agenda de Penagos Hnos. Calidad de Vida para trabajadores y colaboradores.

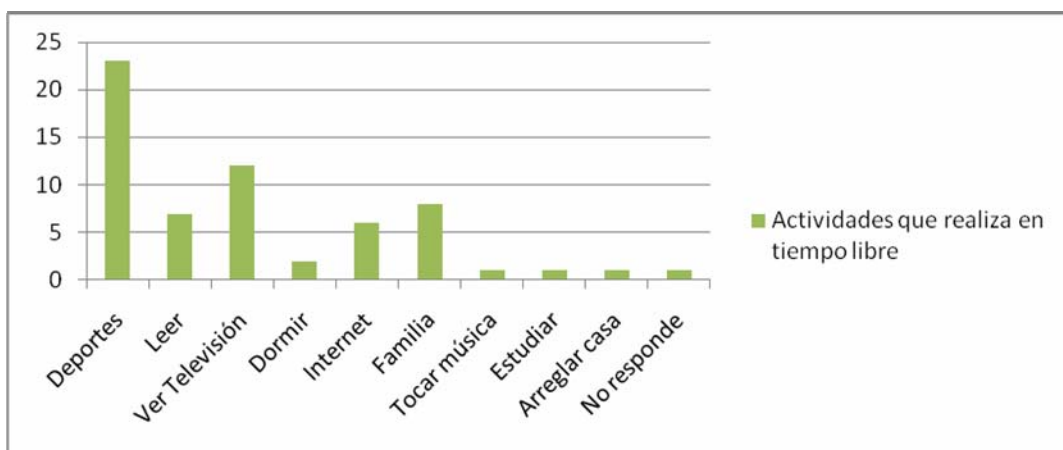
Gráfica 30. Cantidad de beneficiados por vinculación a salud. Cooperativas.



Fuente: Autora del proyecto.

La cantidad de personas que están siendo beneficiadas por las vinculaciones con diferentes entidades promotoras de Salud es un dato importante para la Organización ya que por medio de esta, la Coordinación de Talento Humano tiene herramientas para trabajar conjuntamente con las E.P.S. en programas que beneficien la salud de los colaboradores e incluyan a sus familias en las jornadas que se puedan gestionar a favor de la educación en salud y sus diferentes ramas.

Gráfica 31. Actividades realizadas en tiempo libre. Cooperativas.

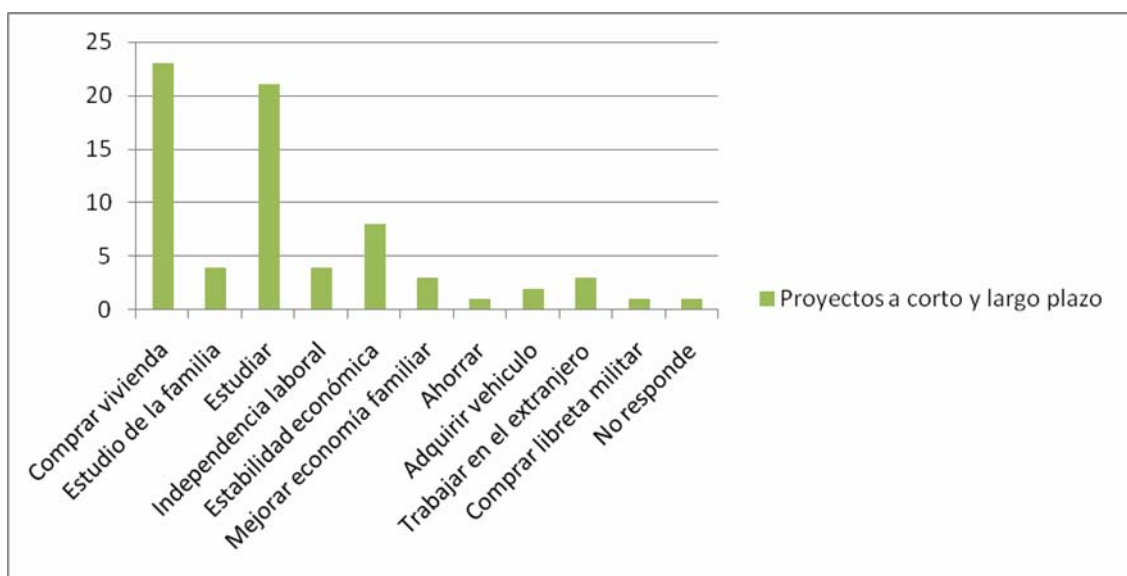


Fuente: Autora del proyecto.

La práctica de algún deporte como fútbol y baloncesto es la actividad libre favorita para los colaboradores de Penagos Hnos. Durante la realización del cuestionario surgieron varias respuestas a esta pregunta, combinaciones como “Jugar fútbol y ver televisión”, fue común durante la tabulación de datos de la encuesta. La televisión y la familia también van de la mano, ya que en muchas ocasiones, expresan los colaboradores, el momento de reunión familiar diario surge en torno al programa de tv. Favorito. Estudiar y la investigación de temas de interés en internet es poco frecuentado pero está relacionado con los jóvenes que realizan actualmente estudios.

Como se puede ver el tiempo libre de estas personas es escaso ya que los turnos y la necesidad de horas extras impiden un tiempo amplio para el ocio, pero las actividades favoritas de cada uno está ligado con su libre albedrío y la empresa sólo podrá intervenir en estas por medio del fomento de actividades que permitan el esparcimiento, relajación y la integración de todas las áreas de trabajo dentro de la compañía.

Gráfica 32. Proyectos a corto y largo plazo. Cooperativas.



Fuente: Autora del proyecto.

Dentro de los proyectos más significativos para los colaboradores de la Organización está en primer lugar el adquirir vivienda propia, le sigue el realizar estudios para que puedan mejorar las condiciones de vida de cada uno. Llama la atención respuestas como Ahorrar o mejorar la economía familiar, ya que son pocos los colaboradores que desean esto. Las respuestas a esta pregunta no discriminaron el tiempo en que se realizarían, fuera a corto o largo plazo, simplemente respondieron de acuerdo a lo que pensaban sin haberse interrogado con antelación ¿Cómo? Y ¿Cuándo? Quieren lograr estos proyectos.

Involucrarse en los proyectos de los colaboradores es un paso que quiere dar la Empresa Penagos Hnos. El compromiso que adquiere la Organización debe ir más allá del pago de nómina en el caso de las cooperativas cancelación de honorarios a la cooperativa, es importante que se empiecen a tomar acciones para lograr resultados en torno a la mejoría de las condiciones de vida de los colaboradores.

Debido a la totalidad de información recolectada anteriormente, la intervención profesional debió centrarse en el fortalecimiento de los programas de bienestar ya que se muestran como la herramienta más adecuada para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la organización y el clima laboral, asimismo, mejora la productividad y demás ítems que son de interés para la empresa.

3.1. PROBLEMA SOCIAL ABORDADO

- Carencia de planeación adecuada, comunicación y enfoque para los programas de bienestar.
- Inadecuado dimensionamiento, por la alta gerencia, de los programas de Bienestar, como acciones filantrópicas y no de Responsabilidad e inversión social.

- Inexistencia de los protocolos de acción para los riesgos que presenta la organización en la salud de los trabajadores.
- No identificación, por parte del grupo de trabajadores y colaboradores, de sus representantes en el Comité Paritario de Salud Ocupacional. Provocando comportamientos inseguros dentro de la labor diaria.
- No desarrollo de las funciones, que según la legislación, El COPASO debería cumplir.

3.2. CAUSAS

- Desconocimiento de enfoques desarrollados para enmarcar los programas de Bienestar Institucional.
- Desinterés de los trabajadores y colaboradores por conformar y gestionar los grupos que los representan ante la organización.
- Baja motivación del personal.

3.3. PAUTAS DE INTERVENCIÓN

- Aproximación a los grupos de interés para conocer las causas de la baja motivación.
- Activar y comunicar los programas de Bienestar Institucional.
- Enfocar los programas de Bienestar bajo un Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial.
- Fomentar capacitaciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y colaboradores.
- Estructuración del programa de Salud Ocupacional. Promoción de la elección del nuevo COPASO.

4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

La construcción de la matriz de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas fue realizada en un tiempo de cuatro (4) semanas, en las cuales, con el apoyo de la coordinación de talento humano, se construyó este diagnóstico para la planeación estratégica enunciando los factores que afectan la organización en forma interna y externa.

4.1. MATRIZ DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none">1. Contar con certificaciones BASC e ISO 9001.2. Constante mejoramiento en los procesos productivos3. Creación de maquinaria innovadora y amable con el Medio Ambiente.4. Socios de la ANDI y próximamente del comité Ambiental ANDI.5. Disposición de Recursos para la ejecución de la planeación.6. Compromiso de la Gerencia para el cumplimiento de los programas de Bienestar.7. Coordinación de Talento	<ol style="list-style-type: none">1. Alta rotación del personal.2. Poca estructuración y ordenamiento de los Programas de Salud Ocupacional.3. Dificultad los procesos de comunicación en el personal por la división de las instalaciones de la Organización.4. Escasa capacitación del personal.5. Poca disponibilidad de tiempo para capacitaciones con enfoques especializados en los programas de bienestar.6. Desinterés del personal por

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Humano enfocada en el cumplimiento de Objetivos de mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.</p> <p>8. Disposición para la innovación con nuevos programas enfocados al desarrollo del Talento Humano.</p> <p>9. Proximidad de la elección del nuevo COPASO.</p> <p>10. Preocupación por la estructura interna de los Programas de Salud Ocupacional.</p> <p>11. Constante comunicación entre la Gerencia y la Trabajadora social en práctica.</p> <p>12. Espacios diarios dedicados al fortalecimiento en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producción. • Mejora continua. • Estilos de vida. <p>13. Personal dispuesto y consciente de la necesidad de capacitación.</p> <p>14. Evaluación de desempeño próxima a efectuarse.</p> <p>15. Generación de empleo constante.</p> <p>16. Incremento de la conciencia Ambiental de los Trabajadores</p>	<p>capacitarse y ascender en conocimientos especializados</p> <p>7. Extensos horarios de la producción.</p> <p>8. Desconocimiento de los beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial entre los integrantes de la Dirección de la Organización y el personal en general.</p> <p>9. Ausencia de una articulación de los programas de Bienestar, sin enmarcarse en un modelo de seguimiento y consulta.</p> <p>10. No funcionamiento del COPASO.</p> <p>11. Ausencia de medición del clima organizacional y no aprobación del mismo.</p> <p>12. Ausencia de encuesta de separación.</p> <p>13. Escasez de pertenencia del personal hacía la organización.</p> <p>14. Sentimientos negativos y nocivos del personal con hacía la organización.</p> <p>15. No existencia de información sobre la percepción que los trabajadores poseen sobre los programas de bienestar.</p>

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento, en diversas ocasiones de la calidad del producto hecho en la Empresa. Premios nacionales e Internacionales. 2. Monitoreo constante de BASC y SGS. 3. Expansión global de la Responsabilidad Social Empresarial. 4. Interés de Organizaciones internacionales sólo de contratar a Organizaciones con programas de Responsabilidad Social Empresarial. 5. Exportación de los productos en todos los continentes y, específicamente, en 42 países. 6. Reconocimiento de la Organización como Empresa generadora de Desarrollo. 7. Políticas gubernamentales que benefician a los empleadores con Responsabilidad Social Empresarial. 8. Apoyo de las ARP, en lo que respecta a los Programas de Salud Ocupacional. 9. Legislación Vigente, en materia de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ubicación geográfica de la planta, por experiencias pasadas el clima puede afectar las instalaciones de la Organización y así los productos. 2. Desconocimiento del nombre y gestión de la Organización a nivel local, regional y nacional. 3. La oferta salarial, del mercado laboral. 4. Instituciones prestadoras de Servicios Educativos, con horarios poco flexibles. 5. Situación actual de la familia en Colombia, desintegración y pérdida de la figura paterna por necesidad de generar recursos.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>10. Legislación Vigente, en materia de Educación y capacitación.</p> <p>11. Asesoría de Escuela de Trabajo Social. Contar con practicantes en más áreas del conocimiento.</p>	

Fuente: Autora del informe

4.2. ANÁLISIS DE MATRIZ DOFA

Esta matriz de Debilidades (internas), Oportunidades (externas), Fortalezas (internas), Amenazas (externas), permite dimensionar en qué estado se encuentran los programas que hasta el momento han sido formulados, dirigidos, impulsados, evaluados y se busca la corrección por la coordinación de talento, con apoyo de practicantes de trabajo social de la Universidad Industrial de Santander, y que afectan directamente a los trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos. Sin olvidar que la organización también juega un papel fundamental para el diseño de esta matriz; sin la aprobación de la gerencia no se podría iniciar los procesos de intervención profesional y no se lograrían los objetivos que se buscan en la empresa: mejorar la calidad de vida de los grupos de interés.

Dentro de las fortalezas que tiene Penagos Hnos, para el logro y mejoramiento del objetivo que busca la organización, mejoramiento de la calidad de vida de los grupos de interés, encontramos las Certificaciones BASC, Business Alliance for Secure Commerce y con la Certificación de calidad ISO 9001. La BASC permite ayudar en el estudio de las condiciones de vida de las personas. Al estar involucrada en el proceso de exportación la organización ha hecho una sociedad con otras empresas interesadas en el Comercio seguro, por esto se estudian las condiciones de vida y los entornos con los que personas, que inician una

vinculación laboral con la compañía, tienen contacto para detectar posibles amenazas para las exportaciones, no es secreto que el narcotráfico es un flagelo que está inmerso en la realidad de la sociedad Colombiana, por este motivo se estudian los factores mencionados anteriormente sólo en las personas que hacen parte de este proceso tan delicado de la organización, la intervención de trabajo social en esta parte se realiza con las visitas domiciliarias que más adelante se explicará que busca con ella.

La Norma ISO 9001, es una herramienta con mucho auge en el momento actual de la economía nacional, la finalidad de esta norma es la Satisfacción del Cliente gracias a productos con altos estándares de calidad que para lograrlos, la organización considero como la mejor opción, la realización de procesos productivos que cumplan con los requisitos exigidos por esta norma. Dentro de las modificaciones que se han realizado a esta herramienta, se llega con la ISO 9004/2010 (documento de apoyo para la ISO 9001) a pensar en el Desarrollo Sostenible, además de la Competitividad y Productividad eficiente y eficaz.

El personal de las organizaciones certificadas bajo esta norma se ve beneficiada por los numerales que contempla para los Procesos de Apoyo (Talento Humano) numeral seis (6)⁴¹ la norma, la capacitación del personal, el cambio cultural positivo, los equipos de trabajo consolidados, son algunos de los beneficios que conlleva la certificación de calidad.

En cuanto a la creación de maquinaria innovadora y amable con el medio ambiente, se tiene en cuenta la calidad que tiene Penagos Hnos. y el respeto por el ambiente, su más grande logro en esta materia tiene que ver con el “Beneficio Húmedo del Café”, la dependencia de Ingeniería y Desarrollo, se encarga de crear diseños que sean revolucionarios y apetecidos en el mercado.

⁴¹ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN, ICONTEC. *Norma Técnica Colombiana: NTC-ISO 9001. 2008: “Numeral 6. Gestión de los Recursos”*. p. 7-8.

Socios ANDI y comité Ambiental de la ANDI. Permiten capacitar a los trabajadores y colaboradores durante el espacio de 10 minutos de Mejora Continua, dirigido por la Coordinadora de Sistemas Integrados de la Calidad, en problemas ambientales que repercuten en la vida de cada persona que habita el planeta, integrándolos a la problemática ambiental y dimensionando soluciones posibles a los problemas que más adelante pueden presentarse en mayor cantidad.

La disposición de recursos para la ejecución de la planeación, el compromiso de la gerencia, el deseo y disposición que tiene la empresa respecto a los nuevos programas y alternativas que puedan ser propuestas desde la practicante de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander; favorecen una intervención efectiva dentro de la organización, ayudando en el impulso que se quiere otorgar a los programas de bienestar institucional y en el impacto que pueda generar en los grupos de interés.

En lo que respecta a la situación de la salud ocupacional de la organización el apoyo de la ARP y de las instituciones contratadas para hacer los exámenes que eran necesarios para evaluar la salud de los trabajadores, ayudando en la verdadera atención a los problemas que afectan la calidad de vida de los empleados de Penagos Hnos. La comunicación de los resultados de las audiometrías, dieron como resultado casos críticos que deben, bajo la formulación de los Programas de Salud Ocupacional ser reubicados de su labor diaria, ya que, lo que más preocupa a la organización es la corta edad de estas personas, que presentan problemas serios en su salud auditiva. En lo referente al riesgo ergonómico, el estudio de puestos de trabajo, dio información sobre los espacios que deben modificarse en la organización y los equipos que deben renovarse. En lo que respecta a las alturas, se han impartido capacitaciones referentes a este tema, arrojando información valiosa.

Penagos Hnos. es una organización que convoca jóvenes de distintas partes de Santander, confiando en su responsabilidad y conocimientos, son reclutados para que hagan parte del grupo de trabajadores y colaboradores, la mayoría de estas personas son recién graduados del colegio, generalmente son del municipio de Zapatoca, sin que esto se convierta en regla, con la organización, para vincular a los jóvenes, cumpliendo con la generación de empleo a recién egresados. Además se debe contar los convenios que se han realizados con diferentes escuelas de la Universidad Industrial de Santander, ingeniería industrial, ingeniería mecánica, diseño industrial, trabajo social entre otras, son la contribución que la academia realiza a la organización, brindándole la oportunidad de convenios y prácticas empresariales de los profesionales que son estratégicos para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Para referirnos a las debilidades que se observaron dentro de la dinámica organizacional es necesario siempre tener en cuenta que éstas están directamente relacionadas con las fortalezas que posee la institución, por tal motivo se notará que las fortalezas anteriormente descritas también tienen alguna debilidad que dentro de la intervención de la practicante de trabajo social se quieren transformar en momentos que puedan ser beneficiosos para la organización.

La capacitación del personal es un tema fundamental en el desarrollo de los programas de Bienestar Institucional, sólo con educación el hombre es capaz de entender y ser partícipes de procesos productivos más complejos, además que la importancia del conocimiento en los proyectos de vida de los trabajadores y colaboradores, enriquecerse como seres humanos y ayudar en la formación de sus hijos e hijas es la contribución que la sociedad espera de los padres.

En el Programa "*Política Educativa*" que se quiere iniciar dentro de la organización, se presentan varios factores que son determinantes en el éxito de

este programa y que afectan la viabilidad del programa y su propagación dentro de los trabajadores y colaboradores de la organización.

La producción de la planta es extensa, los horarios varían ya que los equipos de trabajos dependen de los avances de cada proceso, por tal motivo el producto final debe ser terminado con la rotación en los horarios del personal, haciendo que estos no sean flexibles ni establecidos para poder hacer una planeación de terminación de estudios. Este motivo genera cansancio en el personal lo que sólo los hace pensar en los espacios libres para descansar y el corto tiempo para compartir con sus respectivas familias, asimismo, la edad de las personas que aún no tienen finalizada la primaria y secundaria los lleva a pensar que ya es tarde para iniciar un proceso educativo, haciéndolos renunciar antes de tiempo.

La responsabilidad que debe cumplir la organización con la salud y seguridad de los trabajadores y colaboradores, debe ser una prioridad para la gerencia, la información existente sobre los riesgos que se presentan dentro de la empresa y que son un peligro potencial para los empleados, genera la necesidad de la articulación de está en unos programas diseñados especialmente para la organización, así estos programas podrán ser socializados con los directamente afectados trabajadores y colaboradores, tomando las medidas respectivas para cada caso.

Abordando un poco el tema que se menciona dentro de la DOFA, como Responsabilidad Social Empresarial, se mencionan los beneficios y a su vez el desconocimiento de estos dentro de la Organización, las acciones socialmente responsables de las organizaciones son pasos adelantados de administraciones con visión social y deseo del mejoramiento de la sociedad, son conscientes de los impactos que generan las actividades económicas que realizan y por tanto buscan retribuir, en forma de acciones que puedan ayudar a mejorar las condiciones de vida de los grupos de interés, a la sociedad Colombiana.

Por el éxito y la cantidad de impactos positivos generados por empresas con Responsabilidad Social, el Estado piensa en hacer retribuciones, en su mayoría de tributos, a los empresarios que implementen programas enfocados a la generación de desarrollo o que apoyen a estos, en cierta forma puede ser perjudicial para el verdadero sentido de la RSE ya que, algunas veces se desfiguran estos auxilios brindados por el Estado en la búsqueda de comunidades afectadas y en realizar acciones asistencialista que empeoran los problemas que tienen los grupos de interés. Por los motivos expuestos anteriormente es necesario que la organización conozca el verdadero sentido y finalidad de la creación de estos programas sin volverlos asistencialistas.

La intervención de la practicante de trabajo social debe estar enfocada en la reducción de debilidades y mejoraría de fortalezas. Las estrategias de intervención son propuestas que surgen después de cruzar toda esta información y organizarla en forma que se puedan disminuir y aprovechar todos estos factores anteriormente mencionados.

5. PLAN ESTRATÉGICO EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN

5.1. CUADRO DE ESTRATEGIAS DO-FA

Estrategia 1 Impulsar acciones que permitan a los trabajadores y colaboradores iniciar procesos educativos contribuyendo en la calidad de vida y avance profesional. F2-F5-F6-F13 D4-D6-D7-D13-D14 O7-O10 A3-A4 ⁴² .	Estrategia 2 Vinculación de los grupos de interés fortaleciendo la cultura organizacional por medio de la apertura de programas diseñados y dirigidos exclusivamente para familiares de trabajadores. F5-F6-F7-F8 D8-D9 O4-O6-O7 A5 ⁴³
Estrategia 3 Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores facilitando la satisfacción de los trabajadores y por tanto del clima laboral. . F9-F10 D-9-D10 O8-O9-O11 ⁴⁴	

Fuente: Autora del Informe.

5.2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la optimización de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de Penagos Hnos. mediante el desarrollo de acciones estratégicas que sean ejecutadas bajo el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial.

⁴² MATRIZ DOFA.

⁴³ Ibíd.

⁴⁴ Ibíd.

5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar acciones que permitan a los trabajadores y colaboradores iniciar procesos educativos contribuyendo en la calidad de vida y progreso profesional.
- Vincular los grupos de interés, fortaleciendo la cultura organizacional, a partir, de la apertura de programas diseñados y dirigidos exclusivamente para la familia de los trabajadores.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores facilitando la satisfacción de los trabajadores y por tanto del clima laboral.

5.4. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS.

OBJETIVO ESTRATEGICO			
Impulsar acciones que permitan a los trabajadores iniciar procesos educativos que contribuyan en la calidad de vida y avance profesional.			
ESTRATEGIA 1:			
Rediseño del Programa Política Educativa Institucional para permitir el inicio de la fase I: primaria y secundaria de este programa por medio de la definición de los condicionantes para acceder al programa.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	META	INDICADORES
Estudiar de documento Política Educativa.	Análisis de la problemáticas presentadas para el inicio del programa. Conocimiento del total de la información existente sobre Educación de Penagos Hnos.	Revisión del 100% de los informes sobre Educación.	

Contactar con trabajadores y colaboradores que expresaron desear continuar estudios de primaria y secundaria.	Reunión con la totalidad de trabajadores y colaboradores que dentro de los documentos existentes de política educativa, no terminaron estudios de primaria y secundaria y deseaban finalizarlos.	Lograr reunir al 100% de trabajadores y colaboradores que desean continuar estudios.	Número de trabajadores y colaboradores interesados en finalizar estudios de primaria y secundaria/ Número de trabajadores y colaboradores que se vinculan al programa.
Contactar con Instituciones Educativas especializada en enseñanza a adultos.	Reunión con asesores de Instituciones educativas, para conocer sus programas, metodologías, horarios etc.	Contactar 80% de instituciones prestadoras de servicios educativos.	Instituciones contactadas/ Instituciones viables para el desarrollo del Programa.
Presentar del documento, para aprobación del Comité Administrativo.	Presentar los cambios realizados a los documentos existentes e Instituciones educativas contactadas.	Aprobación de cambios y Elección de una Institución.	Institución prestadora de servicios educativos.
Convocar a trabajadores y colaboradores que desean iniciar fase I del programa.	Reunión con trabajadores y colaboradores que desean iniciar fase I.	Lograr vincular al 100% de los trabajadores y colaboradores convocados.	Trabajadores y colaboradores convocados/ Trabajadores y colaboradores que inician Fase I.

Fuente: Autora del proyecto.

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Vincular los grupos de interés, fortaleciendo la cultura organizacional, a partir, de la apertura de programas diseñados y dirigidos exclusivamente para la familia de los trabajadores.

ESTRATEGIA 2:

Diseño de programas de Bienestar Institucional que atiendan las necesidades de los familiares de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	META	INDICADORES
Detectar los grupos poblacionales en los que se enfocará la estrategia.	Estudio de bases de datos de Penagos Hnos. para determinar las edades de los posibles beneficiados.	Lograr determinar el grupo etario al que se dirigirá el programa.	Total de personas en bases de datos/ Grupo elegido.
Buscar la opción más viable para	Revisión en la oferta	Determinar el taller que se	Oferta de talleres por área/ área

talleres.	departamental de talleres.	aplicará.	elegida para realización de taller.
Contactar institución que impartirá el taller, para conocer la oferta que realizan.	Contactar Instituciones especializadas en talleres de Arte.	Determinar la mejor oferta en el campo artístico.	Instituciones contactadas/ Institución elegida.
Presentar ante comité Administrativo de las opciones elegidas por practicante.	Mostrar la oferta que realizan en música y expresión artística.	Aprobación de la mejor opción.	Instituciones de música y expresión artística/ Institución elegida.
Contratar la Institución elegida.	Realizar el contrato que regirá la actividad.	Lograr una mejor oferta para la actividad.	
Convocar niños y niñas hijos de trabajadores y colaboradores para la realización del taller.	Hacer invitación a los hijos e hijas de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos. Que tienen edades	Entregar al 100% las invitaciones para niños y niñas.	Cantidad total de niños/ Niños convocados.

	comprendidas entre los cuatro (4) y diez (10) años.		
Confirmar los hijos e hijas de trabajadores y colaboradores que asistirán a las actividades.	Esperar la confirmación de los trabajadores y colaboradores que llevarán a sus hijos a los talleres.	Recibir el total de llamadas de los padres que fueron invitados.	Niños convocados/ Niños confirmados.
Iniciar talleres para hijos e hijas de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos. en Expresión artística.	Realización de tres (3) Talleres de Pintura para los hijos e hijas de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos.	Realizar todos los talleres programados.	Talleres programados/ Talleres realizados.
Evaluar la actividad realizada.	Medición del impacto generado.	Generar impactos positivos.	Impacto positivo/ Impacto negativo.

OBJETIVO ESTRATEGICO:			
Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores facilitando la satisfacción de los trabajadores y por tanto del clima laboral.			
ESTRATEGIA 3:			
Formular los Programas de Salud Ocupacional referentes a Penagos Hnos. Riesgo Auditivo, Riesgo Ergonómico, Riesgo de Alturas.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
Revisar la documentación proporcionada por la ARP.	Lectura de los documentos.	Revisar 100% de los documentos.	# de documentos revisados
Clasificar la información entre Auditivo, Ergonómico, Alturas.	Dividir la información pertinente a cada Riesgo.	Ordenar 100% de la Información.	# de documentos clasificados.
Formular Programa de Riesgo Auditivo.	Realizar documento que sea la base del programa de riesgo auditivo de la Organización.	Lograr un programa de Riesgo auditivo.	Programa de Riesgo auditivo.
Formular Programa de Riesgo Ergonómico.	Realizar documento que sea la base del programa de riesgo ergonómico de la	Lograr un programa de Riesgo ergonómico.	Programa de Riesgo Ergonómico.

	Organización.		
Formular Programa de Riesgo en Alturas.	Realizar documento que sea la base del programa de Riesgo en Alturas.	Lograr un programa de Riesgo en Alturas.	Programa de Riesgo en Alturas.
Elección de Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Elegir a los Representantes de los trabajadores y colaboradores para el COPASO.	Identificar a los participantes del COPASO de los trabajadores y colaboradores	Trabajadores y colaboradores postulados/ Trabajadores y colaboradores que pertenecen al COPASO.
Comunicar los Programas de Salud Ocupacional de la Organización ante el nuevo COPASO.	Presentar los programas de salud ocupacional a los integrantes del COPASO de la Organización Penagos Hnos.	Exponer los tres (3) programas en su totalidad.	Programas existentes de Salud Ocupacional/ Programas socializados ante el COPASO.

Fuente: Autora del proyecto.

6. EJECUCIÓN

6.1. ESTRATEGIA 1

Rediseño del Programa Política Educativa Institucional para permitir el inicio de la fase I: primaria y secundaria de este programa por medio de la definición de los condicionantes para acceder al programa.

RESULTADOS

La revisión del programa Política Educativa Penagos Hnos. dio como resultado un documento con información valiosa respecto a lo que se esperaba dentro de la organización y todos los parámetros que rigen el acceso a los beneficios educativos que brinda la organización, pero, la ejecución de este programa no se había realizado, debido a que, no se habían definido las condiciones de la organización para poder prestar estos auxilios educativos.

La organización quería invertir en sus trabajadores y colaboradores, permitiéndoles estudiar, dentro de horarios que no intervinieran los procesos de productivos, buscando programas que fueran estratégicos para la organización y la función que realizan estas personas dentro de ella y pagándoles parcial o totalmente el costo del programa académico que iniciaban. Pero se quería algo más, la preocupación de capacitar al personal y que este después de finalizar sus estudios se retirara de la organización es un tema que preocupaba a la gerencia de la empresa y no permitía que se iniciará el proceso educativo de los trabajadores y colaboradores, por estos motivos se pide a la practicante de Trabajo Social que intervenga para crear las opciones de seguridad, que eran necesarias para la organización y así, hacer viable el programa enfocado en trabajadores y colaboradores.

Las acciones que realizadas fueron contactar un Abogado Laboralista, Dr. Armando Castro Pérez, quién brinda una asesoría a la Coordinadora de Talento Humano, Directora de Talento Humano y practicante de Trabajo Social, aquí se discuten temas como las cláusulas de condicionamiento en los contratos de los trabajadores y colaboradores para garantizar el éxito del programa educativo dentro de la organización. Condiciones en las cuales los trabajadores y colaboradores deben devolver la totalidad del auxilio económico que la organización le brindó, causas justificadas para la terminación del apoyo económico (sin devolución del dinero), condicionamiento del contrato en términos de permanencia en la organización después de finalizar con éxito el programa educativo y los documentos que debe tener la organización, para la legalización del programa y sus condicionantes.

Estos temas discutidos durante la reunión siempre se enfocaron en el bienestar de los trabajadores y colaboradores, pero, también para enriquecimiento del talento humano que labora dentro de la organización, estos condicionantes son fáciles de cumplir, ya que no se quería alejar a los interesados de los beneficios del programa. El compromiso asumido por las personas que ingresan al programa es terminar sus estudios con éxito, y en el caso del personal que accede a educación técnica, tecnológica, profesional, post-grados y educación continua es enriquecer los procesos que se realizan en la organización durante un tiempo igual a la duración del programa educativo.

Se definió dividir el inicio del programa política educativa en tres (3) fases. La primera fase estará dirigida a trabajadores y colaboradores que desean iniciar y finalizar sus estudios en básica primaria y secundarias con el fin de lograr su título de bachillerato, esta fase se inició en el primer semestre de 2011, la segunda fase de la política educativa se enfocará en trabajadores y colaboradores que desean realizar estudios técnicos, tecnológicos, profesionales esta fase iniciará el segundo semestre de 2011. Y la tercera fase, comprende diplomados, cursos, talleres,

seminarios (Educación continua), estudios de postgrado entre otros, todas las fases contempladas en la política educativa, tienen un incentivo y apoyo económico para los interesados, para conocer más sobre el tema y las condiciones es necesario remitirse a los anexos y conocer el documento en totalidad.

Además se eligió a CAJASAN como la Institución educativa que prestará los servicios en primaria y bachillerato para adultos en Penagos Hnos. Asimismo, brindan la información respectiva al programa de educación para adultos, llegando a la conclusión que su prestigio y mejor oferta de material, docentes e instalaciones era la mejor opción para Penagos Hnos.

En lo que respecta a la Fase I del programa, la convocatoria se realizó por la información que las practicantes anteriores habían gestionado, dando como resultado seis (6) trabajadores y colaboradores interesados en finalizar sus estudios en primaria y secundaria. Al realizar la reunión con estas personas, donde se les explicaba el compromiso de finalizar sus estudios, los horarios de estudios y que la organización costeara el total del programa educativo, se llega a la conclusión que sólo una (1) de estas personas iba a asumir el compromiso de iniciar sus estudios por medio del programa educativo de Penagos Hnos. Siendo un motivo de preocupación ya que se barajaron hipótesis sobre porque expresaron deseos en la encuesta después cambiaron de opinión que no, el programa debía iniciar el 5 de Febrero de 2011, la practicante para que el inicio del programa no se dilatará más, tomó la iniciativa de hablar durante el espacio de los 10 minutos y convocar al personal interesado en la fase I, llegando a un número total de seis (6) trabajadores y colaboradores dispuestos a asumir el compromiso educativo con ellos mismo y la organización.

Se realizó la reunión entre la Coordinadora de Talento Humano, practicante de Trabajo Social, trabajadores y colaboradores fase I programa educativo,

diligenciando los formatos necesarios para la legalización de las matriculas e informándoles fecha, hora y lugar del lugar de estudios. La primera fase del programa educativo, tiene el éxito que la practicante esperaba se logrará.

6.2. ESTRATEGIA 2

Diseño de programas de Bienestar Institucional que atiendan las necesidades de los familiares de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos.

RESULTADOS

Durante el mes de Noviembre y Diciembre de 2010, las esposas de trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos. Recibieron capacitación en la elaboración de adornos navideños, la capacitación se realizó en las instalaciones de Penagos Hnos. sede de producción, fueron tres (3) talleres dictados en intervalos de 15 días y se realizaban los días sábado en horas de la tarde. Los costos de los materiales, eran asumidos la mitad por la organización y la otra mitad por la participante. Los resultados se reflejaron por las instalaciones de la organización en la sede administrativa, ya que, durante la época navideña, los diseños de la decoración estuvieron a cargo de la directora del taller, que a su vez es una colaboradora de la sede administrativa de Penagos Hnos. La propuesta del próximo taller enfocado a las esposas de trabajadores y colaboradores de la organización queda pendiente para próximas intervenciones.

Para los hijos e hijas de trabajadores y colaboradores se habían realizado anteriormente, durante la intervención de practicantes, talleres en foamy y plastilina que tenían una duración de dos (2) horas un (1) día sábado. Esto motiva a la nueva practicante a realizar talleres de mayor intensidad ya que, el entusiasmo de los niños puede generar motivación en los trabajadores y colaboradores y ayudar a elevar el espíritu de pertenencia hacia la organización.

Se analizó a oferta de talleres con una mediana duración, dando como resultado, música, danza y expresión artística, al mostrar las propuestas durante el comité administrativo se determina que la mejor opción es la elaboración de talleres de expresión artística, ofrecida por la única Galería de Arte que existe en Bucaramanga y su área metropolitana.

Los talleres ofrecidos por “Cuatro Colectivo Artístico Galería y Editorial”, son una apuesta por ayudar a fomentar el criterio artístico de los hijos e hijas, en edades comprendidas entre los cuatro (4) y diez (10) años de edad, se realiza la convocatoria de 40 niños, que son el total del grupo que tiene estas edades y se realiza la confirmación de 22 niños que participarán en los talleres.

El primer trabajo se realizó el día 12 de Febrero de 2011, en el horario de 2:00 a 5:00 p.m. Guiado por la maestra Cubana Silvia del Valle y apoyado por la maestra Bumanguesa Renata Monsalve los niños trabajaron el cuento como musa de inspiración realizando trabajos en bastidores y pintura al óleo.

El siguiente taller sigue en cabeza de la maestra cubana y apoyada por la bumanguesa se realizó el sábado 19 de Febrero en el mismo horario, pero esta vez el trabajo fue más especializado, creando un ambiente de pequeños artistitas ya que se contó con los trípodes de apoyo para los bastidores y se realizaron paisajes de las estaciones. Además se realizó el registro fotográfico del taller a manos de un reconocido fotógrafo de la región. Wilson Gómez.

El sábado 26 de Febrero se realizó la apertura de la Exposición de los niños y niñas de Penagos Hnos. Fue un cóctel donde se pudo apreciar los trabajos realizados a lo largo del taller, un espacio perfecto para la reunión de la familia Penagos Hnos. Asimismo, se realizará la curaduría de los trabajos y se eligió una obra que fue fotografiada y entregada en gran formato para el recuerdo del taller y la responsabilidad de la organización.

6.3. ESTRATEGIA 3

Formular los Programas de Salud Ocupacional referentes a Penagos Hnos. Riesgo Auditivo, Riesgo Ergonómico, Riesgo de Alturas.

RESULTADOS

Esta estrategia debía desarrollarse en los meses de Febrero y Marzo de 2011, la información que existe es abundante, se cuenta con los resultados de los exámenes que se les realizaron a los trabajadores y colaboradores, audiometrías y exámenes del estado físico de cada persona.

La información que arrojan los exámenes médicos de cada trabajador y colaborador, debió ser organizada, en forma tal, que permitió tomar acciones respecto a las formas más efectivas, que puedan contribuir a disminuir la condición médica que afecta al personal de Penagos Hnos. reubicación de sitios de trabajos, aumento de la protección, chequeos médicos permanentes y medicina especializada son algunas de las opciones que pueden ayudar, en el futuro, a mejorar la salud de los trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos.

La estructura de programas de salud ocupacional debe realizarse por el análisis de las realidades que existen dentro de la organización, por tal motivo, no pueden tenerse programas enfocados en Riesgo biológico cuando la empresa no genera este tipo de residuos. Siguiendo lo anterior, no se han estructurado los programas de salud ocupacional ya que, los resultados de los chequeos médicos, pertinentes a los riesgos a los que la organización expone a sus trabajadores y colaboradores, fueron comunicados en el mes de Diciembre de 2010, se inició tratamiento inmediato en los casos graves, pero en el resto del personal no se han tomado las medidas pertinentes.

Estos programas de salud ocupacional deben estar en constante monitoreo y actualización, los encargados de realizar estas acciones son los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional. En la actualidad este organismo vigía y fiscalizador de procurar que la organización cumpla con sus responsabilidades en materia de salud ocupacional, no realiza con las funciones que se establecen según los diferentes instrumentos legislativos que se han formulado especialmente en esta materia. Cumpliendo con el ciclo estipulado, dos (2) años para la gestión de cada COPASO, se inicia la capacitación de los diferentes grupos de trabajadores y colaboradores, para refrescar sus conocimientos en este tema y procurando detectar los posibles candidatos a ser los nuevos representantes de los trabajadores y colaboradores.

La sensibilización en este tema se realiza mostrando un material audiovisual que contempla, la mayoría del tema, ¿Qué es el COPASO?, ¿Para qué sirve el COPASO?, Funciones que debe realizar, ¿Quiénes pueden integrarlo? Etc. Y se les hace una invitación para que piensen en sus posibles candidatos. La elección del COPASO se realizó en la primera semana del mes de Marzo de 2011.

6.4. ACCIONES COMPLEMENTARIAS

- 10 Minutos de Estilos de vida saludables.

Este espacio fue creado, junto con producción y mejora continua, para generar un momento durante la jornada laboral en el que se expongan temas que puedan generar impactos y cambios de actitudes en los trabajadores y colaboradores de Penagos Hnos.

Durante el desarrollo de estilos de vida saludables, se procura entablar una charla participativa y permitiera el intercambio y enriquecimiento de los conocimientos en:

trabajo en equipo, accidentes de trabajo, utilización de Elementos de Protección Personal EPP, pausas activas etc. Además la trabajadora social en práctica procuró atender las sugerencias, que durante la primera semana, después de la presentación en los grupos de trabajo, se realizó un pequeño sondeo indagando por los temas que los trabajadores y colaboradores querían, se tratarán en el Espacio de 10 Minutos de Estilos de Vida Saludable, dando como resultado: respeto y relaciones interpersonales, adicción a sustancias Psicoactivas, educación sexual y reproductiva y racismo. La directora de producción sugirió temas como: higiene y presentación personal, métodos de ahorro y alcoholismo.

Para desarrollar las temáticas propuestas, fue necesario buscar actividades que permitieran lúdicamente generar impactos y cambios relativos a estos potenciales problemas. Vídeos, ayudas audiovisuales, actividades y algunas charlas dirigidas totalmente por la trabajadora social en práctica, ya que había temas que por su naturaleza delicada podían generar comentarios que afectarían la integridad de algunos integrantes de los equipos de trabajo.

- Diciembre 2010

Con la llegada de las festividades y por el crecimiento de la facturación registrada de 2009-2010, se dispuso hacer celebraciones de fin de años para los trabajadores y colaboradores hijos e hijas de trabajadores y colaboradores una fiesta que permitiera entregar algunos detalles de la organización para los niños.

La practicante de trabajo social apoyó la organización y realización de estos eventos y además sugirió se entregaran algunos incentivos. Para los mejores ICFES dentro de la Organización los hijos de algunos trabajadores y colaboradores recibieron el 50% del total de la matrícula del primer semestre académico de 2011. Los que ocuparon otros puestos obtuvieron un bono de \$100.000 para compra de artículos escolares. Estas actividades estuvieron dirigidas por la Gerencia propiciando un ambiente festivo en torno a la comunidad

Penagos, dejando de lado la actividad laboral y felicitando a todos por el éxito que alcanzaron en 2010.

▪ Visitas domiciliarias.

Esta actividad sólo se realizó hasta la primera semana del mes de Marzo hay necesidad de realizarla a seis (6) nuevos trabajadores y colaboradores, el programa de Visita Domiciliarias “según lo establece el Sistema de Gestión en Control y Seguridad de la organización. El principal objetivo de la visita es evidenciar el compromiso que tiene la organización a nivel nacional e internacional de mantener buenas prácticas de seguridad en su cadena logística, de modo que el medio de trabajo mantenga controlados sus riesgos para todos los empleados, clientes y visitantes. Además, promover y proteger la seguridad de los trabajadores, los procesos e instalaciones”⁴⁵. Si llegara a presentarse alguna situación potencialmente peligrosa, drogas, entornos inseguros, la trabajadora social en práctica puede iniciar un proceso de intervención personalizada con el trabajador o colaborador que presente la situación.

Durante el tiempo de realización de las visitas, la practicante de Trabajo Social, por informes de trabajadores de la planta de producción, pudo detectar el consumo de Sustancias Psicoactivas en el sitio de trabajo por parte un nuevo empleado. Esta situación fue informada a la junta administrativa, permitiendo la intervención de profesionales especializados en este tema. La acción de la Trabajadora Social en práctica fue contactar al implicado en esta conducta, él mismo reconoció su comportamiento y pidió ayuda para dejar los hábitos que le harían perder su trabajo. La practicante de Trabajo Social contactó instituciones especializadas en el tema de rehabilitación logrando vincular al joven en una de estas y gestionando los permisos necesarios por parte de la organización sin afectación de la vinculación laboral.

⁴⁵ Programa de Visitas Domiciliarias. Consentimiento informado.

7. EVALUACIÓN

El proceso de intervención profesional desarrollado en la empresa Penagos Hnos. inició con la indagación de los programas existentes en la institución y sus lineamientos; a partir de ahí se tomó la decisión de orientar el quehacer profesional con el grupo de trabajadores y los programas de bienestar. Se elaboró un plan de trabajo bajo el apoyo y supervisión de la junta administrativa de la organización que constantemente estuvo revisando las propuestas para desarrollar el proceso.

7.1. LOGROS ALCANZADOS

Se logró realizar conjuntamente con los trabajadores y directivos de la empresa un diagnóstico que permitió conocer la situación real de los programas que se realizan en la organización.

El desarrollo del proceso de intervención contribuyó al conocimiento de una realidad social desconocida, en un contexto particular como lo son los trabajadores colombianos y sus familias, creando acercamientos de tipo profesional, con las realidades de las personas con vinculación laboral pero, sin una remuneración que permita cubrir la totalidad de necesidades.

El trabajo de campo ayudó a la profesional en formación a tener una mirada integral de las problemáticas sociales y sus posibles abordajes, además permitió abarcar otras esferas de la realidad que no se cuentan o que no se analizan en el contexto académico.

Al inicio de la práctica no se había definido un enfoque para el desarrollo de las actividades de bienestar generadas desde la empresa, se dio a conocer una visión más amplia sobre la realización de acciones encaminadas a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, permitiendo fortalecer y gestionar nuevos y mayores recursos para actividades pertinentes.

7.2. LIMITACIONES

La necesaria aprobación de las propuestas, realizadas por la profesional en formación, por parte de la junta administrativa retrasó el proceso que se llevó a cabo, debido a que las constantes ocupaciones de la mesa directiva no permitía la pronta socialización de las propuesta y por lo tanto su fácil aprobación.

El desconocimiento del enfoque de Responsabilidad Social Empresarial como una alternativa para los empresarios con deseos de mejorar la calidad de vida de los grupos de interés, fue una limitación que parte desde la academia, se hace notar la necesidad de abrir espacios para la discusión de estos nuevos enfoques.

7.3. FACILITADORES

El apoyo y compañía de la totalidad de trabajadores de la organización Penagos Hnos.

Se contó con el apoyo material, espacios físicos, y acompañamiento permanente por parte de la Sra. Consuelo Sarmiento, coordinadora de talento humano de la organización para llevar a cabo la ejecución del programa y otras labores requeridas por la empresa. Además del Ing. Reynaldo Carvajal, Gerente de la organización y la Dra. Alba Luz Rueda, jefe de personal.

8. PROPUESTA: PLAN DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA PENAGOS HERMANOS & CÍA LTDA.

8.1. DESCRIPCIÓN

En la búsqueda de la empresa sostenible, la RSE, no debe corresponder a eventualidades ni decisiones aleatorias, sino a procesos previamente establecidos con fundamento a propósitos sociales y al desarrollo de la nación, el cual se consolida en la supervivencia humana, con calidad de vida y dignidad. De hecho, la RSE, debe ser parte integral en la gestión gerencial y evolución organizacional, lo cual es alcanzable con éxito, en la medida que se sustente en la planeación y ejecución de proyectos que contribuyan desarrollo social.

En consecuencia, para avanzar hacia la sostenibilidad de la empresa, se plantea el plan de gestión social, como componente esencial en la política de responsabilidad social de la empresa Penagos Hnos. en el cual la organización asume nuevos retos gerenciales y operativos que conllevan a nuevas estrategias en el accionar de toda la compañía y, el avanzar de una empresa que actúe bajo los parámetros de acciones sociales responsables, en toda la cadena de producción. En este, la responsabilidad social de la empresa se proyecta como el conjunto de acciones, que no comprometen la vida digna de la sociedad en sus diferentes roles en relación con la empresa, sino en promover la transformación positiva de la realidad social del entorno y de los clientes externos e internos de la compañía, para un cada vez mejor desarrollo.

Partiendo de la construcción de un Diagnóstico social que ayude a determinar la realidad social en las relaciones de la empresa con los grupos de interés que intervienen en la Organización, se podrá consolidar una política real, que responda

a las necesidades, en las cuales las acciones socialmente responsables de Penagos Hnos., pretende impactar en forma eficiente y acertada.

La elaboración del plan de acción social, es el un paso imperativo para completar la propuesta gerencial para la gestión de la RS en Penagos Hnos. Este plan engloba las principales estrategias y actividades que la compañía desarrollará para cada grupo de interés.

A continuación se presenta el Plan de Gestión para la Responsabilidad social de la organización Penagos Hnos.

8.2. JUSTIFICACIÓN

Los emprendimientos sociales asumidos por algunas empresas, de los diferentes sectores económicos de las industrias en el país, son motivo de inspiración y de reconocimiento en todos los círculos sociales en los que estas compañías están presentes; sin embargo, en la medida que se generen impactos que modifiquen positivamente la realidad social y se logre el compromiso de todos los actores sociales, se avanzará en el desarrollo sostenible.

Los impactos que generan las acciones responsables de empresas con conciencia y ética social, son valores agregados que han atendido y, procuran minimizar, diversas problemáticas de la compleja cuestión social del país, salud, educación, vivienda, pobreza, etc., son algunos de los campos en los cuales se concentran los esfuerzos para mejorar la situación de los grupos de interés que se involucran directa o indirectamente con el contexto de las actividades productivas que realizan las Empresas. Estas acciones han logrado tener protagonismo en las estrategias que trazan las Organizaciones para avanzar en un competitivo mercado en un mundo hacia la globalización económica, siendo este accionar, un

punto clave a la hora de exponer el portafolio de servicios, convirtiendo empresas innovadoras en tecnología y servicios, en grandes Organizaciones que generan desarrollo para las regiones del país.

La empresa Penagos Hnos. desarrolla una actividad productiva que involucra el sector agroindustrial del país. Por medio de sus maquinarias pretende mejorar la explotación de los recursos que el campo ofrece en forma productiva, siempre apuntando a minimizar el impacto que se genera en el medio ambiente. Penagos Hnos. se ha convertido en una opción atractiva para Empresas de todo el mundo que buscan realizar sus actividades productivas en forma tal que sean sostenible para el medio ambiente y sustentable para durabilidad y éxito de los negocios.

Penagos Hnos. ha finalizado un ciclo, cumpliendo con su plan estratégico, misión y visión hasta el 2010. Ahora, apostándole a nuevos retos y con la opción de abrir nuevos mercados, se ponen a prueba con novedosos proyectos para hacer la Organización más atractiva para el mundo. Dentro de los nuevos compromisos la junta administrativa de la Organización, ve más allá de los problemas productivos que se encuentran en los procesos que se desarrollan en la parte operativa de la compañía y empiezan a pensar de manera prospectiva, en las personas que están realizando dichas labores, sus familias y demás grupos humanos afectados por la labor que realiza la Organización.

El incremento de los programas de bienestar que se han desarrollado durante algún tiempo dentro de la empresa, la constante exigencia de los trabajadores por más acciones que perduren en el tiempo y sean más visibles, la exigencia del contexto empresarial y el creciente posicionamiento de la RSE, como una opción de emprendimiento y generador de valor social y económico, más que como acciones aisladas y filantrópicas, hacen pensar en dar un paso hacia la construcción de un modelo de gestión que organice y potencialice las estrategias

que debe realizar la Empresa para convertirse en una organización socialmente responsable.

Es importante resaltar que al implementar este programa de gestión, se busca que perduren y se fortalezca en el tiempo, todas las acciones que deben seguir las empresas con RSE, gracias al constante compromiso para la realización de las estrategias. También es necesario que dentro de la Organización no se piense sólo en términos de costos/beneficios, sino, visualizar en el mediano plazo a Penagos Hnos. como una compañía con estrategias de inversiones sociales que genera impactos positivos en las poblaciones que la contextualizan, con proyección regional y nacional.

El bienestar de los trabajadores y colaboradores, sus familias y comunidades, que serán a futuro objeto de beneficio para los programas, debe convertirse en compromiso y ser un punto fundamental a la hora de evaluar la gestión organizacional. Por todo, lo anterior se propone una estrategia que permitirá guiar el proceso de implementación de la RSE, comprometiendo a Penagos Hnos. con los pilares fundamentales que guiará su política social.

8.3. OBJETIVO GENERAL

✓ Elaborar el plan de gestión de la Responsabilidad Social para la empresa Penagos Hnos. Consolidando los programas de bienestar de la organización y con la formulación de nuevas estrategias que permitan generar impactos sociales positivos en las poblaciones que sean beneficiadas por los programas.

8.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reconocer las realidades sociales de los grupos de interés relacionados con la empresa Penagos Hnos.
- Definir los elementos y estrategias de la gestión social de la empresa, que orientarán el Plan de Gestión de la Responsabilidad social.
- Estructurar el Plan de Gestión de la Responsabilidad social de la Empresa, en orden a las prioridades sociales de los grupos de interés.
- Capacitar al personal en materia de Responsabilidad Social de la empresa Penagos Hnos.

8.5. FASES DEL PROCESO

Las fases del proceso pretenden guiar y hacer realidad la consecución de los objetivos específicos de la propuesta de intervención. Es necesario tener en cuenta que la búsqueda de los impactos positivos del Plan de Gestión de la Responsabilidad Social de Penagos Hnos. Serán logrados por la constante evaluación y retroalimentación del proceso.

<p>• OBJETIVO N° 1: <i>Reconocer las realidades sociales de los grupos de interés relacionados con la empresa Penagos Hnos.</i></p>			
<p>ESTRATEGIA: Realización de Diagnóstico social y determinación de grupos de interés.</p>			
<p>ACCIÓN ESTRATÉGICA</p>	<p>ACTIVIDADES</p>	<p>METAS</p>	<p>INDICADORES DE LOGRO</p>
<p>Construcción del diagnóstico social de la Organización Penagos Hnos. El cuál será la base para definir los siguientes pasos en el Plan de Gestión de la Responsabilidad Social.</p>	<p>1. Revisión de la literatura relacionada con Diagnósticos sociales especialmente aquellos documentos que pretendan guiar procesos que involucren la Responsabilidad Social.</p>	<p>Se llevará a cabo durante la primera semana de la ejecución de la propuesta.</p>	<p>Bibliografía sobre Diagnósticos sociales y Responsabilidad Social.</p>
	<p>2. Creación y aprobación del instrumento de medición que permitirá medir las necesidades de los trabajadores y colaboradores y hacia donde debe enfocarse la RS de la Organización.</p>	<p>La segunda semana de la ejecución de la propuesta deberá contarse con el instrumento de medición.</p>	<p>Diseño metodológico del diagnóstico social elaborado.</p>
	<p>3. Aplicación del instrumento de medición a trabajadores y colaboradores de la Organización Penagos Hnos.</p>	<p>La tercera semana se realizará la recolección de datos.</p>	<p>(N° total de encuestas/ N° total de trabajadores y colaboradores) X 100</p>
	<p>4. Análisis de datos, cualitativos y cuantitativos, arrojados por los instrumentos de medición y creación de informe que permita develar las impresiones y generalizaciones del trabajo que se realiza.</p>	<p>Cuarta y Quinta semana de la ejecución de la propuesta.</p>	<p>(N° total de encuestas tabuladas/ N° total de encuestas) X 100.</p> <p>Documento final correspondiente al análisis de los datos.</p>

	5. Presentación de informe a la Junta Administrativa de Penagos Hnos.	Quinta semana de la ejecución de la propuesta.	Acta de comité Administrativo.
Priorización de los STAKEHOLDERS, para comprender mejor a quiénes afecta la Empresa y quiénes afectan la empresa, teniendo bases para focalizar los programas del P.G.R.S.	1. Identificar los stakeholders claves para la empresa en el Plan de Gestión de la Responsabilidad Social	Sexta semana de la ejecución de la propuesta.	Mapa de Stakeholders.
	2. Evaluar la situación actual de la Empresa con relación a los grupos de interés. Conocer las principales actividades que se han realizado con cada uno de ellos, si hubiera sido, en los programas de bienestar que se han realizado en la Organización.		Plan para el desarrollo de la Organización y los Stakeholders dentro del P.G.R.S de Penagos Hnos.

Fuente: Autora del proyecto.

<p>• OBJETIVO N° 2: <i>Definir los elementos y estrategias de la gestión social de la empresa, que orientarán el Plan de Gestión de la Responsabilidad social.</i></p>			
<p>ESTRATEGIA: Precisar los componentes, principios y las nociones que guiarán el Plan de Gestión de la Responsabilidad Social de la Organización.</p>			
ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Definición del comité de Responsabilidad Social de la Organización.	1. Elección del equipo de trabajo.	En la séptima semana de la ejecución se tendrá Conformado el grupo que permita avanzar democrática y objetivamente en los procesos que implicará el P.G.R.S.	Acta de conformación del equipo de Responsabilidad Social.
	2. Taller con los integrantes del comité de Responsabilidad Social de la Organización que permita revisar los documentos existentes en la Organización sobre R.S y capacitarlos sobre los faltantes del P.G.R.S. de la Empresa.	En la séptima semana haber capacitado al grupo que trabajará en el P.G.R.S de la Organización.	Acta de capacitación.
Formulación de la Política Integral de Gestión de la Responsabilidad Social de la organización Penagos Hnos.	1. Taller con el equipo de trabajo de responsabilidad social para revisar las metodologías existentes para formular la política de gestión.	En la octava semana debe estar definida la Política de Gestión.	Documento con la Política Integral de Gestión de la Responsabilidad Social para la organización Penagos Hnos.
	2. Elaboración del documento que contenga la Política Integral de Gestión de la Responsabilidad Social de la Empresa.		

Fuente: Autora del proyecto.

<p>• OBJETIVO N° 3: Estructurar el Plan de Gestión de la Responsabilidad social de la Empresa, en orden a las prioridades sociales de los grupos de interés.</p>			
<p>ESTRATEGIA: Constituir Plan de Gestión que contenga los compromisos de la Organización en materia de Responsabilidad Social.</p>			
ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Elaboración de documento que plasme el compromiso de la Organización frente a los grupos de interés.	Taller con el comité de RS. Para evaluar y formular los compromisos que la Organización asumirá con los Stakeholders que están dentro de los procesos de la Empresa.	En la Novena semana tener aprobado el documento con los compromisos hacia los Stakeholders.	Documento con compromisos de la organización Penagos Hnos. Hacia sus grupos de Interés.
Elaboración de documento que ratifique el compromiso de la Organización frente a los Derechos Humanos y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.	Taller con el comité de RS. Capacitándolos en materia de derechos humanos (principios establecidos por el Pacto Global) y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Llegando a concluir como la Organización Penagos Hnos. Puede hacer factible el respeto y el apoyo a estos compromisos.	En la Novena semana tener aprobado el documento con el compromiso de Penagos Hnos. Hacia los Derechos Humanos y Objetivos de Desarrollo del Milenio.	Documento con compromisos de la organización Penagos Hnos. Hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y hacía el respeto de los principios de los Derechos Humanos.
Elaboración de documento que ratifique el compromiso de la Organización frente a los Derechos laborales.	Taller con el comité de RS. Capacitándolos en los principios que el Pacto Global determina para las prácticas socialmente responsables en el eje de los Derechos laborales. Y visibilizando en qué momento se encuentra la Organización en materia de Derechos laborales. Elaboración de documento	En la décima semana tener aprobado el documento con el compromiso de Penagos Hnos. hacia los Derechos Laborales.	Documento con compromisos de la organización Penagos Hnos. Hacia los derechos laborales.

	con los compromisos asumidos ante los principios establecidos para los Derechos Laborales.		
Elaboración de documento que ratifique el compromiso de la Organización frente al Medio Ambiente.	Taller de capacitación para el comité de RS. Dónde se trabajará con base en los principios que el Pacto Global considera pertinentes en materia de Protección Medioambiental. Visibilizar en qué lugar está situada la Organización frente a la protección del medioambiente y de prácticas amables con el mismo. Elaboración de documento que plasme los compromisos de la Organización en la protección Medioambiental.	En la semana número doce tener aprobado el documento con el compromiso de Penagos Hnos. hacia la Protección del Medioambiente.	Documento con compromisos de la organización Penagos Hnos. hacia la Protección del Medioambiente.

Fuente: Autora del proyecto.

OBJETIVO N° 4: <i>Capacitar al personal en materia de Responsabilidad Social de la empresa Penagos Hnos.</i>			
ESTRATEGIA: Comunicación de la Política de Responsabilidad Social de la Empresa Penagos Hnos. a los grupos de interés.			
ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Lanzamiento de la Política de Responsabilidad Social de la Empresa.	Exposición de la Política de R.S de la Organización ante la Junta Directiva de Penagos Hnos.	Al finalizar el proceso de montaje de la R.S de la Organización se hará una exposición de la nueva política que adoptó la Organización ante la Junta Directiva.	Acta de Junta Directiva.
Socialización de la política de Responsabilidad Social con los trabajadores de la Organización.	Lanzamiento de la política ante los trabajadores y colaboradores de la Organización.	Al finalizar el proceso realizar una socialización de los principios adoptados por la Organización ante los trabajadores y colaboradores.	(N° de trabajadores asistentes/ N° Total de trabajadores) X 100

Fuente: Autora del proyecto

8.6. PROCESOS METODOLÓGICOS DE LAS FASES DEL PROCESO PARA EL PLAN DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN PENAGOS HNOS.

FASE 1. REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICO SOCIAL Y DETERMINACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS.

Esta fase requiere la participación activa de toda la comunidad que involucra Penagos Hnos. Siendo ellos quienes respondan las diversas preguntas que permitirán determinar las principales necesidades y opiniones para implementar el plan de gestión de la responsabilidad social.

El diagnóstico social se realizará por medio de la aplicación de un instrumento de medición que permita medir las principales necesidades que son apremiantes para los trabajadores y colaboradores y sus grupos familiares.

Para la determinación de los Stakeholders es necesario consultar el *“Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés”*. Que con metodologías sencillas permitirá determinar la relación con los stakeholders, el orden de prioridades y un aprendizaje para fortalecer las relaciones con cada uno de estos grupos.

FASE 2. PRECISAR LOS COMPONENTES, PRINCIPIOS Y NOCIONES QUE GUIARÁN EL PLAN DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.

Con la información requerida para iniciar los procesos necesarios para la Gestión de la Responsabilidad Social, se hace necesario estudiar esta documentación para así entrar a definir los mejores enfoques para la Organización, trabajando sobre los problemas reales.

La elección del equipo de trabajo se realizará democráticamente involucrando en el proceso personas interesados en el tema de la Responsabilidad social y con ánimo de mejorar las prácticas empresariales. Se elegirá un representante de los trabajadores, un representante de los directivos y un voluntario dispuesto a trabajar en equipo para definir la política y demás temas relacionados con el P.G.R.S.

- FASE 3. CONSTRUIR PLAN DE GESTIÓN QUE CONTENGA LOS COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Los talleres que se proponen en la planeación serán dictados por la trabajadora social que podrá apoyarse en expertos en cada uno de los temas (derechos humanos, ODM, derechos laborales y medioambiente) de esta forma se pretende tener claridad en los temas para lograr documentos sólidos capaces de responder a las necesidades que demandan los estándares internacionales.

La forma de lograr los documentos se hará por la acción participativa de los miembros del comité.

FASE 4. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL A LOS GRUPOS DE INTERÉS.

La explicación clara de cada uno de los componentes de la política se hace vital para el entendimiento, aplicación y éxito de cada uno de los componentes de este plan de gestión. La metodología que se aplicará será en forma de talleres y actividades didácticas que permita el entendimiento y la apropiación de los conceptos para cada uno de los trabajadores y colaboradores de la Organización.

8.7. CICLO DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA.

ACCIÓN ESTRATÉGICA		MES UNO				MES DOS				MES TRES				MES CUATRO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE 1	Revisión de la literatura correspondiente a Dx. Social y R.S																
	Creación de instrumento de medición.																
	Aplicación del instrumento de medición.																
	Análisis de datos arrojados por instrumento de medición.																
	Presentación de informe ante Junta Administrativa.																
	Identificación de los grupos de interés.																
	Evaluación de situación actual de los Stakeholders y la Organización.																
FASE 2	Elección del equipo de trabajo.																
	Taller con integrantes para capacitar sobre R.S.																
	Taller con integrantes para conocer las metodologías.																
	Elaboración de documento con política de G.R.S.																
FASE 3	Taller para evaluar compromisos de la Empresa con Stakeholders.																
	Documento con compromisos de la Empresa con los Stakeholders.																

9. CONCLUSIONES

- Los trabajadores colombianos diariamente son expuestos a riesgos inherentes a la labor que realizan, muchos de estos prevenibles e innecesarios; la explotación laboral es común en un país donde no se consideran, en muchas Organizaciones, la necesidad de un personal motivado y sano, tanto física como psicológicamente. La creación de programas que pretenden ayudar a los funcionarios a mejorar sus condiciones laborales, familiares, de salud y fortalecer las relaciones laborales puede llevar al progreso de una sociedad y una economía que en estos instantes, según las cifras otorgadas en los medios de comunicación, tiene una tendencia al crecimiento, pero que no es plasmado en las condiciones de vida de cada familia colombiana.
- La responsabilidad social en las empresas se presenta como una alternativa que puede ayudar a mejorar la actual situación social que es vivida en Colombia. Profundizar el impacto de las iniciativas de los diferentes sectores económicos permitiendo el mejoramiento de los indicadores de vida de los sectores menos favorecidos de la sociedad, es un compromiso que han asumido muchas Organizaciones pero, que necesitan convertirse en políticas estatales para masificar las intervenciones y contribuciones que pueden brindarse desde el sector privado de la economía.
- La preparación de la Organización Penagos Hnos. para ingresar en el mundo de la Gestión socialmente responsable es un proceso que necesitará de constante evaluación y retroalimentación para fortalecer las falencias que se presentan durante la ejecución del proceso. Es prioritaria la transparencia en las acciones que se realizarán y el compromiso por parte de todos los órganos que componen tan importante sector productivo.

- La intervención del trabajador social en los procesos de planeación, ejecución, evaluación y retroalimentación de los proyectos sociales que involucran el sector privado de la economía permite dar una visión objetiva en la forma en qué deben ser abordadas las problemáticas que para los trabajadores, en este caso el grupo humano involucrado, sean beneficiados por la gestión estratégica de las iniciativas sociales.

10. RECOMENDACIONES

Los procesos que fueron parte del proceso de intervención durante a práctica desarrollada en la Organización Penagos Hnos. hace notar la capacidad y el potencial de los profesionales en trabajo social, preparados para liderar los procesos correspondientes a la gestión del talento humano en las Empresas.

Se evidencia la necesidad de la Organización por dar un paso más en la estructura organizacional y entrar en el mundo de las Empresas con Gestión de su responsabilidad social, sólo de esta forma Penagos Hnos. Podrá entrar a participar en más mercados dentro de la economía internacional, además de los países que ya maneja.

Mejorar los conocimientos estadísticos, económicos, de vanguardia sobre la situación actual de los sectores económicos y de legislación sobre el talento humano es una necesidad que apremia en el momento de salir a la vida laboral, por tal motivo el fortalecimiento de las cátedras enfocadas en estos campos de estudio y la creación de nuevas sería un punto de trabajo para la Escuela de trabajo social.

BIBLIOGRAFIA

AAVV. De las palabras a la acción: El compromiso con los Stakeholders. Manual para la práctica de relaciones con los grupos interés. AccountAbility. Primera Edición castellana, Enero de 2006.

AAVV. El desarrollo con responsabilidad social y los problemas ambientales. Revista DIXI, Abril de 2010. Centro de Investigaciones jurídicas. UCC, Bucaramanga.

AAVV. Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: Una visión Empresarial. CEPAL. División de Desarrollos Sostenibles y Asentamientos Humanos. Chile. Abril 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill Interamericana, Octava edición ANDI, Asociación Nacional de Industriales. Manual de Balance Social. Medellín. Primera edición. 2010.

Constitución Política de Colombia. Artículos 71 y 95-9.

CORREDOR, Orlando. Beneficios Tributarios de la Responsabilidad Social Empresarial. EN: Diario la República. Marzo de 2011. {Vía Internet}. <http://www.larepublica.com.co/RSE/op206.htm>

DELGADO, Carlos. Nuevo proyecto de ley sobre RSE en Colombia: proyecto de ley 70 de 2010. Octubre de 2011 {Vía internet}

<http://es.scribd.com/doc/36598583/Nuevo-proyecto-de-ley-sobre-RSE-en-Colombia-proyecto-de-ley-70-de-2010-Senado>

DESARROLLO DE LA AGROINDUSTRIA EN COLOMBIA (2010). Portal Punto Franco Agrocommodities. (consultado el 15 de Febrero 2011). <http://www.puntofrancoagro.com/es/noticias/analisis/desarrollo-de-la-agroindustria-en-colombia>

DE SIQUEIRA, Jorge Eduardo. EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DE HANS JONAS. Citado Octubre de 2011. {Vía internet}. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/554/55470209.pdf>

GUTIÉRREZ, Roberto. AVELLA, Luis Felipe y VILLAR, Rodrigo. APORTES Y DESAFÍOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN COLOMBIA. Colombia. Edisoma Ediciones Especiales Ltda. Primera edición
INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN, ICONTEC. *Norma Técnica Colombiana: NTC-ISO 9001. 2008: "Numeral 6. Gestión de los Recursos"*.

ISO 26.000 – RESPONSABILIDAD SOCIAL.

MARTÍNEZ, Horacio. ¿Cómo ser Socialmente Responsable?: Los 7 puntos de la RSE. EN: Revista Javeriana: Responsabilidad Social Empresarial. N° 723. Abril de 2006. P. 74.

MENESES, Maritza. Construcción de la política integral de gestión socialmente responsable para ENEBE Representaciones S.A. desde el trabajo social. Bucaramanga. 2011. Trabajo de grado. (Trabajo social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

ONU. Organización de Naciones Unidas. GUÍA DEL PACTO GLOBAL: Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.

PORTAL PENAGOS HERMANOS & CÍA LTDA. Historia (consultado el 27 de 2010).

http://www.penagos.com/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=699&lang=s

SEN, Amartya. En: EDO, María. Amartya Sen y el Desarrollo como libertad. {Vía internet}. http://www.amartya-ar.net/articulo_sen_desarrollo.pdf. Octubre de 2011.

SEN, Amartya. Los fines y los medios del desarrollo. En libro: Desarrollo y Libertad, Capítulo 2. Barcelona. Editorial Planeta. 2000. P.3.

SIERRA, Jorge Emilio. Principios de Responsabilidad Social Empresarial. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A. Noviembre de 2010.

SOLARTE, Roberto. La Responsabilidad Social de las Organizaciones: Situación y perspectivas. EN: Revista Javeriana: Responsabilidad Social Empresarial. N° 723. Abril de 2006.


TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. *Trabajo social en las Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional*. (2005). Revista CONETS n° 19.

Una Visión General De La Relacion Del Hombre Con La Naturaleza. http://www.infoagro.net/shared/docs/a6/Desarrollo_Sostenible_y_Educacion.pdf

UNIVERSIA. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas. {Vía internet}. Octubre de 2011.

<http://solidaridad.universia.es/informacion/ODM/odm.htm>

ANEXOS.

	POLÍTICA EDUCATIVA
---	---------------------------

CONSIDERANDO QUE:

La declaración universal de los derechos humanos, el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, el Pacto de los derechos civiles y políticos entre otros, han sido ratificados por el Estado colombiano, mediante diferentes normas y son el marco de referencia para la construcción de todas las políticas que favorecen y promueven la educación como derecho inherente al ser humano, que propende por el libre desarrollo de la personalidad, y del sentido de la dignidad, fortalece las libertades fundamentales, permitiendo al individuo participar activamente en la sociedad con una postura crítica y libre, bajo principios de respeto, tolerancia, comprensión y paz.

En el marco de la Asamblea General de las naciones unidas, Colombia se compromete a definir sus metas y estrategias para mejorar los indicadores de cumplimiento con los “Objetivos del Milenio número dos y ocho”⁴⁶ relacionados con: lograr la educación primaria universal y fomentar una asociación mundial para el desarrollo, implementando estrategias para el trabajo digno y productivo, la prioridad del país se concentra en mejorar y mantener el nivel de escolaridad.

La constitución de Colombia de 1991, consagra, en su Art. 67, la educación como un “derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás

⁴⁶ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Objetivos de Desarrollo del Milenio. (vía internet). (16 de julio de 2010). <http://www.dnp.gov.co/.../ObjetivosdeDesarrollodelMilenio.aspx> -

bienes y valores de la cultura”⁴⁷. El derecho a la educación incluye la enseñanza de los derechos humanos y la obligación del Estado de regular y ejercer la suprema vigilancia de la educación, de formar un colombiano en el respeto de los derechos humanos, la paz y la democracia.

La responsabilidad social empresarial es el compromiso consciente y coherente de generar un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente. “Implica la existencia de valores éticos que guían la conducta empresarial de cada compañía y la relación que ella desarrolla con su entorno”⁴⁸, bajo el concepto de derechos humanos y los principios y valores que la empresa define.

En su dimensión social interna la responsabilidad social empresarial está orientada al compromiso con sus inversionistas, directivos, trabajadores, colaboradores y proveedores para el cuidado y el fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.

La responsabilidad social empresarial interna está encaminada a garantizar una mayor calidad de vida laboral y familiar a todos sus trabajadores y colaboradores creando el impulso a la educación y la capacitación laboral que conlleven al crecimiento personal y profesional como medio para la mejora del conocimiento del talento humano y la empresa.

JUSTIFICACIÓN

Al interior de toda organización existen seres humanos dotados de inteligencia, talento y capacidad de aprendizaje; con motivaciones de crecimiento y desarrollo personal, capaces de impulsar, estimular y renovar la organización hacia nuevas

⁴⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991. Artículo 67. P. 18.

⁴⁸ MAYORGA OSPINA, Pilar y GONZALEZ G, Volmar. Responsabilidad social de la empresa: Elementos teóricos y experiencias. (vía internet). (25 de julio de 2010). <http://www.dansocial.gov.co/.../01%2005%202008%20Responsabilidd%20Social%20Empresarial...>

metas y desafíos. Las personas como miembros de una organización capaces de llevarla al éxito invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso, etc., y esperan que de una u otra forma sean recompensados a través de ciertas ganancias ya sea en salarios, incentivos y crecimiento profesional que contribuyan a mejorar y elevar sus condiciones de vida.

Por consiguiente la educación como parte fundamental del desarrollo, propende por la autonomía, la independencia, el autocontrol, la competencia y la plena realización del potencial de la persona; es a través de la educación que no sólo se encauzan acciones para afrontar las exigencias de un mundo cada vez más globalizado y competente, sino también permite al ser humano desarrollar la iniciativa, la creatividad y la capacidad de emprendimiento en pro de su bienestar.

En este sentido cuando una empresa ofrece mecanismos y oportunidades para generar mejores condiciones de la calidad de vida a sus trabajadores, mediante el desarrollo profesional y les garantiza sus derechos, está adquiriendo la responsabilidad social y el compromiso por establecer un buen ejercicio de su gestión, bajo una orientación humanística.

En este orden de ideas el establecer una política educativa en la empresa Penagos Hermanos & Cía. Ltda., permitirá que las personas que integran el equipo de trabajo, fortalezcan su educación y se desarrollen armónicamente desde un horizonte de mejora y progreso profesional, y logren potenciar sus capacidades y habilidades, e impulsen los cambios y transformaciones de sus propias vidas y la gestión empresarial.

OBJETO: Penagos Hermanos y Cía. Ltda., reconoce la importancia de implementar una política que contribuya a fortalecer los procesos educativos de los trabajadores con el fin de mejorar su desarrollo y calidad de vida.

ALCANCE: La presente política educativa está dirigida para todos los trabajadores de la empresa Penagos Hermanos y Cía. Ltda., que desean iniciar, culminar o especializarse en una carrera técnica, tecnológica y profesional acorde con el objeto social de la empresa.

REFERENCIAS NORMATIVAS

La política educativa está enmarcada desde el punto de vista de regulación por la ley general de educación **115 de 1994**, el **decreto 114 de 1996** que reglamenta la educación no formal, el **decreto 3011 de 1997** que establece las normas para el ofrecimiento de la educación en jóvenes y adultos, la **ley 30 de 1992**, que garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través de la inspección y vigilancia de la educación superior, la **ley 749 de 2002**, por lo cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se establecen los requisitos para acceder a la educación superior técnica profesional, tecnológica y profesional por ciclos.

DEFINICIONES:

Formación Técnica: “predominantemente práctica para el ejercicio de actividades auxiliares o instrumentales concretas.

La investigación orientada a facilitar la comprensión de los procesos involucrados en sus actividades y a mejorar su calidad”⁴⁹.

⁴⁹ GARCÍA ROJAS, Hernando. Educación técnica y tecnológica. (vía internet). (05 de agosto de 2010). <http://www.slideshare.net/.../educacion-tecnica-y-tecnologia-en-colombia-ok> - Estados Unidos -

Formación Tecnológica: educación para el ejercicio de actividades tecnológicas con énfasis en la práctica y con fundamento en los principios científicos que la sustentan.

La actividad investigativa se orienta a la creación y adaptación de tecnologías. Permite desarrollar programas terminales⁵⁰ y programas de especialización tecnológica⁵¹.

Formación universitaria: amplio contenido social y humanístico y por su énfasis en la fundamentación científica e investigativa.

La investigación es esencial y está orientada a la creación, desarrollo y comprobación de conocimientos, técnicas y artes.

Posee dos direcciones: disciplinas primordialmente académicas y profesionales liberales⁵².

Educación continúa: “Entrenamiento Laboral, proveen oportunidades educativas únicas que estimulan la mente, promueven el avance profesional y fomentan la búsqueda de intereses personales”⁵³. Dentro de este tipo de educación se ubican, diplomados, cursos, seminarios y demás programas que permiten el intercambio de experiencia y conocimiento. Contribuye de manera efectiva con la formación integral de las personas, desde su hacer y conocer, procura ayudar

⁵⁰ Permiten la transferencia de estudiantes y egresados de la modalidad de formación intermedia profesional

⁵¹ Ibíd.

⁵² Ibíd.

⁵³ Dallas County community College District. Qué es educación continua. (vía internet). (03 de marzo de 2011). <http://www.dcccd.edu/Espanol/Educacion%20Continua/About%20Continuing%20Education/Pages/default.aspx>

rápidamente al estudiante para que responda a las exigencias del competitivo campo laboral manteniendo como eje la productividad empresarial.

NIVELES DE LA POLÍTICA EDUCATIVA

Nivel UNO (1): primaria y secundaria cubierta en su totalidad por la Organización para aquellas personas que lleven como mínimo laborando un año (1) con la Empresa.

Nivel DOS (2): formación técnica, tecnológica, profesional recibirá como apoyo de la Organización un préstamo en dinero para la financiación (hasta el 100% del semestre la capacidad de pago no debe afectar el mínimo legal mensual vigente) del semestre académico sin recargo de intereses para acceder a este beneficio se requiere como mínimo un año de estar vinculado con la Empresa, buen resultado en la evaluación de desempeño y la postulación por parte del jefe directo mediante el diligenciamiento de formato dispuesto para efectos de la política educativa. Está financiación debe quedar liquidada antes de la culminación del programa académico.

Nivel TRES (3): comprende diplomados, cursos, talleres, seminarios (Educación continúa), estudios de postgrado entre otros; para la asignación de los recursos económicos se tendrá en cuenta el cuadro de selección para subsidio económico en educación, adicionalmente la postulación se realiza a través del jefe directo mediante formato de postulación.

Los cupos para estudios de postgrado (especialización, maestría y doctorado) será para tres (3) trabajadores que serán elegidos por el comité educativo. El resto de planes educativos que comprende este nivel podrá ser abierto.

Los siguientes puntos expuestos son fundamentales para el entendimiento y progreso de la Política Educativa de Penagos Hnos.

- El tiempo de vinculación con la Organización se tendrá en cuenta desde la fecha de ingreso al último contrato vigente.
- Para el adecuado efecto de la política educativa de la Organización Penagos Hnos. se ha destinado un monto necesario de recursos económicos que permitirá la capacitación del personal, esta destinación económica puede estar sujeta a cambios y ser asignados para cubrir otras necesidades de la Empresa si así se requiriera. Esta decisión será tomada y comunicada a todo el personal, por el comité educativo.
- Si se requiere tomar tiempo de la jornada laboral para desarrollar las jornadas educativas puede considerarse una modificación, provisional, del horario laboral sólo bajo estudio del comité educativo. La reposición del tiempo será analizada durante el comité que notificará al trabajador la cantidad de horas que reintegrará durante la semana. El tiempo concedido por la Organización, para comodidad y dedicación en las actividades académicas, puede llegar hasta el 50% de las horas que se destinan para el cumplimiento del programa académico.
- Las cuotas de pago en especializaciones es de
- Las cuotas de pago en cursos cortos es de

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DEL PORCENTAJE DE SUBSIDIO EDUCATIVO

- **Cargo estratégico:** Establecido por la priorización de los procesos administrativos y productivos de la empresa.

El porcentaje económico está determinado por tres niveles de cargos estratégicos:

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

- **Antigüedad:** Está relacionada con los años que el trabajador lleva laborando en la empresa.

El porcentaje económico está determinado por cuatro rangos de antigüedad en años.

1. (1 a 3 años)
2. (4 a 6 años)
3. (7 a 10 años)
4. (Más de 10 años)

Concibiéndose la categoría 1 la más baja y la categoría 4 la más alta en años.

- **Evaluación de desempeño:** definida como el proceso que proporciona la información sobre el desempeño de los trabajadores en los puestos o cargos de la empresa.

El porcentaje económico está determinado por cuatro puntajes de la evaluación de desempeño.

1. 25%
2. 50%
3. 75%
4. 100%

Concibiéndose el puntaje 1 el más bajo y el puntaje 4 el más alto en el desempeño laboral.

COMITÉ DE EDUCACIÓN: es el órgano encargado de velar por el cumplimiento y la excelencia de los programas educativos de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente política.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EDUCACIÓN

- Gerente de la empresa
- Subgerente
- Coordinadora de Talento Humano
- Jefes directos de las secciones de trabajo

RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EDUCATIVO

La gerencia y el departamento de Talento Humano tendrán a su cargo la coordinación general, la administración y el control de los programas educativos.

Serán responsabilidades:

- Elegir a los trabajadores y colaboradores que integrarán el programa educativo.
- Realizar la convocatoria a los trabajadores y colaboradores.
- Asignar el porcentaje correspondiente de subsidio educativo para los trabajadores y colaboradores de la empresa que hacen parte del programa de educación técnica, tecnológica y universitaria.
- Coordinar junto con las instituciones educativas el proceso de inscripción y matrícula de los trabajadores y colaboradores.
- Dar seguimiento y evaluar el proceso educativo de los trabajadores y colaboradores.
- Realizar ajustes a la política.

- Proporcionar los formatos necesarios para efectos de postulación y compromiso que el trabajador requiere.
- Definir los ajustes en los horarios de los trabajadores que acceden a los beneficios de esta política educativa.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- Cumplir con el plan de estudios del programa académico, en el cual se encuentran matriculado.
- Mantener un rendimiento académico sobre 3.7
- Estudiar en horarios que no interfieran con su jornada laboral.
- Firmar el convenio con la Organización.
- Exponer ante el comité cualquier situación anómala que se le presente durante el proceso de estudio.
- Mostrar los respectivos soportes de notas que otorgue cada Institución educativa. (polígrafos, boletines etc.)
- Informar de inmediato sobre cambios tales como (carrera, costos, abandono de estudios).

SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES

El trabajador será sujeto a sanción o suspensión del programa educativo cuando incurreen las siguientes faltas:

- Inasistencia injustificada en el programa académico, en el cual se encuentran matriculado.
- Bajo rendimiento en sus estudios.
- Abandono de estudios sin causa justificada.

NOTA: El trabajador que cometa fallas por irresponsabilidades descritas en las sanciones anteriormente mencionadas no podrá acceder nuevamente a la oportunidad de estudios.

Al incumplir con las exigencias que la Organización estipula podrá hacerse efectiva la devolución total del auxilio educativo.

CONVOCATORIA: Anualmente se realizará la convocatoria a través de la publicación de circulares en la empresa y notas en el periódico institucional.

La fecha de convocatoria podrá coincidir con el momento en el que habitualmente ocurre la finalización de exámenes en las universidades (última semana de los meses de junio y noviembre).

Así mismo se realizarán actividades de presentación y difusión en la empresa en el espacio de los 10 minutos de descanso, con el fin de difundir los programas educativos y captar un número significativo de postulantes a los mismos.

La postulación para los niveles dos (2) y tres (3) de la política educativa debe realizarse por el jefe inmediato del candidato, mediante el diligenciamiento del formato diseñado como única forma dentro de la Organización para postulación, el trabajador proporcionará, anexo con el formato, el pensum o explicación del programa académico y el impacto que el programa generará en la Organización y en la labor que desempeña el trabajador. La puesta en consideración del programa académico ante el comité educativo debe realizarse en un tiempo prudencial al inicio del plan de estudios.

**CUADRO DE SELECCIÓN PARA EL SUBSIDIO ECONOMICO EN EDUCACIÓN
TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y UNIVERSITARIA**

PERSONAL ESTRATEGICO	ANTIGÜEDAD (EN AÑOS)	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	%
Bajo	1 a 3	25%	2
		50%	4
		75%	6
		100%	8
Bajo	4 a 6	25%	10
		50%	12
		75%	14
		100%	16
Bajo	7 a 10	25%	18
		50%	20
		75%	22
		100%	24
Bajo	Más de 10	25%	26
		50%	28
		75%	30
		100%	32

PERSONAL ESTRATEGICO	ANTIGÜEDAD (EN AÑOS)	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	%
Medio	1 a 3	25%	34
		50%	36
		75%	38
		100%	40
Medio	4 a 6	25%	42
		50%	44
		75%	46
		100%	48
Medio	7 a 10	25%	50
		50%	52
		75%	54
		100%	56
Medio	Más de 10	25%	58
		50%	60
		75%	62
		100%	64

PERSONAL ESTRATEGICO	ANTIGÜEDAD (EN AÑOS)	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	%
Alto	1 a 3	25%	66
		50%	68
		75%	70
		100%	72
Alto	4 a 6	25%	74
		50%	76
		75%	78
		100%	80
Alto	7 a 10	25%	82
		50%	84
		75%	86
		100%	88
Alto	Más de 10	25%	90
		50%	92
		75%	94
		100%	100



FORMATO DE POSTULACIÓN

Acceso a apoyo institucional para programas Educativos técnicos, tecnológicos, profesionales, maestrías, doctorados y Educación continua.

DATOS DEL JEFE DIRECTO

Nombre:

Área:

Cargo:

Brevemente explique el impacto esperado del programa académico que se pretende para la Empresa y en especial para el área que dirige:

DATOS DEL CANDIDATO

Nombre:

Tiempo laborando en la Organización⁵⁴: _____ Área:

⁵⁴ El tiempo se mide por la fecha de ingreso al último contrato vigente.

Cargo:

Brevemente explique la utilidad del programa académico para su desempeño dentro la Organización y la labor que realiza actualmente:

DATOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO

Nombre⁵⁵:

Nombre de la Institución Educativa: _____

Horario: _____

Duración del programa: _____ Fecha de inicio: _____

Valor del programa o semestre académico: \$

ESPACIO EXCLUSIVO PARA LA ORGANIZACIÓN

APROBADO _____ NO APROBADO _____ VALOR:

\$ _____

⁵⁵ Anexar el pensum.

FICHA TÉCNICA DE ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR PENAGOS HNOS.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Objetivo general

Conocer las percepciones que los trabajadores poseen sobre los programas de bienestar que se desarrollan dentro de la empresa Penagos Hnos. para definir las políticas de bienestar en las que se centrará la organización.

1.2. Fecha de realización

La aplicación del cuestionario se realizó en las fechas comprendidas entre el 7 y 15 de Marzo del 2011.

2. DISEÑO DE LA MUESTRA

2.1. Universo de estudio

La población elegida para la aplicación del cuestionario son los trabajadores de contratación directa, sección de planta y administrativo, y personal cooperado de la empresa Penagos Hnos. & Cía. Ltda.

2.2. Tamaño de la muestra

La encuesta se aplicó a un total de ciento veintidós (122) personas. En el personal directo de la Empresa ochenta y cinco (85) trabajadores respondieron el cuestionario y dentro del personal cooperado sólo treinta y siete (37) de los colaboradores solucionaron el instrumento de medición.

3. VARIABLES DEL ESTUDIO

La aplicación de este cuestionario evidencia la necesidad de la empresa por conocer los conceptos que, los trabajadores y colaboradores, se han formado

sobre las acciones en materia de Bienestar que los programas de la Organización brindan. Las variables principales contempladas dentro del cuestionario pretenden medir aspectos demográficos, educación, vivienda, desarrollo personal.

4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Dentro de la aplicación de la encuesta y en reuniones con el comité administrativo de la organización se evidencio la necesidad de aplicar dos cuestionarios distintos al personal directo y al personal cooperado, la sugerencia nace gracias a la asesoría de la abogada laboral que presta sus servicios a la empresa, ya que, por implicaciones legales las preguntas de los cuestionarios podrían comprometer más a la organización respecto a las cooperativas, por diferentes planes de bienestar que no cubren a los colaboradores de UNIR y TRAZAR.

En esencia los cuestionarios son los mismos, pero, las preguntas son modificadas y en el caso del personal cooperado se disminuyen.

4.1. Tipo de cuestionario

Cuestionario con preguntas abiertas y cerradas.

4.2. Informantes

Los informantes para la aplicación del cuestionario, son los trabajadores (personal directo) y colaboradores (personal cooperado) de la Empresa Penagos Hnos. & Cía. Ltda. La aplicación del cuestionario se realiza durante el espacio de 10 Minutos de Estilos de vida Saludable, espacio gestionado por el área de talento humano para las practicantes de trabajo social. Y además a la sede administrativa de empresa los cuestionarios llegaron vía fax para ser resuelto por la totalidad de empleados que allí laboran.