

**Plan de Responsabilidad Social Empresarial AGROSAVIA**

**Presentado Por;**

**Angélica María Rivera, Claudia Patricia Guerrero Valero, Jenny Johanna Chaparro, Natalia Carolina Pulido Rincón y Silvia Alejandra Rodríguez.**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD**

**Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, ECACEN**

**Administración de Empresas**

**Diplomado de Profundización Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social**

**Empresarial**

**Julio 2019**

**Plan de Responsabilidad Social Empresarial AGROSAVIA**

**Grupo 101008\_1**

**Presentado Por:**

**Angélica María Rivera**

**Claudia Patricia Guerrero Valero**

**Jenny Johanna Chaparro**

**Natalia Carolina Pulido Rincón**

**Silvia Alejandra Rodriguez**

**Dra. Maite Concepción Pertuz**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD**

**Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, ECACEN**

**Administración de Empresas**

**Diplomado de Profundización Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social**

**Empresarial**

**Julio 2019**

### Tabla de contenido

Resumen .....	7
Abstract.....	7
Palabras clave .....	7
Introducción.....	8
1. Objetivo .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos específicos.....	9
2. Propuesta plan de Responsabilidad Social Empresarial de AGROSAVIA.....	10
2.1 Direccionamiento estratégico.....	10
2.1.1 Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria- AGROSAVIA.....	10
2.1.2 Sector económico; .....	10
2.1.3 Años de creada.....	10
2.1.4 Tamaño de la empresa .....	10
2.1.5 Misión;.....	10
2.1.6 Visión .....	10
2.1.7 Valores.....	11
➤ Confianza .....	11
➤ Compromiso:.....	11
➤ Transparencia; .....	11
➤ Respeto; “ .....	11
2.1.8 Política del sistema de Gestión.....	12
2.2 Evaluación de desempeño .....	12
2.3 Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial .....	17
3. Código de Conducta .....	18

Encabezado: GERENCIA ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	4
3.1. Breve descripción del Modelo gerencial, Mejoramiento Continuo - Kaizen .....	18
3.2 Guía e iniciativa mundial aplicada para la construcción del código de conducta. ....	18
3.3 Código De Conducta .....	19
3.3.1 Elaboración del Código De Ética y Conducta de AGROSAVIA - La Corporación Colombiana De Investigación Agropecuaria .....	19
3.4 Recursos financieros y decisiones de inversión objeto del código de conducta .....	35
4. Stakeholders .....	36
4.1. Breve descripción de los Stakeholders .....	36
4.1.1 Mapa genérico de Stakeholders .....	38
4.1.2 Explicación de Mapa genérico de los Stakeholders de AGROSAVIA .....	38
4.2. Matriz de relaciones de influencia vs. Impacto entre AGROSAVIA y los Stakeholders .....	41
5. Plan de responsabilidad social empresarial .....	43
5.1. Plan de comunicaciones a los interesados (stakeholders).....	56
5.2 Modelo de informe de gestión recomendado .....	58
6. Conclusiones.....	59
7. Bibliografía.....	61
Anexos .....	65

**Lista de Tablas**

TABLA 1. IMPACTO RSC AGROSAVIA .....	12
TABLA 2. GUÍA MUNDIAL DE CÓDIGO DE CONDUCTA O ÉTICA.....	18
TABLA 3. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN, PRESENTACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	36
TABLA 4. STAKEHOLDERS DE AGROSAVIA.....	39
TABLA 5. MATRIZ DE RELACIONES (INFLUENCIA VS. IMPACTO) ENTRE LA EMPRESA AGROSAVIA Y LOS STAKEHOLDERS.....	41
TABLA 6. PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AGROSAVIA, DIMENSIÓN ECONÓMICA .....	43
TABLA 7. PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AGROSAVIA, DIMENSIÓN SOCIAL .....	46
TABLA 8. PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AGROSAVIA, DIMENSIÓN AMBIENTAL.....	52
TABLA 9. PLAN DE COMUNICACIONES .....	56

**Lista de gráficas**

FIGURA 1. *MAPA DE PROCESO DE AGROSAVIA* ..... 11

FIGURA 2. *MARCO DE ACTUACIÓN VOLUNTARIA - CÓDIGO DE CONDUCTA* ..... 19

FIGURA 3. *MAPA GENÉRICO DE STAKEHOLDERS DE AGROSAVIA* ..... 38

### **Resumen**

El siguiente informe es un resumen de cómo se puede construir un plan de responsabilidad social tomando como base la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria - AGROSAVIA, el cual se genera de acuerdo con la actividad económica de la empresa y al compromiso de los colaboradores y directivos hacia los diferentes actores que la rodean, con el propósito de fomentar el progreso del país, por medio de alternativas sociales que permitan mejorar la calidad de vida de cada uno de los participantes internos y externos de la empresa.

Para integrar un Plan de Responsabilidad Social a una organización, deben estar implicadas y comprometidas todas las áreas o departamentos que conforman la empresa con el fin de dar cumplimiento a los objetivos corporativos y fortalecer su misión, visión y valores establecidos, permitiendo obtener ventajas competitivas, mitigar impactos y beneficiar a la grupos de interés que están involucrados.

### **Abstract**

The following report is a summary of how a social responsibility plan can be constructed based on the Colombian Agricultural Research Corporation - AGROSAVIA, which is generated in accordance with the economic activity of the company and the commitment of employees and managers towards the different actors that surround it, with the purpose of promoting the progress of the country, through social alternatives that allow improving the quality of life of each one of the internal and external participants of the company.

To integrate a Social Responsibility Plan to an organization, all the areas or departments that make up the company must be involved and committed in order to comply with the corporate objectives and strengthen its mission, vision and established values, allowing competitive advantages to be obtained, mitigate impacts and benefit the interest groups that are involved

### **Palabras clave**

Responsabilidad, social, Participación, Trabajo en equipo, Organizaciones, Comunidad, Stakeholders, Recursos, código de conducta

### **Keywords:**

Responsibility, social, Participation, Teamwork, Organizations, Community, Stakeholders, Resources, codes of conduct

## **Introducción**

Al desarrollar las diferentes actividades del programa Diplomado de Profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial, se estudiaron diferentes contextos económicos, sociales y ambientales, con el fin de entender metodologías de implementación y otros conceptos sobre la RSE, proponiendo estrategias para la toma de decisiones en la construcción de la sostenibilidad global y crecimiento de la productividad, ligándolos a la calidad de vida del personal interno y externo de AGROSAVIA.

Se realiza la construcción de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial que cumpla con todas las características, estándares y requisitos, garantizando la planeación de diferentes estrategias aportando valor a la empresa.

Se desarrolló un direccionamiento estratégico de la empresa AGROSAVIA, así como la proyección del código de conducta y Plan de Responsabilidad Social, basados en los stakeholders que intervienen directa como indirectamente en Agrosavia.



## **1. Objetivo**

### **Objetivo General**

Construir el Plan de Responsabilidad Social Empresarial para La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria - AGROSAVIA.

### **Objetivos específicos**

- Identificar, planear y evaluar los impactos económicos, sociales y ambientales para la elaboración del plan de RSE.
- Elaborar el código de conducta de la empresa AGROSAVIA
- Realizar un video argumentando la aplicación del marketing social y corporativo en la empresa AGROSAVIA
- Analizar, Identificar, clasificar los stakeholders que interactúan con AGROSAVIA
- Proponer estrategias y metodologías que permitan la incorporación de las herramientas sobre responsabilidad social empresarial.
- Diseñar el Plan de RSE y de comunicaciones para la empresa AGROSAVIA.

## **2. Propuesta plan de Responsabilidad Social Empresarial de AGROSAVIA**

### **2.1 Direccionamiento estratégico**

#### **2.1.1 Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria- AGROSAVIA**

“La Corporación colombiana de investigación agropecuaria, AGROSAVIA, es una entidad pública descentralizada de participación mixta sin ánimo de lucro, de carácter científico y técnico, cuyo propósito es trabajar en la generación del conocimiento científico y el desarrollo tecnológico agropecuario a través de la investigación científica, la adaptación de tecnologías, la transferencia y la asesoría con el fin de mejorar la competitividad de la producción, la equidad en la distribución de los beneficios de la tecnología, la sostenibilidad en el uso de los recursos naturales, el fortalecimiento de la capacidad científica y tecnológica de Colombia y, contribuir a elevar la calidad de vida de la población”. (AGROSAVIA, 2019)

#### **2.1.2 Sector económico;**

Sector; Agropecuario.

Actividad económica; “7210 -(INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS NATURALES Y LA INGENIERIA)” (CIU - CAMARA DE COMERCIO, 2019)

#### **2.1.3 Años de creada.**

Más de 25 años creados

#### **2.1.4 Tamaño de la empresa:**

Macroempresa

#### **2.1.5 Misión;**

“Contribuir al cambio técnico para mejorar la productividad y competitividad del sector agropecuario colombiano.” (AGROSAVIA, 2019)

#### **2.1.6 Visión**

“En el 2028 AGROSAVIA es referente para la sociedad por su liderazgo en CTi (Ciencia, tecnología e innovación) y por la generación y vinculación de manera colaborativa de oferta tecnológica que incrementa los beneficios de los productores en los mercados y contribuye a la resiliencia del sector agropecuario colombiano”. (AGROSAVIA, 2019)

### 2.1.7 Valores

- **Confianza:** “Seguridad que generamos, entre nosotros y frente a otros, respecto de nuestra idoneidad, competencia y capacidad para cumplir con la misión de contribuir al cambio técnico del sector agropecuario colombiano” (AGROSAVIA, 2019).
- **Compromiso:** “Capacidad corporativa para asumir responsabilidades y retos enfocados a cumplir la misión, alcanzar la visión y los objetivos estratégicos, y proveer oferta tecnológica pertinente al sector agropecuario con generación de valor” (AGROSAVIA, 2019).
- **Transparencia;** “Capacidad para comunicar y transmitir efectivamente los objetivos, propósitos, intenciones y motivaciones que orientan la actuación corporativa, así como para rendir cuentas sobre los resultados del quehacer de AGROSAVIA y ponerlos a disposición de la sociedad.” (AGROSAVIA, 2019).
- **Respeto;** “Capacidad de cada uno los miembros de la Comunidad AGROSAVIA para reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, organizaciones e instituciones, sin importar su labor, su procedencia, formación o cualquier otra condición.” (AGROSAVIA, 2019).



Figura 1. Mapa de proceso de AGROSAVIA  
Fuente, AGROSAVIA. (2018)

### 2.1.8 Política del sistema de Gestión

AGROSAVIA contribuye al cambio técnico del sector agropecuario mediante;

- Gestionar laboratorios con estándares normalizados, orientados a la generación de resultados analíticos con rigor y calidad científica
- Promover y conservar el clima laboral saludable y seguro para todos los grupos de interés
- Ayudar al cuidado del medio ambiente en los sistemas agropecuarios y agroindustriales
- Visibilizar continuamente el avance social de la corporación
- Cumplir normatividad vigente mejorando continuamente los modelos que se adopten e incorporando nuevos estándares

### 2.2 Evaluación de desempeño

Tabla 1.

*Impacto RSC AGROSAVIA*

<i>Problema</i>	<i>Impacto</i>	<i>Prioridad atención (alta, media, baja)</i>
<i>Económico Interno:</i>	<p><i>La inversión recibida corresponde a la sumatoria de los ingresos operacionales (ejecución de la transferencia recibida del MADR ( Ley 1731 – 2014) e ingresos con y sin contraprestación con sus respectivos Costos y gastos asociados) más los recursos de cooperación técnica y regalías (ejecución de los convenios durante la vigencia).</i></p> <p><i>Para AGROSAVIA, es importante;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>ejecutar de manera exitosa las transferencias recibidas del MADR (Ley 1731 de 2014), la administración de</i></li> </ul>	<p><i>Para AGROSAVIA, PRIORIDAD ALTA; Debe aportar a la transformación técnico para la mejoramiento de la productividad y la sostenibilidad del sector agropecuario, a partir de la vinculación de una oferta tecnológica, científica y de innovación, permitiendo posicionarse como una institución modelo para la sociedad, que aumenta los rendimientos de los productores en los mercados y</i></p>

---

	<i>proyectos y la prestación de servicios tecnológicos</i>	<i>al fortalecimiento del sector Agropecuario Colombiano.</i>
	<i>Para las Alianzas establecidas con otras instituciones</i>	<i>Se estima que el beneficio económico para los</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>las alianzas coejecutoras son la que se establecen con otra entidad para el desarrollo conjunto de proyectos,</i></li> <li>✓ <i>las alianzas financiadoras son las que se establecen con otras entidades que entrega recursos para la ejecución de proyectos, pero no participa de ninguna actividad</i></li> </ul>	<i>productores durante los años por el uso de la tecnología, es aumentar la productividad, disminuir costos, aumento de valor agregado y expansión de áreas de producción</i>
	❖ <i>contribuir al cambio técnico por medio de ofertas tecnológicas</i>	
	❖ <i>Adopción de una muestra de 23 tecnologías en sus sistemas agropecuarios (Las 23 tecnologías de la muestra han contribuido a mejorar los sistemas productivos de marañón,</i>	
<i>Externo:</i>	<i>cítricos, lulo, aguacate, plátano, berenjena, alverja, cacao, chontaduro, maderables, yuca, papa, batata, caña panelera, sorgo forrajero, soya, maíz, arroz y ganadería bovina y han sido adoptadas en las Regiones Caribe, Andina, Pacífica y Orinoquía de Colombia)</i>	

---

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <i>Alcanzar mayor rendimiento en los cultivos logrando aumentar la rentabilidad logrando un mayor beneficio económico</i></li> <li>❖ <i>Lograr que productores vendan sus productos al mercado internacional a un precio muy superior, el doble que obtendría en el mercado nacional.</i></li> <li>❖ <i>Entre otras</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Pagos Sociales obligatorios y aportes a fondos privados de pensiones</i></li> <li>✓ <i>Capacitación y formación</i></li> </ul>	
<i>Interno:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Bienestar y seguridad en el trabajo</i></li> <li>✓ <i>Incentivo al ahorro y pólizas Exequiel</i></li> <li>✓ <i>educación y formación</i></li> </ul>	
<i>Social:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <i>Genera empleo,</i></li> <li>❖ <i>Los productores se verán beneficiados ya que AGROSAVIA realizado más de mil eventos entre capacitaciones, días de campo, ferias, etc., dirigidos a diversos usuarios, lo que ayuda a fortalecer las capacidades de los actores que hacen parte de este</i></li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ALTA;</b></p> <p><i>AGROSAVIA es socialmente responsable, ya que es uno de los pilares de sustentación del sector y reputación corporativa, es imprescindible medir sistemáticamente los beneficios que genera en la sociedad y sus empleados.</i></p>
<i>Externo:</i>		

---

- 
- sistema, para mejorar su toma de decisión. (capacitación de los productores en manejo productivo, cooperativismo, empresarialidad y mercado)*
- ❖ *Ha garantizado ingresos a los productores a lo largo del año, gracias a la venta de sus productos y otros subproductos del cultivo*
  - ❖ *Ha aumentado el volumen en las cosechas, lo que garantiza buena producción y calidad del producto*
  - ❖ *Permite vincular a mujeres, jóvenes y etnias en condiciones de equidad*
  - ❖ *Los productores han mejorado la seguridad y estabilidad de sus ingresos, gracias a la producción constante del cultivo durante todo el año*
  - ❖ *Ha permitido a las asociaciones de productores mantener acuerdos de comercialización permanentes con la agroindustria a precios competitivos y estables.*
  - ❖ *Ha fortalecido el relacionamiento institucional*
-

---

	<p><i>con autoridades sanitarias y asistencia técnica debido al interés de los productores de generar un producto diferenciado y certificado.</i></p>	
	<p>❖ <i>Entre otras</i></p>	
<i>Interno:</i>	<p><i>Teniendo en cuenta la diversidad de conocimientos de estudio y análisis, se llevan a cabo planes para la recuperación de suelos, disminución de la contaminación, erosión y desertificación en diferentes sectores del país.</i></p> <p><i>Reforzar las competencias y aptitudes de los agricultores en el desarrollo de la siembra de cultivos, por medio de inducciones Técnica.</i></p>	<p><i>ALTA</i></p> <p><i>Con eficiencia en el uso de recursos naturales e insumos agropecuarios, calidad ambiental, efectos al consumidor, empleo, ingreso, salud, gestión y administración, a partir de los cuales se evalúan cambios positivos o negativos por el uso de la tecnología en el establecimiento productivo, lo que permite obtener un índice de impacto socio-ambiental medio innovador para fortalecer la relación con los agricultores y productores de las diferentes regiones</i></p>
<i>Ambiental:</i>	<p><i>Gracias al desarrollo de tecnologías se han creado productos amigables para mejorar la calidad de vida de la sociedad</i></p>	
<i>Externo:</i>	<p>❖ <i>Se ha promovido el aprovechamiento de residuos del cultivo como abono orgánico</i></p> <p>❖ <i>Disminuir el manejo de químicos contaminantes, para producir alimentos seguros para el consumo.</i></p>	

---



- 
- ❖ *Los productores han percibido mejoras en la calidad del suelo y reducción de la erosión*
  - ❖ *Todos los desechos que resulten de los cultivo se reutilizan como fuentes de fertilización y control de insectos y enfermedades para los cultivos*
- 

Fuente; balance-social-2018 AGROSAVIA.

### **2.3 Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial**

En Colombia, el sector agropecuario continúa enfrentando hechos que afectan la posibilidad de mejorar en el desempeño ambiental y de esta forma la productividad y competitividad, en las que científica y tecnológicamente son importantes para la innovación y conocimiento que asegure el crecimiento y sostenibilidad.

Las tecnologías seleccionadas correctamente han logrado impactar positivamente el recurso más apreciado para nuestros productores, el suelo, que de manera directa ha mejorado su productividad, reduciendo sus costos de producción, aumentando el valor de los productos y expandiendo las áreas vinculadas a la producción, en un marco de sostenibilidad social y ambiental.

Adicionalmente, para cada tecnología se presenta el índice de impacto social y ambiental, estimado a partir de la metodología Ambitec-Agro, desarrollada por Embrapa, institución referente a nivel internacional en la estimación del impacto de tecnologías agropecuarias y del Balance Social, y que nos ha acompañado durante este proceso. Cada índice se estima a partir de la percepción de una muestra de productores adoptantes, sobre los cambios positivos y negativos que ha traído para ellos, para sus predios y para su entorno en cuanto al valor ambiental.

Los resultados indican, en promedio, un impacto social positivo de todas las tecnologías de la muestra y un impacto ambiental positivo de la gran mayoría; En general, estos resultados nos plantean desafíos de mejora de las tecnologías para subsanar los aspectos débiles, manteniendo e incrementando los impactos positivos (AGROSAVIA, 2018).

### 3. Código de Conducta

#### 3.1. Breve descripción del Modelo gerencial, Mejoramiento Continuo - Kaizen

Este modelo proveniente de la gerencia Japonesa, permite que si implementación se realice da manera gradual teniendo en cuenta la participación de sus actores. Trabaja tres categorías de la calidad, que son:

- ✓ La conservación de procesos (óptimos para la compañía)
- ✓ El mejoramiento de los procesos que requieran ajustes.
- ✓ La modernización general y en cada parte de los procesos productivos.

Teniendo en cuenta que este modelo se caracteriza por la participación del personal de la compañía, es una ventaja significativa ya que se disminuyen costos y se toman los aportes y sugerencias de las personas que llevan a cabo los diferentes procesos, buscando siempre el perfeccionamiento de la empresa y de su personal, garantizando la generación de valor y mayor competitividad.

Este proceso para la corporación AGROSAVIA, porque es fundamental en sus proyectos, desarrollo e innovación de los servicios que presta, es beneficioso sostener la creatividad, manteniendo la cultura de innovación y sostenimiento de altos estándares de gestión y producción del servicio que presta

#### 3.2 Guía e iniciativa mundial aplicada para la construcción del código de conducta.

Tabla 2.

*Guía mundial de código de conducta o ética*

<i>STAKEHOLDERS</i>	<i>TIPO DE LEYES EXISTENTES</i>	<i>EXPECTATIVAS SOCIALES</i>
<i>TRABAJADORES</i>	<i>Código laboral</i>	<i>Equilibrio vida laboral-familia</i>
<i>COMUNIDAD LOCAL</i>	<i>Contenido local</i>	<i>Apoyo a la cultura</i>
<i>CLIENTES</i>	<i>Transparencia</i>	<i>Códigos de ética</i>
<i>OTRAS ORGANIZACIONES</i>	<i>Competencia leal</i>	<i>Certificaciones</i>
<i>PROVEEDORES</i>	<i>Código comercial</i>	<i>Comercio justo</i>
<i>SOCIEDAD</i>	<i>Protección ambiental</i>	<i>Inclusión social</i>

Fuente Schwab (2009) 1

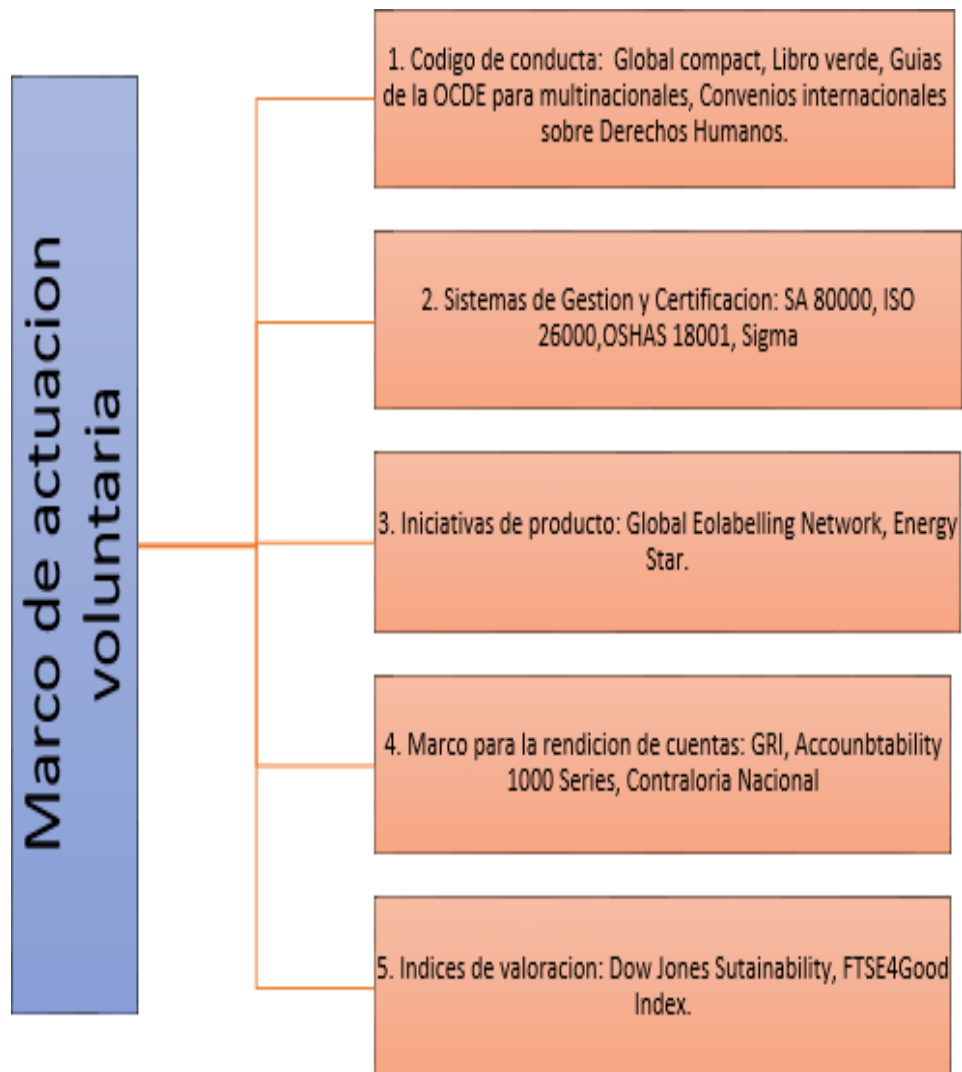


Figura 2. *Marco de Actuación Voluntaria - Código de conducta*

Fuente; Elaboración propia Grupo 101008\_1

### 3.3 Código De Conducta

Este documento es nuestra guía para asegurar que AGROSAVIA siga siendo la meta de los mejores talentos y de los clientes que valoran tener socios competentes y responsables. Una cultura sólida es el fundamento para el éxito a largo plazo.

#### 3.3.1 Elaboración del Código De Ética y Conducta de AGROSAVIA - La Corporación Colombiana De Investigación Agropecuaria.

## Tabla De Contenido

1. Introducción
2. Aplicación Del Código De Conducta
3. Comité de conducta
4. Marco Legal
5. Alcance
6. Objetivos
7. Definiciones
8. Bases del código;
  - ✓ Misión
  - ✓ Visión
  - ✓ Valores Corporativos
  - ✓ Relación con la empresa
  - ✓ Negociación justa
9. Normas de comportamiento AGROSAVIA
  - ✓ Contratación
  - ✓ Acoso Laboral
  - ✓ Manejo de la información – Confiabilidad
10. Política de ética
  - ✓ Compromiso ético de los directivos
  - ✓ Responsable de la política ética
11. Criterios éticos
  - ✓ Seguridad y salud
  - ✓ Remuneración y beneficios
  - ✓ Discriminación
12. Conducta Con Los Proveedores Y Clientes Externos
  - ✓ Objetivos

## 1. Introducción

El valor de la ética es una exigencia para las empresas en un mundo globalizado, con la necesita desenvolverse con principios y condiciones éticos, cumpliendo a cabalidad los objetivos de permanecer y ser rentable, persistiendo en el tiempo ganado, adquiriendo confianza de sus socios, trabajadores, comerciantes, comunidad y de la sociedad en general.

Teniendo en cuenta los desafíos en materia de política nacional agropecuaria y frente a las necesidades del sector, AGROSAVIA contribuye al cambio técnico para mejorar la productividad y competitividad del sector agropecuario colombiano

Para poder incorporar e implementar los valores morales, éticos y fundamentales dentro de las actividades diarias de la corporación, se requiere de una guía para poder elaborar el Código de Ética, permitiendo subsanar problemas planteados relacionados a la conducta de ética.

Comprometiéndose AGROSAVIA a mejorar su capacidad misional, incrementar la eficiencia y eficacia de sus procesos e implementar las condiciones y marcos de referencia que rigen a la corporación para quienes trabajan. El código de conducta de Agrosavia es estructurada en base a la misión, visión y valores corporativos para mantener la confianza, compromiso, respeto y transparencia de los stakeholders que son los representantes en el éxito de los proyectos, es decir los grupos relacionados directa e indirectamente con la actividad de la corporación (Colaboradores, el cliente (pequeños, medianos y grandes productores), proveedores, comunidad, entidades financieras públicas o privadas, entre otras.

Consecuentemente, el Código de ética y conducta genera y contribuye una cultura de respeto, compromiso, disciplina y responsabilidad, en lo relacionado con todas las partes interesadas, por lo tanto, es fundamental que el personal de AGROSAVIA participe en que todos los valores establecidos en el código de ética sean identificados en sus labores.

Este código es de obligatorio cumplimiento, ejecución y puesta en funcionamiento para todas las personas vinculadas, Cualquier duda respecto a su interpretación debe ser consultada al departamento de Gestión Humana y comité de convivencia.

Todo colaborador, tiene la obligación de informar oportunamente y por escrito cerca de cualquier caso que conozca de incumplimiento de este Código o de las normas legales vigentes por parte de la corporación, en caso de, incumplimiento que constituya falta grave o sea considerada como justa causa es necesaria la aplicación de la penalidad señalada en el Contrato

laboral, Reglamento Interno de Trabajo (RIT), de acuerdo a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo y Código Penal Colombiano.

## **2. Aplicación Del Código De Conducta**

Las disposiciones del Código de Conducta son aplicables a todos los colaboradores de AGROSAVIA. Estas disposiciones son de cumplimiento obligatorio y deben ser observadas en el progreso de las operaciones de la corporación. Todo colaborador debe tomar en cuenta que incluso cuando actúa a título personal sus actividades pueden perjudicar a la empresa y, por tanto, debe evitar comportamientos contrarios a lo dispuesto en el Código cuando realiza actividades como parte de la prestación de servicios

## **3. Comité de conducta**

Con el objetivo de constituir el comité de ética de la Corporación Colombiana de investigación Agropecuaria, es para hacer cumplir y divulgar el código de conducta o ética

Este comité está conformado por siempre 7 miembros de la corporación

1. Director Ejecutivo
2. Director Administrativo y financiero
3. Director de Investigación y Transferencia Tecnológica
4. Director de Valorización y Desarrollo Estratégico
5. Director de Oficina de Recurso Humano
6. Jefes de Departamento
7. Responsable de Propiedad Intelectual

Son los encargados de atender las inquietudes que puedan presentar las personas a cargo referente al contenido del Código dando cumplimiento del mismo.

El presidente del Comité, puede invitar a expertos para el análisis de un caso específico a las sesiones ordinarias o extraordinarias del comité.

## **4. Marco Legal**

El Código de Conducta describe de manera general los comportamientos y disposiciones claves que todos los colaboradores debemos conocer, además de las políticas, procedimientos y regulaciones específicas de la propia área, cargo y funciones. El Código no prevé todas las

situaciones que se pueden enfrentar, por tanto, cuando sea necesario, el director de oficina de recursos humanos se pronunciará al respecto de aquellas que no estén contempladas en este documento.

### **5. Alcance**

El presente documento cubre los requisitos de la estructura del código de conducta que tiene como objetivo aplicarlo a toda estructura organizacional de AGROSAVIA y demás entes que tengan relación.

Este código crea principios claves de políticas, normas y condiciones de trabajo para la institución.

### **6. Objetivos**

- ✓ Fijar patrones de conducta basados en los valores corporativos,
- ✓ Desarrollar una estrategia eficiente para resolver y prevenir conflictos, pendientes a mejorar el clima organizacional
- ✓ Implementar como herramienta un canal de comunicación abierto disponible para todos los integrantes de la empresa

### **7. Definiciones**

✓ **Ética;**

Sistema de principios que trata sobre los valores morales y de los deberes del hombre que rigen su conducta humana

✓ **Principios:**

Norma fundamental que conduce el pensamiento o la conducta

✓ **Fraude:**

Es cualquier acto intencionado para engañar a otros

✓ **Valores;**

Conjunto de creencias sobre lo que está bien o está mal, que se conserva en el interior de la persona, basada en opiniones, creencias, percepciones, actitudes, entre otras que sirven para entender la personalidad de cada uno.

✓ **Protección al trabajo.**

El trabajo disfruta de la custodia del Estado, como está establecida en la (C.P) constitución política. Los empleados públicos están obligados a proporcionar a los trabajadores una debida y oportuna protección, para la garantía y eficacia de sus derechos.

✓ **Rendición de cuentas:**

Obligación legal de todos los funcionarios de informar sobre las acciones realizadas en los ejercicios de su cargo.

La rendición de cuentas en AGROSAVIA tiene los siguientes componentes:

- **información:** se informara a la ciudadanía de la gestión y objetivos alcanzados por la entidad, deben incluirse los logros de los proyectos más relevantes por cadenas productivas y se difunde su oferta tecnológica.
- **dialogo:** en las transmisiones vía streaming, se reciben preguntas de los usuarios, las cuales son contestadas de forma inmediata ya sea vía comentarios, o directamente por el Director Ejecutivo.
- **incentivos:** se prevé fomentar un sistema de incentivos para motivar la cultura de la rendición y petición de cuentas a través de la realización de capacitaciones y campañas en las redes sociales.

✓ **Relaciones humanas.**

Es un componente de la ética. Son necesarias en nuestros vivir ya que nos permite alcanzar nuestras metas a través del apoyo entre unos y otros. “Constantemente nos estamos relacionando en otras formas y estamos diciendo como conservar nuestras relaciones y como alimentarlas. Estas decisiones son un reflejo de nuestro conjunto de valores y nuestro interés por la ética”. (Espinal, 2000)

✓ **Recursos humanos;**

Se refiere a la totalidad de personas que trabajan en la empresa, en AGROSAVIA este nombre también se denomina departamento de gestión humana,

Sin importar el tamaño de la empresa, esta debe tener un área encargada de selección, capacitación y demás factores que se relacionen con el talento humano y bienestar del personal.



## 8. Bases del código;

### ✓ **Misión**

Garantizar nuestro servicio para mejorar el crecimiento y rendimiento del desempeño de todos los colaboradores basados en los principios de la responsabilidad social.

### ✓ **Visión**

En el 2028, AGROSAVIA será modelo empresarial social, por su manejo en ciencias, tecnologías e innovación, para aumentar desarrollos tecnológicos que fortalezcan a los productores, contribuyendo a la evolución y consolidación del sector agropecuario

### ✓ **Valores Corporativos**

- **Confianza:** “Seguridad que generamos, entre nosotros y frente a otros, respecto de nuestra idoneidad, competencia y capacidad para cumplir con la misión de contribuir al cambio técnico del sector agropecuario colombiano” (AGROSAVIA, 2019)
- **Compromiso:** “Capacidad corporativa para asumir responsabilidades y retos enfocados a cumplir la misión, alcanzar la visión y los objetivos estratégicos, y proveer oferta tecnológica pertinente al sector agropecuario con generación de valor.” (AGROSAVIA, 2019)
- **Transparencia;** “Capacidad para comunicar y transmitir efectivamente los objetivos, propósitos, intenciones y motivaciones que orientan la actuación corporativa, así como para rendir cuentas sobre los resultados del quehacer de AGROSAVIA y ponerlos a disposición de la sociedad.” (AGROSAVIA, 2019)
- **Respeto;** “Capacidad de cada uno los miembros de la Comunidad AGROSAVIA para reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, organizaciones e instituciones, sin importar su labor, su procedencia, formación o cualquier otra condición.” (AGROSAVIA, 2019)

### ✓ **Relación con la empresa**

Dentro del contexto del presente código se definen como uno de los signos de pertenencia del colaborador hacia AGROSAVIA

- **Buena fe:**

Realizar labores correspondientes al cargo asignado rigiéndose a las normas particulares con características del oficio e indicaciones.

En los deberes de los trabajadores tenemos;

- a) Respeto y obediencia a los superiores,
- b) Respeto para los compañeros de trabajo,
- c) Tener buenas relaciones personales y laborales con los compañeros de trabajo.
- d) Mantener siempre una adecuada conducta, obrando con el espíritu de colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación.
- e) Ejecutar los trabajos encomendados de la mejor manera posible.
- f) Realizar las observaciones, reclamos y solicitudes necesarios, siempre siguiendo el conductor regular.
- g) Ser honesto y verídico en toda situación.
- h) Recibir y admitir de buena manera las órdenes, instrucciones y correcciones, a que haya lugar, cuando estas busquen el cumplimiento de los objetivos de la empresa y el beneficio personal.

- **Trabajo en equipo:**

En ocasiones provoca problemas de coordinación y de ejecución en el compromiso de los compromisos. No es una categoría que implique beneficios absolutos pero valorados y ejecutados según las circunstancias por AGROSAVIA, pues como responsabilidad de las directivas conforman equipos útiles, logran transmitir y fortalecer nuestros comportamientos frente a los valores corporativos de Compromiso, Transparencia y Confianza.

Frente al trabajo en equipo se debe;

- a) Tener respeto mutuo en nuestras actuaciones
- b) Compromiso con el cambio técnico en el sector agropecuario
- c) Inspirar confianza en nuestra comunidad y con nuestro relacionamiento con actores del SNIA
- d) Disposición de apoyo, de optimizar recursos
- e) transparencia en nuestro actuar
- f) coherencia entre el discurso y nuestra toma de decisiones en el día a día
- g) liderazgo y de respeto por la diversidad de opiniones en nuestras relaciones cotidianas.

Con el fin de reafirmar la importancia de vivir nuestros valores corporativos y destacar conductas que nos están permitiendo construir un código de integridad de AGROSAVIA, somos constantes y unidos en nuestras labores con un objetivo común, respetando y aceptando las políticas establecidas en la empresa

- **Sentido de colectividad:**

Búsqueda de la sana convivencia, el respeto a los derechos y la responsabilidad social.

- **Responsabilidad:**

El cumplimiento de los compromisos corporativos.

- **Lealtad:**

Los colaboradores no podrán conmemorar o ejecutar directa o indirectamente por sí mismos o personas interpuestas, negocios que correspondan a los buenos hábitos comerciales, sean opuestos con los intereses de AGROSAVIA. Deberán obrar atendiendo siempre al buen éxito de las actividades y desarrollo de la corporación, privándose de participar en actividades que impliquen competencia con la empresa evitando todo conflicto con sus intereses personales, en beneficio propio o de terceros.

- **Sentido de pertenencia:**

Es la vinculación que se tiene con la organización donde el trabajador valora los beneficios que le brinda AGROSAVIA, desarrollando principios constitucionales como la transparencia, la responsabilidad, la eficacia, la eficiencia e imparcialidad en los procesos.

- **negociación justa;**

AGROSAVIA evidencia su modelo de gestión y activos, demostrando su capacidad para el logro de mayores beneficios.

Con base en ello, la corporación;

- a) Aporta al capital social, fortaleciendo las competencias de los actores del sistema nacional de innovación agropecuaria (SNIA)
- b) Garantizar y fortalecer el talento humano de investigación de la corporación
- c) Proyectar a mediano plazo el incremento en la oferta de bienes y servicios de calidad, como fuente de ingreso para AGROSAVIA
- d) La reputación de AGROSAVIA, se basada en sus valores corporativos y personales.

## **9. Normas de comportamiento AGROSAVIA**

Cumple estrictamente con las leyes, normas, y Códigos que regulan el buen ejercicio de su profesión u oficio, en especial lo referente a las conductas éticas y morales.

- **Contratación;**

En ningún caso la Corporación empleará mujeres embarazadas ni trabajadores menores de edad, que trabajen en lugares peligrosos afectando su salud, La edad para laborar en la empresa es a partir de los Dieciocho (18) años, según lo establecido en el CST (código sustantivo de trabajo de Colombia). Con excepción de una Autorización remitida por el inspector de Trabajo.

- **Prevención de acoso Laboral;**

AGROSAVIA, vela por los derechos y buen trato de sus empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral;

- a) Crear información sobre la Ley 1010 de 2006, y demás normas y disposiciones complementarias, que constituyen acoso laboral con el fin de informar las circunstancias agravantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Realizar programas de inducción y reinducción, ilustrando el contenido y aplicación de la Ley 1010 y demás normas y disposiciones complementarias.
- c) Generar espacios orientados a la evaluación del clima y cultura organizacional, con el fin de promover el buen trato al interior de la Corporación.
- d) Generar cultura organizacional de valores y hábitos promoviendo armonía en la vida laboral.
- e) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de los valores y hábitos empresariales.
- f) Examinar conductas específicas que pudiesen formar acoso laboral en la corporación o que afecten la dignidad de las personas, indicando las recomendaciones correspondientes para la solución a dicha conducta.

Por lo tanto, se prohíbe el acoso laboral, sexual o de cualquier otra clase dentro de la organización o por parte de cualquier funcionario, mientras se desarrollen las actividades de la empresa.

Según el artículo dos (2) de la ley 1010 del 2006, define al acoso laboral como;

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato. Un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación. Terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006).

El acoso laboral puede darse, bajo las siguientes modalidades;

1. “Maltrato laboral; Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)
2. “Persecución laboral; Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)
3. “Discriminación laboral; Todo trato diferenciado por razones de raza, género. origen familiar o nacional, credo religioso. preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)
4. “Entorpecimiento laboral; Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con para el trabajador o empleado.” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)
5. “Inequidad laboral.; Asignación de funciones a menos precio del trabajador” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)
6. “Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador” (CONGRESO DE COLOMBIA , 2006)

- **Manejo de la información**

La corporación está integrada por el comité de consejo laboral por cada centro de investigación.

Los integrantes de los comités cuentan con competencias comportamentales y actitudinales, tales como: serenidad, confidencialidad, Imparcialidad, tolerancia, Reserva en el manejo de información y ética; así mismo, capacidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos a fin de propugnar soluciones oportunas y pertinentes a los conflictos surgidos entre trabajadores y entre éstos y sus superiores jerárquicos

Los Comités de Convivencia Laboral realizarán únicamente las siguientes actividades:

- a) Dar trámite a las quejas presentadas por los trabajadores en las que se expliquen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como recibir las evidencias que las soportan.
- b) Averiguar de manera confidencial los casos en los que se formule queja derivada de conductas o circunstancias que autoricen tipificar acoso laboral.
- c) Escuchar, de manera individual, la versión de las partes involucradas acerca de los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Reuniones, para crear espacios de diálogo entre las partes implicadas, causando compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
- e) Formular un plan de mejora acordado entre las partes implicadas en mira de construir y promover la convivencia laboral,
- f) Garantizar el principio de la confidencialidad.
- g) Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos entre las partes, donde se verifica el cumplimiento a lo pactado.
- h) En casos de que no se llegue a un acuerdo entre los afectados, no se cumplan con lo recomendado por el Comité de Convivencia Laboral, el Comité se verá en la obligación de informar a la Dirección ejecutiva, departamento de Gestión Humana, Coordinación Nacional de Salud Ocupacional y Bienestar, para cerrar el caso y el trabajador afectado quedará con todo el derecho de presentar ante el inspector de trabajo el caso o demandar ante el juez competente.
- i) El comité deberá generar trimestralmente un informe donde se evidencia estadísticamente las quejas junto con los seguimientos realizados los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva y departamento de Gestión Humana.

- j) Presentar anualmente a la Dirección, Gestión Humana y a la Coordinación Nacional de Salud Ocupacional y Bienestar recomendaciones para el progreso efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y del trabajo realizado.

### **10. Política de ética**

La Corporación AGROSAVIA, emite su política de ética, donde todo trabajador es libre de asociarse, afiliarse o crear instituciones sindicales para para la protección y defensa de sus derechos.

AGROSAVIA y sus directivos respetan las decisiones de los trabajadores, que participen de estas asociaciones sindicales y no se discriminara, ni otorgara trato diferente a quienes lo conformen.

- **Compromisos éticos de los directivos.**

Los directivos de AGROSAVIA y responsables de los diversos procesos misionales y de apoyo de la corporación adquieren los compromisos dentro del marco de las políticas de dirección, gestión de calidad, contratación, comunicación y control interno.

Los directivos se comprometen a guiar bajo las normas y valores de integridad y transparencia, lo siguiente:

- a) Llevar a cabo los numerales constitucionales y legales
- b) El seguimiento de las políticas que sean necesarias para el cumplimiento de los fines misionales.
- c) asegurar que las políticas establecidas se cumplan

AGROSAVIA manifiesta la obligación y tiene el propósito de cumplir estrictamente con las normas legales que regulan las actividades relacionadas con el sector agropecuario, para así llevar estos de manera ética, transparente y honesta las relaciones con los clientes, contratistas e inversionistas, conocimiento del mercado. Implementando un sistema de control que le permita a AGROSAVIA medir, cuantificar y controlar los riesgos a los que está expuesta por actos de corrupción en el desarrollo normal del negocio y que pueda afectar a la corporación

Razón por la cual es necesario identificar y generar políticas y mecanismos que contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción, mediante:

- a) El monitoreo e identificación de hechos y/o situaciones potencialmente generadoras de eventos de corrupción.

- b) La implementación de controles que permitan restringir oportunidades para que se cometa fraude o acciones de corrupción.
- c) Generación de una cultura basada en el autocontrol.

- **responsable de la política ética**

La estructuración y definición del plan es responsabilidad de la Cooperación Institucional de planeación y su implementación corresponde a los jefes de las dependencias relacionadas en cuanto resulte de su competencia atendiendo a cada tema abordado.

El alcance, se inicia desde el análisis estratégico, los procesos y la determinación de los riesgos de corrupción a los que está expuesta AGROSAVIA y finalizan con la emisión de informes, recomendaciones o denuncias interpuestas ante los entes de control y vigilancia.

Atributo de los integrantes

- a) **Liderazgo:** Es la capacidad de crear, desarrollar y administrar la cultura de la organización de manera eficiente, eficaz y efectiva. El líder es una persona gana confianza y respeto de sus colaboradores como consecuencia de sus actitudes y comportamientos, abriendo canales de comunicación, realizando los objetivos comunes.  
  
Líder se caracteriza por la excelencia en las actividades diarias, en las relaciones personales, adaptación al cambio, eficacia, creatividad e innovación, y su amplia conciencia social.
- b) **Compromiso:** Obligación contraída con la misión institucional, el respeto de la normatividad y los principios éticos, adelantando las gestiones necesarias para realizar el Plan de Desarrollo y la operación de la organización
- c) **Integridad:** Asumir su responsabilidad con honradez, rectitud, probidad, moralidad, equidad y honorabilidad.

La junta directiva, es el órgano responsable de establecer las diversas políticas que hacen parte de la organización, así como de la aprobación del Código de ética y conducta, sus modificaciones y velar porque sea divulgado y promovido dentro del grupo trabajador, para asegurar su cumplimiento.



## 11. Otros criterios

- **Seguridad y salud.**

La empresa protege la seguridad y salud de sus trabajadores destinando un presupuesto que permita la ejecución de actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad, de conformidad al SGSS-T.

AGROSAVIA, está comprometida con la prevención y disminución de la accidentalidad y las enfermedades laborales, promoviendo hábitos de vida saludables y cuidados en la salud.

AGROSAVIA no tolera la asistencia e ingreso de personal a las instalaciones de la empresa en estado de embriaguez o bajo el efecto de cualquier tipo de drogas alucinógenas.

Rechaza el porte de armas de cualquier clase, en el sitio de trabajo.

Rechaza todo tipo de atropello de autoridad o de funciones en situaciones donde los directivos o los mismos empleados tienen dominio sobre otro.

AGROSAVIA rechaza la imposición de castigos o sanciones a los trabajadores por mal comportamiento, que puedan afectar o lesionar su integridad, ya sea física, emocional y/o psicológica.

La Corporación según el caso, dirigirá a sus trabajadores llamados de atención escritos, cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones o llamados de atención no se considerarán como sanciones en ningún caso.

- **Dotación del Personal;**

Proporciona los elementos de protección personal necesarios para la realización de las actividades dentro de las instalaciones de la Empresa, es deber del personal el uso de estos.

- **Remuneración y beneficios;**

La empresa, se ajusta a las disposiciones legales de contratación y remuneración al personal, así como de seguridad social integral y prestaciones sociales, procurando un ambiente de trabajo sano y digno.

- **Discriminación;**

La organización, promueve y practica la igualdad en el acceso a las oportunidades y rechaza vehementemente todos los tipos de discriminación:

- ✓ Raza,
- ✓ Nacionalidad,
- ✓ Religión,

- ✓ Género,
- ✓ Discapacidad,
- ✓ Orientación política
- ✓ Orientación sexual,
- ✓ Edad.

Para nuestra empresa, el talento humano ocupa un lugar esencial y se considera importante y valioso, motivo por el cual creemos en la igualdad de oportunidades para todos los empleados, colaboradores y proveedores.

Por lo anterior, convidamos a nuestros compradores y clientes a que se comprometan con esta cultura de responsabilidad social, y aunemos fuerzas para luchar contra la discriminación en cada una de sus formas.

- **Responsabilidad Social y Comunidad**

La corporación y sus colaboradores están comprometidos con la responsabilidad Social. Por consiguiente, tenemos el compromiso de:

- Respetar las creencias y tradiciones de grupos internos y externos.
- Las comunidades son consideradas grupos de interés y debemos comprometernos a realizar procesos de comunicación.
- Participar en beneficio de la sociedad, en su desarrollo social, económico e institucional.
- Integrar nuestros objetivos a los de nuestro contexto.

## **12. Conducta Con Los Proveedores y Clientes Externos**

Con el propósito de mantener en armonía los procesos y el adecuado funcionamiento de la compañía, aplicaremos los siguientes criterios:

- El recurso humano vinculado a la empresa, se comprometerá en el cumplimiento de la misión y visión de la empresa.
- Producir con altos estándares de calidad con miras a obtener una certificación de calidad.

- La supervisión del proceso productivo deberá ser constante, con el objeto de prever errores, corregirlos a tiempo y evitar posibles daños futuros.
- Darles valor a las sugerencias echar por clientes, con el propósito de mejorar nuestro producto y servicio.
- Divulgar los canales de comunicación, para facilitar el acceso a la información oportuna, así como la recepción de PQR.
- Fijar una tabla de incentivos a los empleados, que motive la fuerza laboral y el compromiso con la organización.
- Velar por que nuestros procesos cumplan los índices de 0 contaminación y ejercer los controles que verifiquen su ejecución

#### ✓ **Objetivos**

Los objetivos generales en base a la RSE de AGROSAVIA son:

- Implementar planes y programas de capacitación del cliente
- Desarrollar un plan de mejoramiento continuo de acuerdo a las recomendaciones recibidas.
- Remuneración justa, oportuna y responsable
- Elaborar, implementar y evaluar pautas de calidad
- Ejercer supervisión contante en el proceso productivo
- Velar por la fluidez en la comunicación con los clientes internos y externos.

### **3.4 Recursos financieros y decisiones de inversión objeto del código de conducta**

Con el propósito de poder planificar las actividades necesarias para llevar a cabo lo planeado y propuesto en el código de conducta y ética, AGROSAVIA estructurara un presupuesto, en el que se deben tener en cuenta todas las fases de intervención y el cronograma de actividades a realizar.

Como propósito, se designa al área encargada la ejecución y pleno cumplimiento de los cronogramas de actividades, así como la óptima ejecución de los recursos, de manera que se el gasto no supere lo presupuestado.

El manejo financiero y administrativo de la inversión en la ejecución de las actividades que involucra la implementación del código de ética de la empresa, debe ser concienzudo, puesto que el propósito es ofrecer las mejores alternativas, ajustadas al presupuesto designado para este fin, esto no quiere decir que se optara por elegir opciones que minimicen el gasto, pero no ofrezcan la calidad y seguridad que se busca.

Tabla 3.

*Presupuesto para la elaboración, presentación y divulgación del código de conducta*

<i>CONCEPTO</i>	<i>VALOR</i>
<i>Comisiones, honorarios consultores y servicios (búsqueda de la información elaboración del código de conducta)</i>	<i>\$12.000.000</i>
<i>Publicidad</i>	<i>\$1.000.000</i>
<i>Materiales y suministros (folletos - papelería)</i>	<i>\$800.000</i>
<i>Socialización y Comunicaciones del código (talleres o actividades – encuestas)</i>	<i>\$1.000.000</i>
<i>Capacitaciones – talleres 10 (Material didáctico...)</i>	<i>\$1500.000</i>
<i>Gastos Administrativos (Refrigerios)</i>	<i>\$700.000</i>
<i>VALOR</i>	<i>\$17.000.000</i>

Fuente; elaboración propio Grupo 101008\_1

## **4. Stakeholders**

### **4.1. Breve descripción de los Stakeholders**

Se definen como todos aquellos individuos o grupos que están involucrados o afectados positiva o negativamente con el desarrollo de la actividad empresarial, es decir con el logro de sus objetivos y tienen expectativas y/o intereses sobre esta.

Estos deben contribuir alcanzar el éxito de la entidad, respetando “los valores éticos, las comunidades y el medio ambiente, así mismo la empresa debe maximizar su impacto positivo y minimizar el negativo sobre los Stakeholders” (Volpentesta, 2017).

Los Stakeholders son de suma importancia para AGROSAVIA, para poder alcanzar los propósitos corporativos, es importante el papel de dirección, ya que pone en marcha estrategias que los satisfagan en la mayoría.

Es responsabilidad de la dirección desarrollar políticas que sean importantes en la corporación en ciertos temas como, por ejemplo:

- Colaboradores: son importantes para la corporación dado que son clave para el planteamiento de creación y rentabilidad, se debe motivar con una buena remuneración, políticas de empleo, formación, condiciones de trabajo, promoviendo alternativas para incrementar y mejorar la calidad de vida
- Los clientes: persona natural o jurídica interesadas en adquirir un producto o servicio, en el cumplimiento de los objetivos corporativos, se debe garantizar su calidad, la satisfacción de las necesidades, expectativas, gestión de los riesgos y la satisfacción de los clientes.
- Financiadores; tienen como objetivo la creación de valor y lograr conseguir el crecimiento y fortalecimiento, que permita trabajar conjuntamente, participar o acompañar el desarrollo de actividades del sector agropecuario
- Los proveedores: Son necesarios para adquirir insumos, suministros y materia prima en condiciones específicas de calidad, precio, disponibilidad, tiempos de entrega y cumplimiento.
- Centros de investigación: Promueven y fortalecen la capacidad de investigación buscando incorporar en los procesos productivos el desarrollo científico, la tecnología y la innovación, para incrementar la productividad y competitividad de AGROSAVIA

### 4.1.1 Mapa genérico de Stakeholders

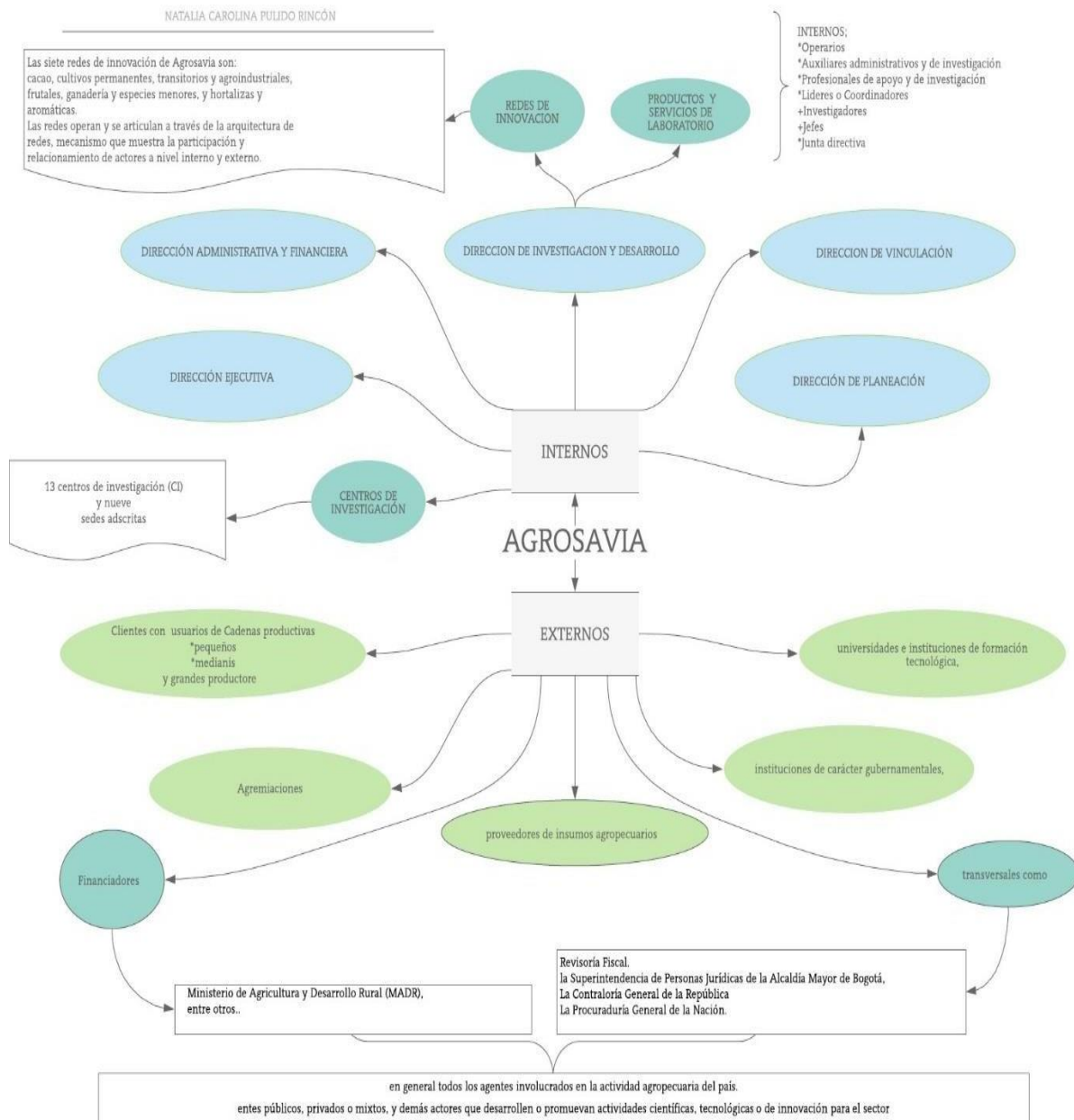


Figura 3. Mapa genérico de Stakeholders de AGROSAVIA  
 Fuente; elaboración propia Grupo 101008\_1

### 4.1.2 Explicación de Mapa genérico de los Stakeholders de AGROSAVIA

Teniendo en cuenta el proceso colectivo y social de AGROSAVIA , participan los actores de las cadenas productivas, la comunidad científica y académica, los gremios, instituciones de carácter gubernamental, centros de investigación, universidades e instituciones de formación

tecnológica, agroindustriales, comercializadores, asociaciones de productores y en general todos los agentes involucrados en la actividad agropecuaria del país.

Distintas instituciones, otros actores externos y los productores agropecuarios han participado, en algún momento, en la generación de las tecnologías, Reconociendo que todos ellos contribuyeron a hacer posible la generación del impacto alcanzado, Las estimaciones se basan en la percepción de una muestra de productores adoptantes sobre los cambios por efectos de la tecnología, a nivel de su finca y el entorno, con respecto a una amplia batería de indicadores sociales y ambientales (los productores comparan la situación antes del uso de la tecnología con la situación actual). Las tecnologías pueden tener un impacto positivo en algunos aspectos, pero indeseado en otros (por ejemplo, un impacto económico y social positivo, pero un impacto negativo en términos ambientales); estos resultados permiten a la Corporación identificar aspectos de mejora de las tecnologías y trabajar en mitigar los impactos indeseables, manteniendo los positivos

Tabla 4.  
*Stakeholders de AGROSAVIA*

<i>Stakeholders de AGROSAVIA</i>	
<b>INTERNOS</b>	<b>EXTERNOS</b>
Colaboradores AGROSAVIA	agremiaciones, universidades, entidades territoriales y asociaciones y cooperativas de pequeños y grandes productores agropecuarios, MADR y otro grupos de interés
Equipo de investigación	
Junta directiva , Dirección ejecutiva entre otros	
Recursos humanos corporativos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados de planta al final del año 1.833</li> <li>• Mujeres en cargos directivos y jefaturas 16</li> <li>• Hombres en cargos directivos y jefaturas 19</li> <li>• Empleados con cargo relacionado con la investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedor de insumos: primer eslabón de la cadena productiva conformado por los distribuidores de agro insumo, dando soporte en materias primas y diferentes productos para los cultivos, postcosecha y transformación.</li> <li>• Productores primarios: son los productores grandes, medianos o pequeños, bien sean propietarios o arrendatarios, encargados de la producción primaria</li> </ul>

- 
- 789
  - Empleados con cargo de investigador doctor 145
  - Empleados con cargo de investigador máster 202
  - Empleados con cargo de profesional de investigación 32
  - Empleados con cargo de apoyo a la investigación 302
  - Empleados con cargo de asistente de investigación 108
  - Mujeres con cargo relacionado con la investigación 301
  - Hombres con cargo relacionado con la investigación 488
  - Pasantes, aprendices Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), 106
  - tesistas
  - Transversales; soporte en tecnología, toma de decisiones e investigaciones

**Colaboradores de****AGROSAVIA;**

- Operarios
- Auxiliares administrativos y de investigación

- Acopiadores: encargados de almacenar la materia prima que recibe el productor, así como la venta de la producción cuando este lo disponga. Ejemplo: actores privados que comercializan diversidad de productos agropecuarios o diversas cooperativas para unificar esfuerzos.
- Transformadores: son diferentes formas de organizar los procesos de los agricultores, quienes utilizan diferentes formas de apoyo como por ejemplo los sistemas cooperativos, empresas asociativas de trabajo y grandes empresas transformadoras.
- Comercializadores mayoristas: son actores encargados de la venta y distribución de grandes cantidades de productos transformados. Ejemplo: las plazas mayoristas, satélites, intermediarios o acopiadores.
- Comercializadores minoristas: son los encargados de distribuir la materia prima al cliente final en pequeñas cantidades, Ejemplo: tiendas locales, supermercados e hipermercados.
- Consumidores finales: son las personas que consumen o disponen de la materia prima

**Transversales**

- la Revisoría Fiscal.
- Auditoría Externa:
- Superintendencia
- la Contraloría General de la República
- la Procuraduría General de la Nación,

**Financiadores:**

- Interesados públicos o privados en aportar capital económica para la contribución del desarrollo agropecuario
-



- Profesionales de apoyo y de investigación
- Líderes o Coordinadores
- Investigadores
- Jefes

Junta directiva

Fuente, Elaboración propia Grupo 101008\_1,

#### 4.2. Matriz de relaciones de influencia vs. Impacto entre AGROSAVIA y los Stakeholders

Tabla 5.

Matriz de relaciones (influencia vs. Impacto) entre la empresa AGROSAVIA y los Stakeholders

MATRIZ DE INFLUENCIA - IMPACTO			
<b>IMPACTO</b>	ALTO	Mantenerlos informados y nunca ignorados	Trabajar para el
	BAJO	Mantenerlos informados con mínimo esfuerzo	Trabajar con ellos
		BAJO	ALTO
<b>INFLUENCIA</b>			

1. Gobierno nacional  
 Clientes  
 Entidades territoriales  
 Financiadores

2. Junta directiva  
Dirección ejecutiva
3. Sociedad  
Gremios asociados  
Cooperativas de pequeños y grandes productores agropecuarios
4. Trabajadores  
Centros de investigación  
Redes de innovación  
Universidades asociadas  
Transversales  
Proveedores

### 5. Plan de responsabilidad social empresarial

Económica

Tabla 6.

*Plan de responsabilidad social empresa AGROSAVIA, dimensión económica.*

<b>Plan De Responsabilidad Social Empresa AGROSAVIA</b>							
<b><u>Dimensión</u></b>	<b><u>Stakeholders</u></b>	<b><u>Objetivo</u></b>	<b><u>Estrategia</u></b>	<b><u>Plazo</u></b>	<b><u>Recursos</u></b>	<b><u>Indicador</u></b>	<b><u>Seguimiento</u></b>
<b>ECO NÓM ICA</b>	Junta directiva	Incrementar los beneficios monetarios respecto el periodo anterior	Incrementar la participación con el gobierno nacional en programas de interés publico  Ofrecer alternativas al sector privado para el desarrollo de su actividad	Anual	Material de oficina	\$ de utilidades año actual - \$ utilidades año anterior	
	Dirección ejecutiva	Desarrollo de nuevos proyectos para incrementar la inversión pública y privada.	Formulación de proyectos de inversión novedosos que generen expectativa e interés tanto monetaria como por el reconocimiento ambiental y/o social	Anual	Económicos: gastos de representación	# proyectos año actual - # de proyectos año anterior	
	Clientes					\$ inversiones año actual - \$ inversiones año anterior	
	Proveedores	Contribuir a incrementar	Con los resultados químicos de suelos, los	quincenal	Recursos tecnológicos,	N° de asistencia	mensualmente realizar

federaciones), alcaldías, universidades.	la productividad de los agricultores.	productores en compañía de su comité científico, trazaran lineamientos que reduzcan el manejo y uso de químicos perjudiciales	Departamento de laboratorios (análisis) Recursos humanos, Área de investigación (investigadores - agrónomos), Recursos financieros MADR (Fuente de financiación) donde se logra disminuir costos para la ejecución de los procesos de la Corporación, contribuyendo así al desempeño corporativo.	técnica realizada / N° de muestras analizadas * 100	comunicación directa con los agricultores, con el fin de verificar el cumplimiento de la estrategia	
		Generar Acciones de sensibilización sobre promover un uso óptimo de recursos en las actividades diarias del proyecto, Para ello se genera tres charlas dentro del proceso donde se	mensual	Recursos humanos, Área de investigación (investigadores - agrónomos), Recursos financieros Área financiera	N° de charlas realizadas / N° de charlas propuestas	verificar mensualmente el informe realizado por los encargados de brindar las charlas,

		tomara evidencias y lista de asistencia de los participantes				donde evidenciaran el cumplimiento de la estrategia
	Potencializa r a mediano plazo las ventas de bienes y servicios de alta calidad en el mercado Nacional ofreciendo y ampliando cada vez más el portafolio de servicios de laboratorios de AGROSAV IA	crear un convenio con Servientrega - efecty que permita la disponibilidad de adquirir los servicios de la red de laboratorios de manera fácil en el momento de enviar las muestras y recibir sus resultados, con precios cómodos, sin complicaciones, con el fin de que los agricultores comiencen a incrementar la producción generando mayores beneficios Incrementar en un 5 % el portafolio de servicios de técnicas estandarizadas y/o validadas para aumentar la oferta tecnológica de la corporación	6 meses	Recursos tecnológicos, Departamento de laboratorios (análisis), insumos e infraestructura, Recursos humanos Recursos financieros (publicidad)	N° de sucursales habilitadas / N° total de sucursales	semanalment e se hará seguimiento por vía telefónica a los puntos habilitados de servientrega - efecty de la oferta tecnológica (servicios de análisis de laboratorio)
Colaboradores			12 Meses	Recursos tecnológicos, Departamento de laboratorios (análisis), insumos e infraestructura	(No de servicios Ofertados / N° Total de servicios programados ) * 100	Semanalment e realizar seguimiento muestras certificadas

Recursos  
humanos  
(Analistas) y  
Auditoria  
(ONAC)

Fuente, Elaborado por el Grupo 101008\_1, periodo 2019

Social

Tabla 7.

*Plan de responsabilidad social empresa AGROSAVIA, dimensión social.*

<b>PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AGROSAVIA</b>							
<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
<b>SOCIAL</b>	Trabajadores	Promover y fomentar la equidad de género y políticas de cero discriminaciones.	Establecer y comunicar directrices que veten todo tipo de discriminación, ejerciendo control en los procesos de selección, contratación y promoción interna.	2 meses	Materiales: material didáctico y publicitario  Humanos: capacitador o instructor especializado en el tema	Índice de información referente a la equidad de género y políticas de cero discriminaciones año actual Vs Índice de información referente a la equidad de	
	Sociedad  Universidades asociadas	Contar con excelentes condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Asumir al interior de la empresa una postura contraria a cualquier tipo de discriminación	Mensual	Profesional HSEQ  Medico ocupacional que brinde asesoría y acompañamiento al personal		

Compromiso de AGROSAVI A con la empleabilidad y el desarrollo profesional de sus recursos humanos	Realizar acciones positivas que garanticen oportunidades iguales de crecimiento y carrera a todos los colaboradores de la empresa.	Anual	Económicos: presupuesto específico	género y políticas de cero discriminaciones año anterior
	Cumplir a cabalidad las obligaciones legales y formular planes y metas, que permitan alcanzar estándares de excelencia en condiciones de trabajo, salud y seguridad en el sector.			Índices de accidentalidad del último mes
	Desarrollar campañas regulares de concienciación de la seguridad y preservación de la salud en el trabajo			Nivel de satisfacción del trabajador dentro del último año
	Investigar el índice de conformidad de los			# de trabajadores inscritos en el programa de becas del año actual –

---

trabajadores identificando áreas críticas.	nº# de empleados inscritos en el año anterior
Mantener de forma constantes capacitaciones con el fin del mejoramiento continuo del personal.	Nivel de aprovecha miento de los recursos destinados en el programa de becas
En todos las área promover la formación continua y ofrecer auxilios de estudio para la adquisición de conocimientos	# empleados inscritos en el programa de becas - # empleados que culminaro n periodo de formación

---



---

de forma  
exitosa

#  
empleados  
graduados  
en el  
último año

#  
empleados  
ascendidos  
en el año  
actual – #  
empleados  
ascendidos  
año  
anterior

---

Colaboradores	Fortalecer el bienestar de los colaboradores, con el fin de mejorar periódicamente el clima laboral	* Establecer mensualmente actividades lúdicas para fomentar el bienestar, desarrollo y crecimiento de los colaboradores, donde se llevara a cabo diferentes actividades de integración y deportivas con el fin de mantener un espacio de dispersión * realizar pausas activas dos veces a la semana	6 meses	recursos Humanos, área de gestión humana; encargado de motivar a la comunidad corporativa por medio de comunicados internos para que participen en las diferentes actividades programadas infraestructura, (instalaciones corporativas) Gracias a la caja de compensación se realiza en las mismas instalaciones actividades lúdicas Departamento Financiero (Para contratación de entidades recreativas), Compra de refrigerios para la comunidad corporativa	N° de actividades realizadas / N° de actividades programadas * 100	Firmas de planilla de participación de actividades de bienestar laboral.  Revisar mensualmente el % de participación que ha tenido los colaboradores sobre las actividades realizadas
---------------	---	--	---------	--	--	---

---

<p>* Aplicar anualmente la metodología del Great Place to Work® Institute (GPTW), líder mundial en valoración e intervención del Ambiente Laboral, y que utiliza como insumo principal las apreciaciones de los colaboradores frente al ambiente laboral de la empresa, donde se realizara la medición del clima laboral mediante una encuesta que se socializara a los empleados de AGROSAVIA</p> <p>* Elaboración de planes de acción por medio de grupos focales para identificar elementos casuísticos, con el fin de mejorar las apreciaciones del ambiente laboral y, por ende, las puntuaciones en la siguiente medición.</p>	12 meses	<p>Recursos Humanos, (área de gestión humana) Recurso Tecnológico, *departamento tecnológico e información) para diligenciar la encuesta.</p>	<p>N° de empleados encuestados / N° total de empleados * 100</p> <p>Con respecto al año anterior, Elevar el índice de ambiente laboral</p>	<p>*Seguimiento semanal del diligenciamiento de la encuesta.</p> <p>*Seguimiento a los responsables de la ejecución de planes de acción.</p>
--	-------------	---	--	--

---

Desarrollar estrategias de formación, con la finalidad de capacitar al personal científico, técnico y administrativo para el desarrollo agropecuario y que requiera para el ejercicio de sus actividades.	Elaborar la programación de cursos relacionados en al crecimiento personal, que aporte a la calidad de vida de los trabajadores, comunicarla a la Coordinación de Salud Ocupacional y Bienestar para la asignación presupuestal.	12 meses	recursos Humanos, (área de gestión humana)	N° de cursos ejecutados / N° de cursos programados	evaluar a los colaboradores
			recursos financieros (Área financiera)		

Fuente, Elaborado por el Grupo 101008\_1, periodo 2019

Ambiental

Tabla 8.

Plan de responsabilidad social empresa AGROSAVIA, dimensión ambiental.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AGROSAVIA							
Dimensión	Stakeholders	Objetivo	Estrategia	Plazo	Recursos	Indicador	Seguimiento
AMBIENTAL	Centros de investigación	Reducir el impacto negativo por uso de elementos	Promover programas de implementación de cultivos 0 contaminantes y	Anual	Materiales: necesarios para adelantar y	#zonas y poblaciones involucradas	

Redes de innovación	tóxicos y contaminaste en el cultivo de alimentos con población de bajos ingresos	amigables con el medio ambiente, en zonas con población en alta vulnerabilidad socio-económica.		desarrollar los estudios	das en los programas en el año actual - #zonas y poblacion
Gobierno nacional				Elementos de laboratorio	
Gremios asociados	Liberar espacios agrícolas que están en uso de cultivos ilícitos para la transformación de la actividad y sostenibilidad económica de las poblaciones involucradas	Extender el convenio con el gobierno nacional para impulsar programas integrales de formación y capacitación a campesinos dedicados a cultivos ilícitos en el país.	Anual	Elementos químicos Material de oficina	
				Humanos: profesionales, investigadores, científicos	es involucradas en los programas en el año anterior
				Económicos: presupuesto	# hectáreas de cultivos ilícitos
	Aprovechamiento de espacios agrestes para el beneficio de la población	Desarrollar nuevas alternativas para el cultivo de alimentos en zonas agrestes.	Anual		año actual - # hectáreas cultivos ilícitos año anterior

---

#  
población  
vinculada  
al plan de  
cambio  
de  
sembrado  
s ilegales  
del año  
actual -  
#  
población  
vinculada  
al plan de  
cambio  
de  
sembrado  
s ilegales  
año  
anterior  
#  
hectáreas  
sin uso  
(zonas  
específic  
as) año  
actual -  
#hectárea

---

---

<p>Distintos actores del sector agropecuario, como pequeños, medianos, grandes productores</p>	<p>Contribuir a mejorar la sostenibilidad ambiental de los productores</p>	<p>Aportar a la sostenibilidad ambiental, fortaleciendo las competencias de los agricultores en el manejo de la siembra de los cultivos, por medio de asesorías.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Humanos, investigadores (brindando asistencia técnica), entidades institucionales (capacitaciones de sostenibilidad) instalaciones (fincas de los propietarios) financiero (Gracias a la naturaleza de la corporación el ministerio de agricultura asigna una cantidad suficiente de dinero para fines de capacitaciones a los agricultores)</p>	<p>s sin uso (zonas específicas) años anteriores</p> <p>Nº de capacitaciones realizadas / Nº de capacitaciones programadas * 100</p>	<p>Los colaboradores de AGROSAVIA para utilizar los recursos de forma óptima en la labor diaria y en los proyectos donde participamos directa o indirectamente, establecen mecanismos de seguimiento y cumplimiento a fin de monitorear la finalidad de los objetivos</p>
--	--	--	----------------	---	--	---

---

Fuente, Elaborado por el Grupo 101008\_1, periodo 2019

### 5.1. Plan de comunicaciones a los interesados (stakeholders)

Tabla 9.

*Plan de comunicaciones*

PLAN DE COMUNICACIONES			
Dimensión	Stakeholders	Frecuencia	Medio
	agregaciones, universidades, asociaciones, gobierno y entidades territoriales	Quincenal	eventos (Agroexpo - agronova, ferias) correo masivos boletines de prensa - revistas del agro redes sociales (Twitter - Facebook) e internet (página Web de la corporación)
Económica	Junta directiva Dirección ejecutiva Clientes Proveedores	Mensual	Reunión presencial en las oficinas de la compañía , Envío de información por medio de correos institucionales y personales
	Pequeños, medianos y grandes productores agropecuarios y sus familias	Semanal	Página web corporativa (virtuales) líneas de servicio al cliente, (verbales) correo electrónico, (escrito)
	Proveedores	Mensual	Correo electrónico.
Social	colaboradores o comunidad corporativa (interna)	Semanal	Reuniones, capacitaciones, correos, pagina intranet.



---

	Trabajadores		Socialización en reunión con el personal
	Sociedad	Trimestral	Publicaciones en la página corporativa
	Universidades asociadas		Publicación de memorandos informativos internos para el personal
	colaboradores o comunidad corporativa (interna)		Biblioteca Digital Agropecuaria de Colombia (BAC) donde se encuentran documentos de información en forma digital como cartillas, manuales, videos y revistas.
	Pequeños, medianos y grandes productores agropecuarios y sus familias	Mensual	Capacitaciones
Ambiental	Centros de investigación		Publicaciones en las páginas Web
	Redes de innovación	Semestral	Campañas en sectores y comunidades interesadas
	Gobierno nacional		Publicaciones y pautas publicitarias por medios de comunicación masivos
	Gremios asociados		

---

*Fuente*, Elaborado por el Grupo 101008\_1, periodo 2019

## 5.2 Modelo de informe de gestión recomendado

La ley 222 de 1995, Establece:

“ARTICULO 46. RENDICION DE CUENTAS AL FIN DE EJERCICIO. Terminado cada ejercicio contable, en la oportunidad prevista en la ley o en los estatutos, los administradores deberán presentar a la asamblea o junta de socios para su aprobación o improbación, los siguientes documentos:

1. Un informe de gestión...

ARTICULO 47. INFORME DE GESTION. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 603 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> El informe de gestión deberá contener una exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación económica, administrativa y jurídica de la sociedad.

El informe deberá incluir igualmente indicaciones sobre:

Los acontecimientos importantes acaecidos después del ejercicio.

La evolución previsible de la sociedad.

Las operaciones celebradas con los socios y con los administradores.

El estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la sociedad.

El informe deberá ser aprobado por la mayoría de votos de quienes deban presentarlo. A él se adjuntarán las explicaciones o salvedades de quienes no lo compartieren” (REPUBLICA, 1995)

- **Balance Social**

El balance social es una herramienta, a través de la cual evaluamos la ejecución de actividades de responsabilidad social corporativa.

Por medio del balance social evidenciamos ante todo los grupos de interés, los aportes humanos y ambientales, realizados en el entorno. Por lo anterior la información y ejecución de actividades tiene incidencia interna y externa.

Por último, en el balance social se informa de los aspectos de responsabilidad social y su impacto en la sociedad.

## 6. Conclusiones

- La Responsabilidad Social, se evidencia en los impactos que ocasiona la actividad empresarial en sus diferentes actores, el cual es un requisito competitivo para las decisiones tomadas en la empresa.
- “La función de la Responsabilidad social empresarial (RSE), se puede concretar como esas respuestas de los desafíos que se presentan en el mundo empresarial entorno a un desarrollo sostenible, ambiental y económico, incluyendo las actividades que comprenden lo relativo a la comunidad, a las personas, al medio ambiente y a los valores éticos. Finalmente, es vital incorporar características como valores y principios éticos, condiciones del ambiente de trabajo y marketing responsable, ya que, trabajando estos ítems, una entidad podrá conseguir ser completamente exitosa y atractiva frente al mercado” (Beltrán, 2018).
- Los entes encargados de generar negocios o empresas se pueden guiar en un modelo de responsabilidad social, teniendo en cuenta que el objetivo no es sólo el rendimiento económico, sino el resultado de las decisiones y el impacto a la comunidad
- AGROSAVIA ha venido ofreciendo a sus trabajadores estímulos e incentivos buscando mejorar sus condiciones de vida, la promoción de la integración laboral y el buen clima organizacional, como estrategia para aumentar la productividad y garantizar el adecuado desempeño.
- El documento de código de conducta o ética es una guía práctica que garantiza la ética en las acciones de la empresa, para la implementación es fundamental el interés y apoyo de la alta Dirección.
- Se desarrolló un plan de RSE que asegure a los trabajadores de AGROSAVIA, el bienestar social y laboral, con el fin de mejorar la relación persona – familia y trabajo.
- Al analizar los stakeholders podemos asignar a los actores involucrados roles y responsabilidades.
- Se puede decir que la teoría de los Stakeholders aplicada a la empresa es cuestión de todos los que intervienen en ella, por eso el bien común debe tener mayor importancia que el bien personal y todos deben tener los mismos beneficios y dificultades para contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Volpentesta, 2017).

- Es indispensable reconocer los actores internos y externos de la empresa, de manera que todos sean incluidos, ya que aportan de algún modo a esta.
- Es necesario tener estrategias de comunicación asertivas las cuales se requieren para dar inicio al plan responsabilidad social.
- El proyecto del plan de RSE, debe plasmar las prácticas futuro en las diferentes dimensiones de manera que genere soluciones a las problemáticas presentadas por los actores.

## 7. Bibliografía

(Restrepo, J. L. (s.f.).

AGROSAVIA. (2018). <http://www.agrosavia.co/media/15686/balance-social-2018.pdf>.

AGROSAVIA. (Julio de 2019). <http://www.agrosavia.co/>. Obtenido de <http://www.agrosavia.co/>: <http://www.agrosavia.co/qu%C3%A9-hacemos/>

Beltrán, I. M. (09 de Marzo de 2018). *PORTAFOLIO*. Obtenido de La Responsabilidad Social Empresarial, una estrategia de Gerencia: <https://www.portafolio.co/economia/la-responsabilidad-social-empresarial-una-estrategia-de-gerencia-515003>

CIUU - CAMARA DE COMERCIO. (Julio de 2019). <http://linea.ccb.org.co/descripcionciuu/>. Obtenido de <http://linea.ccb.org.co/descripcionciuu/>: <http://linea.ccb.org.co/descripcionciuu/>

CONGRESO DE COLOMBIA . (23 de ENERO de 2006). *SECRETARIA SENADO.GOV.CO*. Obtenido de SECRETARIA SENADO.GOV.CO: [www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

DESIGN, S. C. (2010). *BALANCE SOCIAL*. Obtenido de BALANCE SOCIAL: [www.balancesocial.com](http://www.balancesocial.com)

Espinal, G. G. (ENERO - JUNIO de 2000). *ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL AGRONEGOCIO EN UN MUNDO GLOBALIZADO. MEXICANA DE AGRONEGOCIOS*, 501.

Letona, S. E. (Octubre de 2010). *GUIA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA, DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA*. Obtenido de GUIA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA, DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA: [www.repositorio.usac.edu.gt/143/1/03\\_3825.pdf](http://www.repositorio.usac.edu.gt/143/1/03_3825.pdf)

Luyo, J. L. (22 de julio de 2013). *RECURSOS DE LA EMPRESA: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS*. Obtenido de RECURSOS DE LA EMPRESA: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS:

<https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>

REPUBLICA, C. D. (20 de Diciembre de 1995). LEY 222 DE 1995. *LEY 222 DE 1995*. Bogota, Colombia: Diario Oficial. Obtenido de

[www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0222\\_1995.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0222_1995.html)

Volpentesta, J. R. (2017). *Creación de un método de integración de grupos de interés al gobierno de las empresas*. . Obtenido de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S0123592317300311&lang=es&site=eds-live>

AGROSAVIA (2017). <http://www.corpoica.org.co/media/13513/informe-asamblea-general-corpoica-2017.pdf>

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/394/Modelo%20de%20responsabilidad%20social%20empresarial%20para%20la%20empresa%20Laboratorios%20Retina%20S.A.S.pdf?sequence=1>

Núñez, G. ONU, CEPAL. División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos. (2004). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. (pp. 19-21). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5779-la-responsabilidad-social-corporativa-un-marco-desarrollo-sostenible>

(Restrepo, J. L. (s.f.).

AGROSAVIA. (2018). <http://www.agrosavia.co/media/15686/balance-social-2018.pdf>.

AGROSAVIA. (Julio de 2019). <http://www.agrosavia.co/>. Obtenido de

<http://www.agrosavia.co/>: <http://www.agrosavia.co/qu%C3%A9-hacemos/>

Beltrán, I. M. (09 de Marzo de 2018). *PORTAFOLIO*. Obtenido de La Responsabilidad Social Empresarial, una estrategia de Gerencia: <https://www.portafolio.co/economia/la-responsabilidad-social-empresarial-una-estrategia-de-gerencia-515003>

CIIU - CAMARA DE COMERCIO. (Julio de 2019). <http://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/>.

Obtenido de <http://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/>:

<http://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/>

CONGRESO DE COLOMBIA . (23 de ENERO de 2006). *SECRETARIA SENADO.GOV.CO*.

Obtenido de SECRETARIA SENADO.GOV.CO:

[www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

DESIGN, S. C. (2010). *BALANCE SOCIAL*. Obtenido de BALANCE SOCIAL:

[www.balancesocial.com](http://www.balancesocial.com)

Espinal, G. G. (ENERO - JUNIO de 2000). ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL

AGRONEGOCIO EN UN MUNDO GLOBALIZADO. *MEXICANA DE*

*AGRONEGOCIOS*, 501.

Letona, S. E. (Octubre de 2010). *GUIA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE*

*UN CÓDIGO DE ÉTICA, DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE*

*PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA*. Obtenido

de *GUIA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE*

*ÉTICA, DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE*

*CONSUMO MASIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA*:

[www.repositorio.usac.edu.gt/143/1/03\\_3825.pdf](http://www.repositorio.usac.edu.gt/143/1/03_3825.pdf)

Luyo, J. L. (22 de julio de 2013). *RECURSOS DE LA EMPRESA: HUMANOS, MATERIALES,*

*FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS*. Obtenido de RECURSOS DE LA EMPRESA:

HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS:

<https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>

REPUBLICA, C. D. (20 de Diciembre de 1995). LEY 222 DE 1995. *LEY 222 DE 1995*. Bogota,

Colombia: Diario Oficial. Obtenido de

[www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0222\\_1995.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0222_1995.html)

Volpentesta, J. R. (2017). *Creación de un método de integración de grupos de interés al*

*gobierno de las empresas*. . Obtenido de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S0123592317300311&lang=es&site=eds-live>

De Paula, G., Ferraz, J. & Núñez, G. (2006). CEPAL. *Gobernabilidad corporativa, responsabilidad social y estrategias empresariales*. (p. 22-46).

Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1942/1/S309213P324es.pdf>

De la Cruz, C. & Fernández, J. (2016). *Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico*. (Spanish). *Empresa Y Humanismo*, 19(2), 69-118. doi:10.15581/015.XIX.2.69-118. Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=117625019&lang=es&site=eds-live>

Dacasa, E. (2017). *Sobre la ética y la responsabilidad social empresarial*. (Spanish). *Revista Académica, Facultad De Derecho*, 14(29), 43-92. Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=igs&AN=124347352&lang=es&site=eds-live>

Fernández, R. (2010). *Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial*.

Editorial ECU. (pp. 247-252. Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=804983&lang=es&site=eds-live>

Narváez, M. (2017). *Teoría de los Stakeholders*. [Archivo de video]. Recuperado

de <http://hdl.handle.net/10596/14060>

<http://www.balancesocial.com/>



**Anexos**

(Enlace del vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=hZvVCYVXS2w>)