

Propuesta: Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Cooperativa Colanta

Alexis Enrique Badillo Cantillo

Tomas Rodolfo Ochoa Montero

Camilo Andrés García Ustariz

Elizabeth Quintero Quintero

Yorlin Rocio Vargas Marín

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN

Administración de Empresas

2020

Propuesta: Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Cooperativa Colanta

Alexis Enrique Badillo Cantillo

Tomas Rodolfo Ochoa Montero

Camilo Andrés García Ustariz

Elizabeth Quintero Quintero

Yorlin Rocio Vargas Marín

Dr. Lina María González Arango

Tutora-Asesora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN

Administración de Empresas

2020

Tabla de Contenido

Lista de tablas	4
Lista de figuras	5
Objetivos	6
Resumen.....	7
Palabras claves.....	7
Abstract.....	8
Keywords	8
Introducción	9
1. Presentación de la empresa y criterios de selección	10
Marco Institucional.....	11
Instrumento de Diagnóstico, Resultado y Análisis.....	18
Matriz del marco lógico (Árbol de problema y Árbol de soluciones)-Explicaciones	35
Definición del mapa estratégico, imagen del mapa estratégico y explicación a partir de la dimensión económica, social y ambiental.....	38
Plan estratégico de responsabilidad social (situación actual, plan de mejora)	61
2. Conclusiones	66
3. Referencias	67
4. Anexos.....	70

Lista de tablas

Tabla 1 Formato del Marco Institucional Colanta.....	11
Tabla 2 Formato Selección de preguntas Colanta.....	19
Tabla 3 Tipos de contrato de Colanta.....	21
Tabla 4 Número de Colaboradores de Colanta.....	22
Tabla 5 Formato de la Encuesta de Colanta.....	22
Tabla 6 Porcentaje de participación de la población en Colanta.....	24
Tabla 7 Resultados de las encuestas.....	33
Tabla 8 Indicador Económico de Colanta.....	40
Tabla 9 Indicador Ambiental de Colanta.....	43
Tabla 10 Indicador de Responsabilidad Social de Colanta.....	46
Tabla 11 Perspectiva y Crecimiento.....	52
Tabla 12 Plan Estratégico Colanta.....	61

Lista de figuras

Figura 1 Condiciones Laborales de Colanta	23
Figura 2 Oportunidades Laborales de Género en Colanta.....	24
Figura 3 Participación de la población de Colanta.....	25
Figura 4 Programas de Fortalecimiento.....	26
Figura 5 Sin Casos de Discriminación Colanta	26
Figura 6 Derechos de loa Trabajadores	27
Figura 7 Incentivo los Trabajadores de Colanta	28
Figura 8 Igualdad de Condiciones Salariales.....	28
Figura 9 Aplicación de los Programas de RSE	29
Figura 10 Desarrollo de Ideas de Colanta.....	30
Figura 11 Comité de Seguridad.....	30
Figura 12 Perfil del Trabajador de Colanta.....	31
Figura 13 Compromisos de Colanta.....	32
Figura 14 Eliminación del trabajo Forzoso.....	32
Figura 15 Árbol de problema	35
Figura 16 Árbol de Soluciones.....	36
Figura 17 Mapa Estratégico	39

Objetivos

Objetivo general

Diseñar el plan de responsabilidad social empresarial para la Cooperativa Colanta.

Objetivos específicos

- Diseñar el instrumento de diagnóstico para la identificación del problema central en la Cooperativa Colanta.
- Definir el marco lógico y el mapa estratégico para la Cooperativa Colanta.
- Formular el plan de mejoramiento para la Cooperativa Colanta.
- Construir un Código de Ética donde se demuestre una adecuada orientación para la Cooperativa Colanta.

Resumen

El presente compilado de este texto hace referencia a la Responsabilidad Social Empresarial, el cual es el tema central de todas las fases a lo largo del diplomado de profundización que se ha desarrollado, con el fin de investigar los diferentes conceptos, compilando las ideas de forma colaborativa y asumiendo compromisos. Fue fundamental la elección de una empresa con el objetivo de analizar todos sus puntos de vista orientados a la R.S.E.

Se seleccionó la Cooperativa Colanta en consenso de todos los integrantes del grupo con el fin de realizar un adecuado análisis de la cooperativa, por medio del cual se utilizaron indicadores en base a la Norma ISO 26000. Con el fin de evaluar e identificar los derechos laborales de los socios cooperativos de la empresa. Se le realizó un análisis de forma grupal, se definió el destino estratégico, además de desarrollar un marco lógico, logrando definir el mapa estratégico a partir de la dimensión económica, social y ambiental, logrando con los indicadores y el plan de acción. Desarrollando acciones estratégicas para la cooperativa, finalizando con el código de ética Cooperativo de Responsabilidad Social aplicados a los socios de la empresa.

Palabras claves

Código 5533, Derechos humanos 557, Ética 283, Investigación 111, Responsabilidad social 6052.

Abstract

The compilation of this text refers to corporate social responsibility that is the central topic of all phases through the deepening diploma. With the purpose of make an investigation from different concepts, compiling ideas in collaborative ways and assuming commitments. It was fundamental the choice of one Company with the objective of analyze all their points of view oriented to the R.S.E.

Was selected the company Colanta together with all the members of the group, with the purpose of make an analysis of the company. In which we used indicators based on the norm ISO 26000. With the intention of evaluate and identify the laboral rights of the cooperative partners of the company. An analysis was made in group, we defined the strategic destination, besides that we developed a logic frame, managing to define the strategic map from the economic, social and ambiental dimensión, all with indicators and action plan. Develop strategic actions for the company, ending with the cooperative code of ethics of social responsibility applied to the partners of the company.

Keywords

Codes 5533, Human Rights 557, Ethics 283, Research 111, Social Responsibility 6052.

Introducción

En el presente trabajo se indican las gestiones plasmadas para el desarrollo del plan de Responsabilidad Social Empresarial de la Cooperativa Colanta, que es una empresa líder en el mercado nacional, consolidada como una de las mejores en la producción y comercialización de productos derivados de la leche y carnes; esto le permite generar empleo, apoyar a los campesinos, tener sostenibilidad y rentabilidad económica.

En este plan se desarrolla el diagnóstico de la Cooperativa como lo es la misión, visión y los valores cooperativos que los colaboradores deben tener en cuenta, de igual forma se determina un problema el cual se le debe aplicar un instrumento de recolección de datos para hacer un análisis exhaustivo y de esta manera desarrollar una matriz de marco lógico para determinar causas y efectos donde nos permite crear estrategias y objetivos a implementar en la misma.

Finalmente se desarrolla un plan de mejora para contribuir con el problema seleccionado tomando las mejores decisiones para el fortalecimiento de la Cooperativa

Presentación de la empresa y criterios de selección

Colanta nace en el año 1964 aproximadamente en el Departamento de Antioquía, ante la necesidad de poder implementar y dar empleo a los productores de leche de forma que nació como la idea necesaria para poder generar fuentes de empleo a las familias paisas que lo necesitaban y logrando así iniciar con una producción pequeña diaria en litros de leche.

Este proceso tomo varios años de forma que se pudo implementar diferentes mecanismos de crecimiento empresarial en donde tanto los productores como campesinos podían generar ganancias gracias a la secretaría de agricultura direccionada en aquel entonces por Don Matías y que en aquel entonces tomó el nombre de: Coolechera.

Sin embargo, la situación fue bastante difícil durante los años de 1973 pues el apoyo económico era poco y el respaldo mucho menor a nivel de tecnología, pero las ganas y la pasión por sacar adelante dicho proyecto estaban intactos por lo cual se dio inicio a la construcción y colaboración gracias a la Universidad Nacional de Bogotá junto con el ministro de Agricultura departamental.

De esta forma y con el paso de los años Coolechera se constituyó en lo que hoy conocemos como Colanta. Fue así como a partir del año 1976 se empezaron a vender los primeros litros de leche generando grandes cantidades de clientes a nivel nacional.

Esta Cooperativa fue seleccionada por que es legalmente constituida, tiene una amplia trayectoria en el mercado y abarca muchos temas de la Responsabilidad Social con los cuales podemos trabajar durante el desarrollo del trabajo. Apreciar tabla 1 y figura 1

Marco Institucional.**Tabla 1** *Formato del Marco Institucional Colanta*

Nombre de la	
Empresa	Cooperativa Colanta Nit 8909044786
Sector:	Industrial
Ubicación:	Calle 74 64 A 51 Medellín - Colombia
Misión:	Somos una empresa pionera en el entorno industrial y lácteo que tiene como propósito principal desarrollar productos con alta calidad y que sean de beneficio para la comunidad que los consume; por otra parte, pretendemos ofrecer una correcta relación entre calidad y precio de forma que los clientes puedan ser beneficiados en la compra de los mismos. Actualmente contamos con la mejor preparación laboral en cuántos empleados, así como la inversión en maquinaria automatizada que nos permita reorganizar los procesos productivos de Colanta.
Visión:	Para el Año 2023 Seremos la Cooperativa más comprometida y desarrollada en términos de internacionalización para poder mejorar la calidad en la producción de los productos lácteos, así como también crecer a nivel social y económico, generan valor agregado a las diferentes esferas de la sociedad con nuestros proyectos de RSE. Solidaridad: es importante para Colanta poder cumplir con los estándares de Solidaridad entre los miembros, empleados, proveedores y terceros de la empresa.

Participación: Estamos siempre involucrados con los diferentes procesos de participación social a través de nuestros proyectos de Responsabilidad Social Empresarial.

Equidad: Brindamos un equilibrio entre ingreso y tiempo laboral para nuestros empleados, generando equidad.

Honestidad: Nos caracteriza la transparencia ante todos los asuntos y poder hablar con la verdad.

Lealtad: Somos completamente entregados a nuestra misión, visión y valores corporativos.

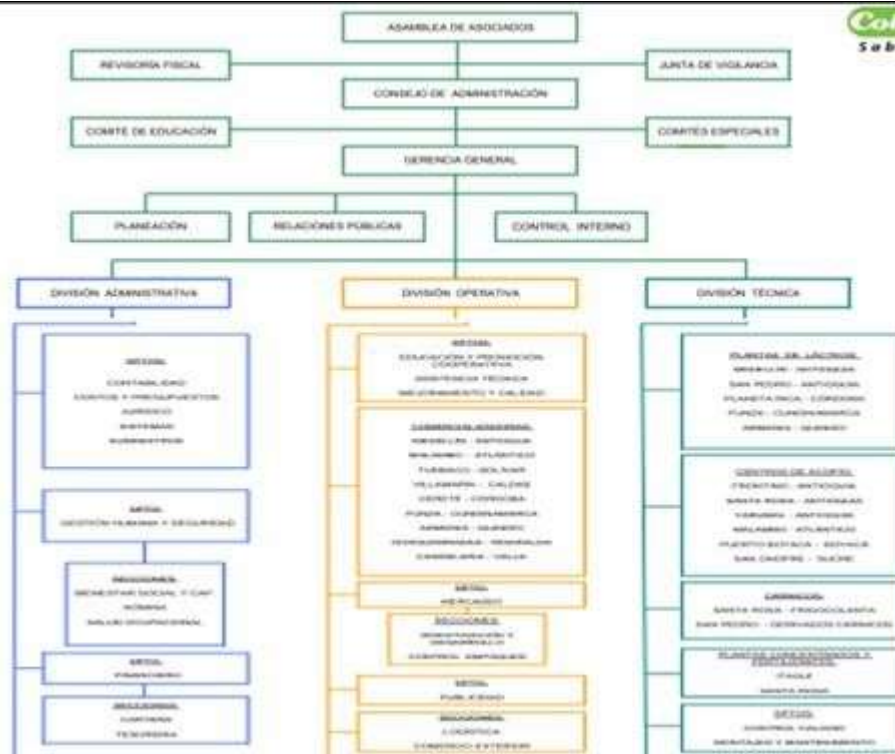
Valores: Responsabilidad: Nos caracteriza ser estricto con el cumplimiento de nuestros compromisos.

Respeto: Estamos siempre cumpliendo con los códigos éticos de comportamiento dentro y fuera de la empresa para poder generar una imagen de afectividad social y compromiso con el respeto.

Confianza: Este es uno de los principales factores por el cual nos prefieren nuestros clientes.

Trabajo en Equipo: Entendemos la importancia de aprender a crecer colaborativamente y por lo tanto desarrollamos equipos de trabajo para las diferentes áreas de la empresa.

Estructura Organizacional



Nota: Fuente: Gonzales, Y. (2020).

El desarrollo de una empresa en comparación con el contexto social puede variar mucho con respecto al impacto y cuidado que se le brinde al entorno medio ambiental, por lo tanto, es importante poder crecer de forma integral en cuanto la operatividad de cada sector. Por lo tanto, Colanta es en la actualidad un claro reflejo de la importancia que recae sobre el cuidado de ecosistemas naturales y cómo es posible implementar nuevos mecanismos prácticos.

Fue así como la implementación de la ISO 26000 del año 2010 permitió iniciar la implementación de los principios con respecto a la RSE que permiten a las empresas expandir un crecimiento y cumplimiento de objetivos sin ánimos de lucro que permite generar beneficios. Colanta ha podido poco a poco desarrollar estos proyectos y dar cumplimiento a la normatividad establecida.

La Norma ISO 26000:2010 a través de su índice son los siguientes:

1. Objetivo y Campo de aplicación
2. Términos y definiciones
3. Comprender la Responsabilidad Social
4. Principios de la Responsabilidad Social
5. Reconocer la Responsabilidad Social e Involucrarse con las partes interesadas
6. Orientación sobre Materias Fundamentales de Responsabilidad Social
7. Orientación sobre la Integración de la Responsabilidad Social en toda la Organización

Responsabilidad Social

Toda organización tiene el deber y responsabilidad de dar cumplimiento con proyectos sociales que puedan generar un impacto ético en las diferentes comunidades necesitadas, esto siempre manteniendo los siguientes aspectos a flote:

- Contribuir al desarrollo medio ambiental y el cuidado sostenible de la comunidad
- Analizar y estudiar las necesidades de las clases minoritarias
- Cumplir con la normatividad y las leyes aplicables a los proyectos asociados.

La implementación de estos proyectos garantiza que la calidad de vida de los habitantes influenciados mejore notablemente y por lo tanto genere más oportunidades laborales y de crecimiento social para los afectados directos.

Materias fundamentales de la Responsabilidad Social

Como parte del concepto de la responsabilidad social de una Organización, se tendrá que identificar los asuntos necesarios y establecer sus prioridades.

Las materias fundamentales de la Responsabilidad están generadas todas en base a la organización y como gobernar la misma, por lo tanto, los derechos humanos juegan también un papel fundamental en el cumplimiento de la normatividad, así también se encuentran las prácticas laborales de los futuros empleados y dar espacios de trabajo para ellos.

Por otra parte, también se encuentra el cuidado ideal del medio ambiente siempre dando cumplimiento a cada uno de los factores que representan el cuidado y mejora continua de la operatividad y el asunto general en el manejo de los consumidores y proveedores para poder generar una participación activa en el desarrollo de la comunidad con programas de RSE.

Derechos Humanos: En la implementación de los proyectos se necesita que las empresas puedan controlar el cuidado en los derechos fundamentales de forma que estos puedan cuidar el entorno general de ser humano.

Esto siempre implementando los derechos civiles y políticos que están caracterizados por el bienestar integral de las personas y cuidando también los derechos económicos y sociales que las personas pueden presentar en comparación con las obligaciones de la empresa.

De esta forma es como se considera que la organización puede llegar a competir con otras en cuanto el cuidado de los derechos humanos y la preservación de la autonomía humana.

Prácticas laborales: Las prácticas laborales viene siendo una normatividad que esta instaurada para todas las empresas que deben recibir practicantes en su compañía con la finalidad de dar oportunidades a las personas que apenas están iniciando su proceso labora y que por lo tanto no cuentan con tanta experiencia en determinado campo.

Este es un principio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1994 de forma que muchos practicantes iniciados en sus carreras puedan implementar y practicar lo aprendido a lo largo de un tiempo de prueba con posibilidad de contratación.

El medio ambiente: Este es un factor que debe estar respetado por cada uno de los miembros de la empresa y por lo tanto es necesario implementar cambios que la comunidad pueda sentir y en donde se dé un cuidado integral para los entornos naturales, controlando las emisiones de CO2 y también cuidando los residuos sólidos que produce la empresa en base a sus procesos.

Cada uno de estos factores está constituido como normatividad en la constitución colombiana y por lo tanto deben ser acatados por las empresas que estén dispuestos a participar.

Prácticas justas de operación: Aspecto relacionado a la conducta ética en relación con las demás empresas u organizaciones. Tiene que ver mucho con la parte relacional entre la empresa y las diferentes agencias externas o terceros encargados de las áreas ideales para poder

llevar a cabo el cumplimiento de operaciones y propósitos básicos de las empresas buscando el bienestar máximo de la misma.

Asuntos de consumidores: Toda empresa debe tener un control adecuado relacionado con los consumidores y comprender las cifras que rodean a estos para poder realizar procesos de Remarketing y también lanzar sus campañas de fidelización aduciendo la importancia de poder gestionar los asuntos del consumismo como fuente principal para el desarrollo empresarial.

Participación activa y desarrollo de la comunidad: La comunidad debe hacerse participe dentro de los programas de Responsabilidad Social Empresarial de forma que sea mucho más llevadero y más sencillo poder orientar los recursos de la empresa al desarrollo social y el desarrollo sostenible del entorno que los rodea; esto siempre buscando la participación activa tanto de los empleados, los miembros asociados como de la comunidad aledaña a la empresa.

Instrumento de Diagnóstico, Resultado y Análisis

Variable seleccionada: Derechos Humanos

Método de recolección de la información: Encuesta:

La encuesta: La Encuesta, según Méndez (1995) “tiene aplicación en aquellos problemas que se pueden investigar por método de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento”. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes, opiniones de los individuos con relación al objetivo de investigación desarrollado.

Algunas de las características de la encuesta son:

- La encuesta permite identificar cada uno de los hechos que se presentan con relación a la temática establecida para poder escuchar el testimonio de los encuestados.
- Esta técnica de recolección de datos permite investigar y establecer cuestiones específicas de los objetivos planteados para comprender el funcionamiento ideal.
- Permite recolectar información de diferente tipo en base a preguntas sencillas.
- El estudio de las respuestas permite determinar aspectos relevantes a estudiar.

Por medio de esta encuesta se busca tratar la diligencia de los derechos humanos que tiene la Cooperativa Colanta con sus empleados, ver tabla 2 para conocer las preguntas que se realizaron.

Tabla 2 *Formato Selección de preguntas Colanta*

Empresa seleccionada	Variable	Indicador Escogido	Preguntas	Instrumento y población objeto de estudio
COLANTA	Derechos humanos	Derechos laborales fundamentales	<p>¿Cuenta la Cooperativa Colanta con un esquema o comité de seguridad e higiene en el trabajo (SG.SST)?</p> <p>¿Se tiene en cuenta el perfil del trabajador para las asignaciones laborales sin discriminación alguna?</p> <p>¿La Cooperativa COLANTA conserva un apropiado compromiso con el respeto y la dignidad de sus empleados? Justifica la respuesta.</p>	Colaboradores en general de la Cooperativa.

¿Considera usted que la Cooperativa promueve la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio para sus empleados? ¿Por qué?

¿Se les cumplen los derechos a los trabajadores?

¿La cooperativa promueve e incentiva a los trabajadores a crecer educativamente dentro de la empresa?

¿La cooperativa Colanta les paga el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?

Población y Muestra: La población a la cual se van tomar los datos en la cooperativa Colanta, ubicada en CALLE 74 64 A 51 Medellín - Colombia que cuenta con 7336 empleados. La muestra será obtenida de los Empleados de la división Operativa, Administrativa, técnica y Asociados trabajadores en la cooperativa donde se identificará los agentes aleatoriamente para obtener la información aplicada en encuestas, es importante aplicar de forma aleatoria simple y en diferentes horarios las encuestas para obtener unos datos más homogéneos y así encontrar los aspectos positivo y negativos de la parte interna que tiene que ver con la empresa distribuidos así ver tabla 3 y tabla 4.

Tipos de contratos, colocación por categoría y cargos

Tabla 3 *Tipos de contrato de Colanta*

Tipo de contratación		Personal por áreas	
Empleados & Socios Directos	6.371	Área Administrativa	631
Empleos por Temporadas	675	Área de Agropecuario	114
Opción para Practicantes	74	Área Comercial	2122
Personal de Inicio	216	Área Técnica	3263
		Área de Planeación	1206
Total	7336	Total	7336

Nota: Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 *Numero de Colaboradores de Colanta*

Organización de Población		
Mujeres	2493	34%
Hombres	4843	66%
Total	7.336	

Nota: Fuente: Grupo Colaborativo 8

Tabla 5 *Formato de la Encuesta de Colanta*

Formato de Recolección de Información	
Nombre del Encuestado	
Cargo:	
Temas Seleccionado	Derechos Humanos INDICADOR: Derechos laborales fundamentales
Encargados	Estudiantes Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Grupo encargado	101008_8 (Universidad Nacional Abierta y a Distancia) UNAD
Población a quien va dirigida	Colaboradores de la división Operativa, Administrativa y técnica en la Cooperativa Colanta
Objetivo	Identificar y evaluar indicador sobre los derechos Laborales en la Cooperativa Colanta
Alcance	Identificar trato por parte de la Cooperativa Colanta a los colaboradores de acuerdo a su raza, religión, condición sexual y grupos vulnerables

Nota: Fuente: Elaboración Propia

Ficha Técnica

- 1) **¿Cómo son las condiciones laborales en cuanto a remuneración económica, seguridad social, jornadas de trabajo y descansos en la empresa? “Marque con una X”**

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

Muy malas

Podemos decir que los colaboradores consideran que las condiciones laborales son 100% ver

Figura 1.

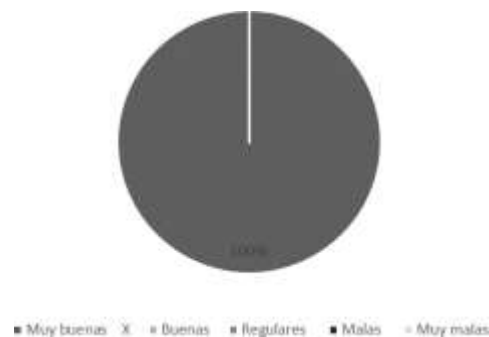


Figura 1 *Condiciones Laborales de Colanta*

Fuente: elaboración Propia

- 2) **¿Cuentan las mujeres con las mismas oportunidades y garantías que los hombres para acceder a un trabajo en la empresa? “Argumete su respuesta”**

Si

No

De lo anterior podemos observar que las actividades principalmente caracterizadas están mucho más inclinadas hacia los hombres que hacia las mujeres motivo por el cual se presenta una

falta de equidad dentro del proceso analizado y lo que genera una alta competitividad entre las partes analizadas, siendo que las mujeres solo tienen una participación aproximada del 30%, apreciar figura 4.

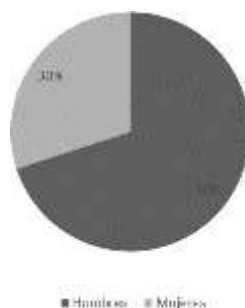


Figura 2 Oportunidades Laborales de Género en Colanta

Fuente: Elaboración Propia

3. ¿Qué porcentaje de participación Aproximadamente ofrece la empresa Colanta a las siguientes poblaciones?

Tabla 6 Porcentaje de participación de la población en Colanta

	Ninguno	2%	5%	10%	20%	30%	Más del 50%
1 Comunidad LGTBIQ		X					
2 Población víctimas de la violencia			X				
3 Madres cabeza de hogar					X		
4 Personas desmovilizadas de la guerra	X						
5 Población en condición de discapacidad			X				
6 Personas afrodescendientes				X			
7 Personas comunidad indígena	X						

8	Jóvenes en condición de riesgo	X	
9	Técnicos, Tecnólogos y Profesionales recién egresados		X
10	Hombres		X
11	Mujeres		X
12	Desplazados por la violencia	X	

Nota: Fuente: elaboración propia

La cooperativa cuenta con poca participación de algunas poblaciones, ver tabla 6 y apreciar figura 3.



Figura 3 Participación de la población de Colanta

Fuente: Elaboración Propia

4. ¿La Cooperativa Colanta cuenta con algún programa que beneficie el fortalecimiento y crecimiento laboral de sus asociados? “Complemente su respuesta”

Si X

No

La Cooperativa genera ideas y campañas para apoyar la contratación de hombres y mujeres afirmando así los pactos con los asociados y elevar la calidad de vida de las diferentes

familias que son beneficiados, llevando un mayor potencial a cada una de las esferas de la sociedad, ver figura 4



Figura 4 *Programas de Fortalecimiento*

Fuente: Elaboración Propia

5. ¿Se ha presentado algún caso de discriminación en la Cooperativa Colanta? Si su respuesta es afirmativa “comentar el caso”

Si

No X

Colanta se caracteriza principalmente por garantizar siempre el bienestar para sus trabajadores dándoles gran parte de participación a otros empleados, pero así mismo tiene problemáticas para emplear a las comunidades minoritarias como lo son la LGTBI, ver figura 5.

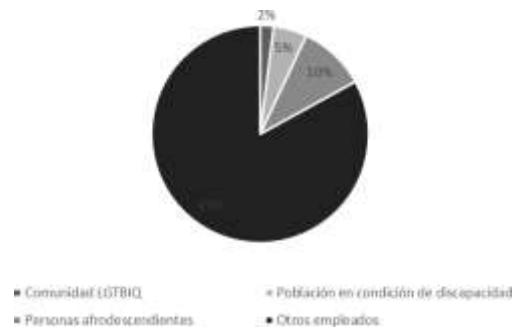


Figura 5 *Sin Casos de Discriminación Colanta*

Fuente: Elaboración Propia

6. ¿Se les cumplen los derechos a los trabajadores?

Si X

No

La filosofía de la cooperativa Colanta está siempre enfocada en determinar que sus empleados deben obtener los suficientes beneficios basados en la equidad y de esta forma cumplir con sus deberes empresariales respetando los derechos laborales, ver figura 6.



Figura 6 *Derechos de loa Trabajadores*

Fuente: Elaboración Propia

7. ¿La cooperativa promueve e incentiva a los trabajadores a crecer educativamente dentro de la empresa?

Si X

No

La educación, formación y comunicación se han constituido en estrategias desarrolladas en colectivo por el Comité de Educación Central que, junto con los Comités de Educación Municipales y Regionales, ha dispuesto espacios de colaboración para el mejoramiento y cualificación de las competencias de los Asociados.

Los Asociados Productores y Asociados Trabajadores se beneficiaron de recursos del Fondo Rotatorio para pagar matrículas en colegios y universidades de sus estudios o de su grupo familiar, ver figura 7.



Figura 7 *Incentivo los Trabajadores de Colanta*

Fuente: Elaboración Propia

8. ¿Cree usted que existen igual de condiciones salariales a hombre y mujeres de la Cooperativa?

Si X

No

La Cooperativa tiene igualdad de condiciones salariales a sus colaboradores sin importar el género, ver figura 8.



Figura 8 *Igualdad de Condiciones Salariales*

Fuente: Elaboración Propia

9. ¿La Cooperativa aplica con frecuencia los programas de Responsabilidad Social para la participación de comunidades de mujeres y niños huérfanos?

Siempre X

Casi siempre

Rara vez

Casi nunca

Nunca



Figura 9 Aplicación de los Programas de RSE

Fuente: Elaboración Propia

10. ¿La empresa propone nuevas ideas en el desarrollo de estrategias que permitan apoyar a las madres cabeza de hogar del sector?

Siempre

Casi siempre X

Rara vez

Casi nunca

Nunca

La cooperativa para sus nuevas ideas de desarrollo apoya al 20% de las madres cabeza de familia, ver figura 10.

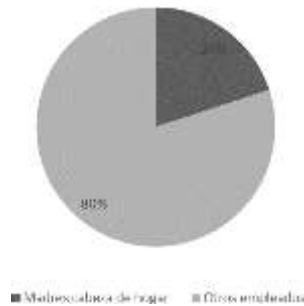


Figura 10 *Desarrollo de Ideas de Colanta*

Fuente: Elaboración Propia

11. ¿Cuenta la Cooperativa Colanta con un esquema o comité de seguridad e higiene en el trabajo (SG.SST)?

Si X

No

Los Copasst y comités de seguridad son una medida instaurada como normativa y que por lo tanto requiere que los programas de capacitación estén disponibles para todos los empleados y así mismo poder desarrollar cargos operativos que puedan aportar beneficios en la ARL y Salud, ver figura 11



Figura 11 *Comité de Seguridad*

Fuente: Elaboración Propia

12. ¿Se tiene en cuenta el perfil del trabajador para las asignaciones laborales sin discriminación alguna?

Si

No

Desarrollamos las competencias y fortalecimiento del perfil del Asociado sin distingo de clase social, religión o raza con Programas de comité epidemiológico. Cursos de prevención de riesgo biomecánico se dictaron capacitaciones para todos los empleados, apreciar figura12.

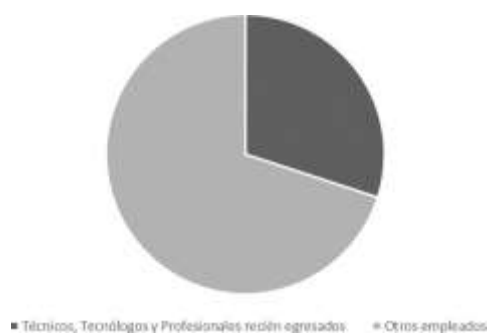


Figura 12 Perfil del Trabajador de Colanta

Fuente: Elaboración Propia

13. ¿La Cooperativa Colanta conserva un apropiado compromiso con el respeto y la dignidad de sus empleados? Justifica la respuesta

Siempre

Casi siempre

Rara vez

Casi nunca

Nunca

Proteger a los empleados, así como los socios es una de las prioridades que siempre procura el cumplimiento de los objetivos en Colanta y por lo tanto esto permite idealizar las relaciones laborales entre los empleados y crear compromiso por parte de los mismos, ver figura13.

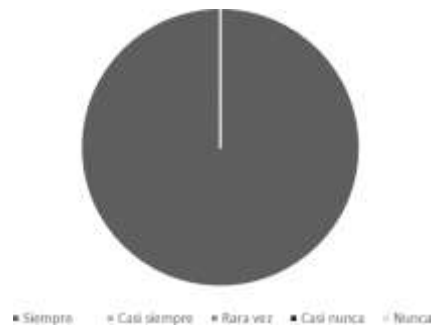


Figura 13 *Compromisos de Colanta*

Fuente: Elaboración Propia

14. ¿Considera usted que la Cooperativa promueve la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio para sus empleados? ¿Por qué?

Si X

No

Porque la cooperativa se rige al código sustantivo colombiano y a la organización del trabajo OIT, ver figura 14.



Figura 14 *Eliminación del trabajo Forzoso*

Fuente: Elaboración Propia

Resultado estadístico de la encuesta ver tabla 7.

Tabla 7 Resultados de las encuestas

Áreas encuestadas	personas encuestadas por grupos	Cantidad	%
	Comunidad LGTBIQ	146	2%
	Población víctimas de la violencia	366	5%
	Madres cabeza de hogar	1467	20%
Administrativa	Población en condición de discapacidad	366	5%
	Personas afrodescendientes	733	10%
Agropecuaria	Técnicos, Tecnólogos y Profesionales recién egresados	2202	30%
Comercial		2056	28%
Técnica	Total	7336	100%
	Hombres	5135	70%
	Mujeres	2201	30%
	Total	7336	100%

Fuente: Grupo Colaborativo 8

Análisis del Grupo

De acuerdo al estudio que hemos avanzado se pudo detectar o evidenciar que las condiciones laborales son muy buenas, con un porcentaje de tantos por ciento, las garantías y oportunidades de mujeres son las mismas que para los hombre, se goza de un ambiente equitativo e incluyente, la participación esta alrededor de 20 % comunidad LGTBI y más del 50% a hombres

y las mujeres están en un 30% por factores empresariales se evaluó a todo el personal vigilando todo el procedimiento y así con cada una de las preguntas evaluada.

Así mismo, podemos observar que el desarrollo y resultado de la encuesta está determinado por algunos factores importantes sobre el porcentaje de participación que ofrece la empresa Colanta a la comunidad LGTBI, siendo tan solo de un 2% lo que demuestra una clara afectación y falta de interés por parte de la empresa para esta minoría poblacional; es un tema complicado, debido a la diferencia de opiniones que se puede llegar a manejar a lo largo de dichos aspectos.

Por otra parte, es importante comprender que el mayor porcentaje y nivel de ayuda por parte de la Empresa Colanta esta direccionado hacia los técnicos, tecnólogos y profesionales del departamento, ofreciendo así un mejoramiento para la calidad de vida de cientos de familias en donde las personas proveen a partir del sector lácteo como una fuente de ingresos constante. Actualmente este grupo mayoritario poblacional cuenta con más del 30% de apoyo en recursos y compromiso por parte de la empresa, lo que demuestra un claro ejemplo de dedicación para crear y mejorar el nivel de vida en los habitantes del departamento y que laboran en la empresa.

Por último, es importante aclara que la cantidad total de personas encuestadas fue de 7336, teniendo en cuenta que fueron 5135 hombres y 2201 mujeres para poder dar construcción a cada una de las variables establecidas a lo largo del presente trabajo de investigación y ante lo cual se establecen las conclusiones a continuación.

Matriz del marco lógico (Árbol de problema y Árbol de soluciones)-Explicaciones

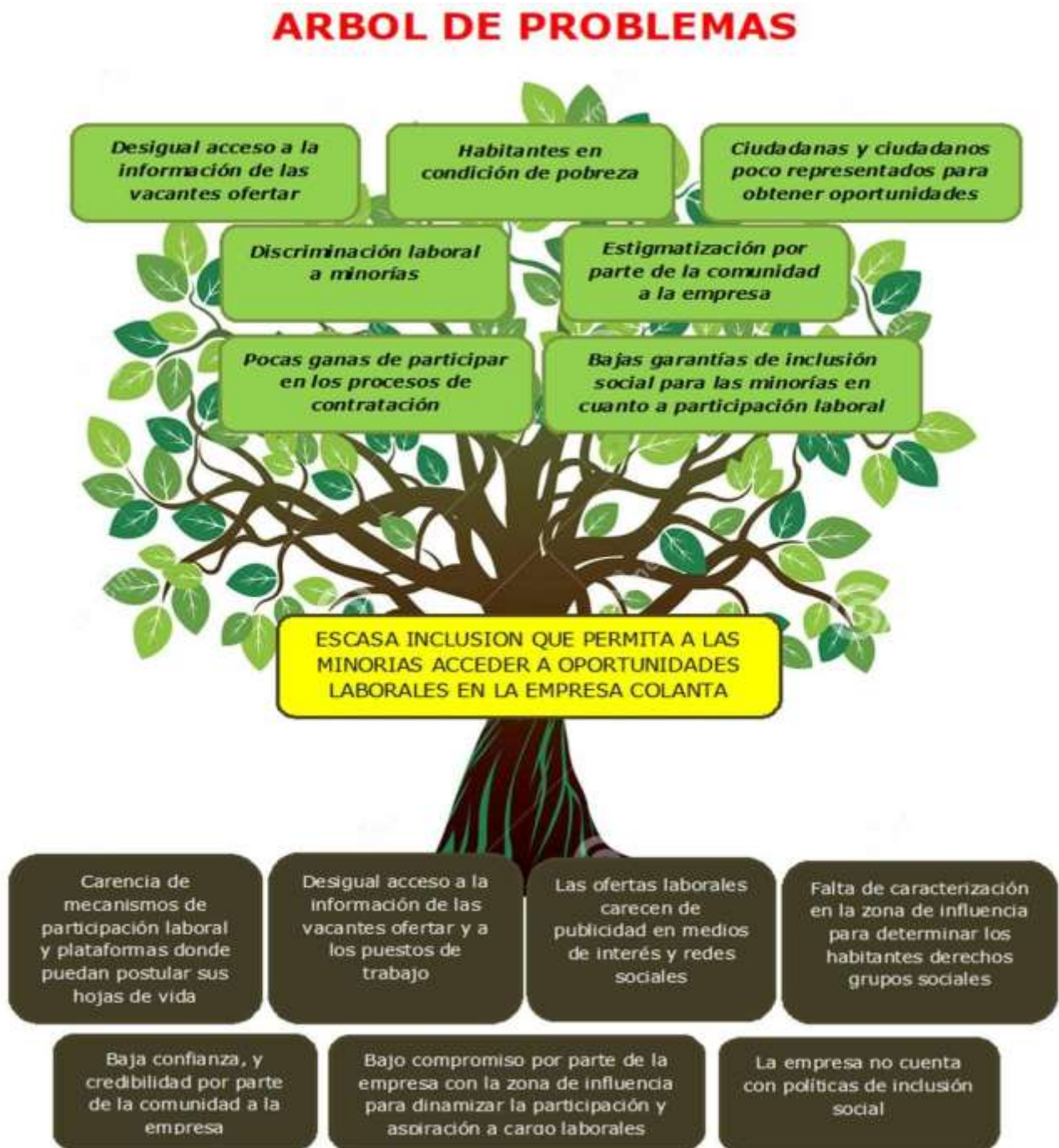


Figura 15 *Árbol de problema*

Fuente: Elaboración Propia

ARBOL DE SOLUCIONES

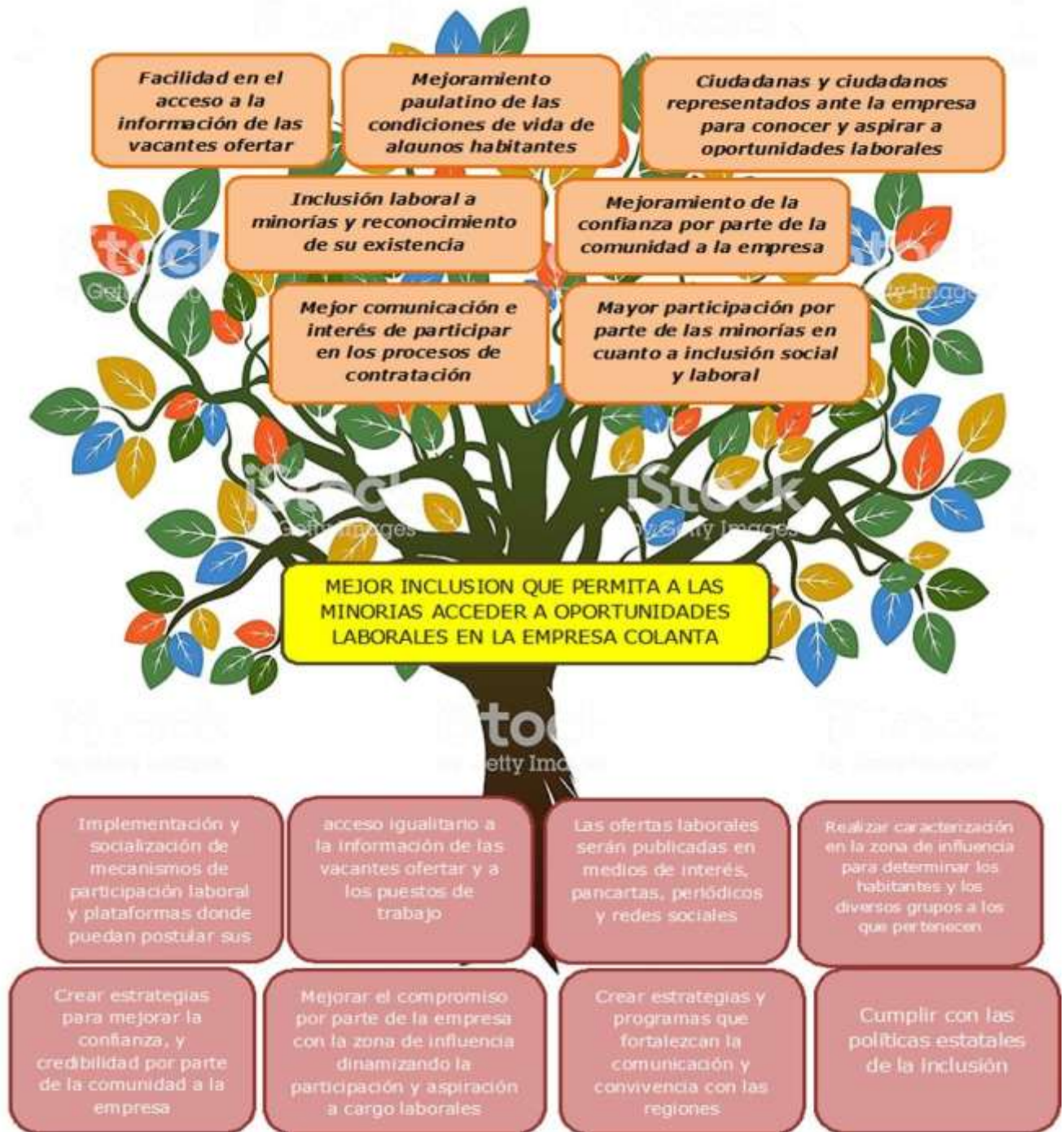


Figura 16 *Árbol de Soluciones*

Fuente: Elaboración propia

Árbol de Problemas teniendo en cuenta que el problema principal identificado fue: “la escasa inclusión que permita a las minorías acceder a oportunidades laborales en la empresa Colanta” está determinado por una serie de condicionamientos que afectan directamente a la población que es posible establecer bajo el hecho principal en donde la empresa carece de mecanismos de participación laboral que incluyan a las personas de grupos sociales marginados o de minorías lo que dificulta en gran manera que se puedan implementar programas de RSE en la empresa debido al bajo presupuesto disponible para llevar a cabo este tipo de obras que benefician tanto a la comunidad como la empresa misma, ver figura 15.

Árbol de Solución bajo la problemática establecida cabe resaltar la importancia de implementar estrategias y acciones que puedan traer cambios y que estén direccionadas por la correcta implementación y proyección de ofertas laborales mínimas a las poblaciones afectadas o minorías de forma que sea posible encaminar la comunicación y convivencia entre las regiones del Cesar, llevando así un beneficio agregado con respecto al aumento en la participación de grupos sociales menores en el tema de oportunidades laborales, ver figura 16.

Definición del mapa estratégico, imagen del mapa estratégico y explicación a partir de la dimensión económica, social y ambiental

Un mapa estratégico es una perfecta figura visual de las estrategias de una empresa el cual representa el proceso de crear un valor mediante una cadena de vínculos de causas y efectos entre los objetivos de las perspectivas del cuadro de mando integral.

Los beneficios de tener un mapa estratégico son:

- Dar claridad y responsabilidad a las estrategias fijada en las empresas.
- Eficaz herramienta de información para que todos los colaboradores entienda y se orienten en las estrategias para lograr el éxito empresarial.
- Permite a loas directivo de las empresas ensayar si sus estrategias son aprobadas.

El mapa estratégico está basado en cuatro perspectivas.

1. **Perspectiva financiera:** son los resultados notorios de la estrategia manejando indicadores acreditados, las inversiones, valor económico, inversión económica, entre otros.
2. **Perspectiva del cliente:** son los indicadores encaminados a la satisfacción, conservación y crecimiento del cliente.
3. **Perspectiva de los procesos:** son los métodos claves en el que el administrador y los colaboradores logren optimarlos continuamente.
4. **Perspectiva de aprendizaje y crecimiento:** se enfoca en identificar los puntos de trabajo, los sistemas y el clima organizacional que sostienen los métodos de establecer valor.

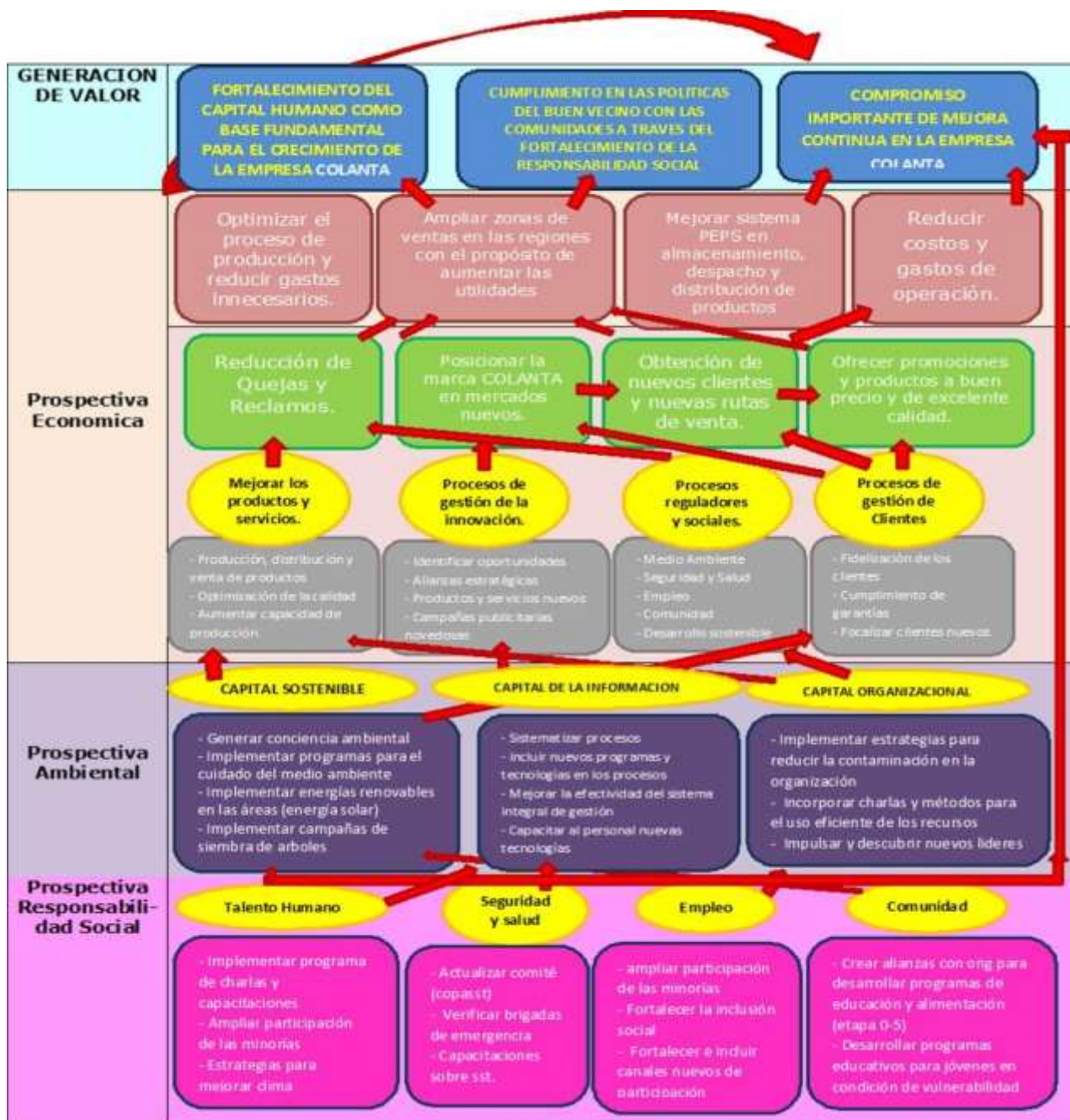


Figura 17 Mapa Estratégico

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8 *Indicador Económico de Colanta*

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Unidad de Medida	Frecuencia	Nombre del Indicador	Indicador	Meta	Resultado	Tendencia
Mejorar los productos o servicios	Reducir costos y gastos de operación por litro de leche.	Mes	Mensual	Costo unitario por litro de leche	Costos de producción/ N° de litros producidos	20%	10%	Decreciente
	Mejorar sistema PEPS en almacenamiento , despacho y distribución	Mes	Mensual	Productos terminados dados de baja	Perdida de productos terminados/ Total de productos terminados.	50%	80%	Creciente
	Ampliar zonas de ventas en las regiones.	Porcentual	Mensual/an ual	Crecimiento del volumen producción	Unidades producidas mensuales	20%	23%	Creciente

	Determinar el índice de la calidad de la producción.	porcentual	Semestral	Eficacia de la calidad de producción.	Productos defectuosos/ Productos totales.	10%	8%	Decreciente
	Fortalecer alianzas estratégicas.	Porcentual	Anual	Crecimiento de alianzas	Nº de alianzas/total alianzas	10%	12%	Creciente
	Establecer el nivel de desperdicio en insumos.	porcentual	Anual	Nivel de desperdicio de materiales.	Desperdicios de insumos/ total de insumos	3%	10%	Creciente
Procesos de gestión de la Innovación	Optimizar el proceso de producción y reducir costos.	Mes	Anual	Producción	(Utilidad Neta / Patrimonio) x 100	20%	23%	Creciente

	Ampliar	Mes	Semestral	Variación	Nº de	8%	19%	Creciente
	promociones y			del	promociones/			
	productos			producto	total			
	nuevos				promociones			
	Aumentar la	Porcentual	Mensual	Calidad	Promedio	5%	2%	Decreciente
	productividad y			composicio	proteína x 10			
	calidad de la			nal	x Densidad			
	leche				de la leche			
Procesos	Fortalecer	Semestral	Anual	Aumento de	Alianzas	15%	35%	Creciente
reguladores	alianzas con los			alianzas	nuevas / total			
y sociales	pequeños				de alianzas			
	productores.				anuales			
Procesos de	Reducción de	Porcentual	Mensual	Satisfacción	Resultado	80%	93%	Creciente
gestión de	Quejas y			del cliente	encuestas			
clientes	Reclamos.							

Obtención de nuevos clientes y nuevas rutas de venta.	Porcentual	Mensual	Clientes nuevos	Clientes nuevos por mes	18%	20%	Creciente
---	------------	---------	-----------------	-------------------------	-----	-----	-----------

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9 *Indicador Ambiental de Colanta*

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Unidad de Medida	Frecuencia	Nombre del Indicador	Indicador	Meta	Resultado	Tendencia
	Generar conciencia ambiental	Porcentaje	Semestral	Aumentar la conciencia ambiental	(N° de Personal a concientizar/total de personas) *100	80%	70%	Creciente
	Implementar programas para el cuidado del medioambiente.	Porcentaje	Anual	Programa ambiental	(N° de programas ambientales/ total de programas) *100	50%	60%	Creciente

Capital Sostenible	Implementar energías renovables en las áreas.	Mes	Anual	Proyecto de energía renovable	(Nº de proyectos/ total de proyectos) *100	70%	70%	Creciente
Capital de la información	Incluir nuevos programas y tecnologías en los procesos.	Porcentaje	Anual	Programas tecnológicos	(Nº de programas/ total de programas)*100	100%	90%	Creciente
	Mejorar la eficiencia del sistema integral de gestión.	Mes	Trimestral	Sistemas integral de gestión	(Nº de mejoras del sistema integral/total de mejoras)*100	60%	60%	Decreciente
	Capacitar al personal en las nuevas tecnologías.	Mes	Trimestral	Capacitación para el conocimiento	(Nº De Capacitaciones/total de capacitaciones) *100	70%	60%	Creciente

Capital de la organización	Implementar estrategias para reducir la contaminación organizacional.	Porcentaje	Anual	Mitigación de la contaminación	(N° de estrategias/total de estrategias) *100	50%	60%	Creciente
	Incorporar charlas y métodos para el uso eficiente de los recursos.	Porcentaje	Trimestral	Educación ambiental	(N° de charlas y métodos/ total de charlas métodos) *1000	90%	80%	Creciente
	Impulsar y descubrir nuevos líderes.	Porcentaje	Anual	Inclusión de líderes	(N° de personas líderes/total de incluidos)*100	40%	30%	Decreciente

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 10 *Indicador de Responsabilidad Social de Colanta*

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Unidad de Medida	Frecuencia	Nombre del Indicador	Indicador	Meta	Resultado	Tendencia
	Crear programas de capacitación para el crecimiento y desarrollo de las regiones de influencia.	Mes	Anual	Crecimiento y formación educativa.	(total invertido en capacitaciones y crecimiento/Utilidad bruta)	10%	9%	Decreciente
Aprendizaje y Crecimiento	Intensificar la búsqueda de soluciones, a partir del ámbito académico.	Trimestre	Anual	Incremento capacitaciones en la zona	(Personas capacitadas por zonas*) (Total personas de la zona)	50%	63%	Creciente

Medir el nivel de estudio en las regiones.	Porcentaje	Semestral	Nivel de estudio	(nivel de estudio por persona / Total de personas) *100	80%	89%	Creciente
Identificar los grupos de minorías en las regiones de operación	Mes	Semestral	Minorías por grupos	Personas pertenecientes a grupos minoría/Total Personas en la zona *100	30%	39%	Creciente
Incluir charlas técnicas, Cursos, capacitaciones.	Porcentaje	Semestral	Aportes económicos a proyectos	(cantidad invertida en crecimiento y aprendizaje/Utilidad bruta) *	60%	10%	Decreciente
Ajustar los procesos de participación en	Porcentaje	Anual	Índice de participación	N° participantes/ Total de trabajadores*100	100%	100%	Creciente

	la empresa							
Seguridad y	(COPASST)							
Salud	Fortalecer	Porcentaje	Semestral	Capacitación	N° de trabajadores	100%	100%	Creciente
SG-SST	brigadas de emergencia				en las brigadas / Total trabajadores *			
					100			
	Fortalecer	Porcentaje	Trimestral	Cumplimiento	N° charlas y	80%	85%	Creciente
	cronograma de			de	capacitaciones			
	capacitaciones y			de	capacitaciones			
	su cumplimiento			capacitaciones	trimestrales/ Total			
					de capacitaciones			
					estipuladas para el			
					trimestre *100			
	Realizar	Mes	Semestral	Intervención	N° De Actividades	30%	70%	Creciente
	seguimiento a las			de riesgos	Desarrolladas			
	actividades para				*100/N° Actividades			
	intervenir los				para cumplir			

riesgos jerarquizados.								
Usar y entregar los EPP	Porcentaje	Mensual	Elementos de protección asignados	No de EPP entregados * 100/ No de EPP para entrega	100%	100%	Constante	
Verificar condiciones laborales en las áreas de trabajo.	Porcentaje	Trimestral	Solución a reporte de condiciones inseguras	Condiciones Inseguras reportadas corregidas/ Total de Condiciones identificadas en la investigación *100	100%	100%	Creciente	
Enfocar la generación de empleo en el sector rural	Porcentaje	Anual	Generación de empleo	Acciones de implementar y generar empleo.	70%	75%	Creciente	

Incluir los distintos municipios y regiones donde la empresa tiene operaciones	Porcentaje	Semestral	Inclusión	Mantener recurrentemente la generación de empleo en la empresa en regiones	60%	68%	Creciente
Permanencia estable en la población con trabajo digno	Porcentaje	Anual	Permanencia	Duración de los empleos en la empresa	60%	68%	Creciente
Incrementar y fortalecer iniciativas empresariales y proyectos de emprendimiento.	Porcentual	Anual	Incremento de iniciativas y proyectos	N° Propuestas creadas/Total iniciativas desarrolladas *100	30%	32%	Creciente

Comunidad	Desarrollar programas para jóvenes en condiciones vulnerables	Porcentaje	Anual	Programa de desarrollo a la comunidad	(N° de programas desarrollados/total de programas desarrollados)*100	30%	20%	Decreciente
	Crear alianzas con ONG para desarrollar programas de educación y a alimentación (0-5)	Porcentaje	Anual	Programa de desarrollo educativo y de alimentación	(N° de alianzas creadas/ total de alianzas creadas) *100	40%	40%	Creciente
	Crear estrategias de participación para las minorías de las zonas	Porcentual	Semestral	Participación de las minorías	N° de participantes de minorías/ Total de habitantes de las minorías *100	15 %	6 %	Decreciente

Análisis perspectiva de aprendizaje y crecimiento

La Cooperativa Colanta ha venido destacándose como una de las empresas comprometidas en el crecimiento a través de sus diversos programas en los cuales busca el fortalecimiento económico y educativo de sus trabajadores y clientes mediante las cooperativas en las zonas productoras.

En la siguiente tabla veremos las actividades educativas ejecutadas en el 2018 por la empresa Colanta y las personas que fueron beneficiadas, Ver tabla 11

Tabla 11 *Perspectiva y Crecimiento*

Actividad	Cantidad	Beneficiarios
Charlas técnicas	127	2.156
Conversatorios	41	262
Días analizados en Terreno	4	85
Talleres	1	25
Capacitación y Desarrollo	5	19
Total	178	2547

Fuente: Colanta 2019

Bienestar y Formación: en el 2018 la empresa Colanta llegó a un total de 49.072 beneficiarios en los diversos programas (Asociados Trabajadores, temporales y su núcleo familiar), mediante 10.959 eventos ejecutados.

Desarrollo Familiar: una de las estrategias principales de la empresa Colanta es el fortalecimiento del núcleo familiar a través de actividades y programas donde todos puedan participar desde los más pequeños, esta estrategia busca espacios de asesorías, ferias,

competencias donde puedan mostrar sus capacidades y fortalecer el hogar como base de la sociedad.

En el 2018 la organización desarrollo los siguientes programas:

- Días de La Familia
- Mujeres empoderadas Colanta
- Feria para celebrar la vida y hogar
- Foros y cine para acercamiento familiar
- Contenido programático para el cuidado de la salud

Desarrollo de competencias y fortalecimiento del perfil. Gestión del desempeño

Los trabajadores son la base del crecimiento de cualquier empresa por eso en la empresa Colanta es fundamental Evaluar sus periodos de trabajo como estrategia para incidir en la identificación, desarrollo y fortalecimiento de sus actitudes, aptitudes, trabajo en equipo, compromiso en la mejora continua, sentido de pertenencia y responsabilidad.

Análisis perspectiva de Seguridad y Salud SG-SST: la Cooperativa a diario trabaja en la implementación y fortalecimiento del el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los lineamientos legales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 que tiene como finalidad principal poder crear mejoras continuas en el entorno laboral, preservando la salud física y mental en espacios laborales donde se incluya temas psicológicos para buscar un equilibrio y que los trabajadores sientan satisfacción en trabajar para la empresa, ver tabla 10.

Programa de capacitación y formación

Para el 2018 realizo 65 Capacitaciones, dirigidas a todos los niveles tanto personal directivo y operativo sobre responsabilidad legal, Implementación del sistema de gestión y salud

en el trabajo, prevención de riesgos, plan de emergencia, trabajo en equipo, mejora continua, enfermedades laborales entre otros.

El comité COPASS debe priorizar sus medidas de acuerdo al análisis desarrollado y convertirse en una herramienta para desarrollar un dialogo entre la rama ejecutiva y los empleados de la empresa que permita mejorar las condiciones de trabajo su seguridad y salud con el propósito de buscar un fortalecimiento y crecimiento de la organización que permita mantener sus operaciones.

La formación y capacitación en los colaboradores permiten que una empresa cuenta con personal capacitado con unas destrezas, habilidades y competencias que permiten el mejor el mejoramiento del desempeño y desarrollo en las funciones asignadas generando un ambiente de satisfacción crecimiento personal y crecimiento de la Cooperativa Colanta en el 2019 desarrollo programas enfocados en temas administrativos financieros y tributarios que le permiten al trabajador ampliar sus conocimientos en estas tres ramas y crecer intelectualmente como individuo

Acciones Estratégicas

Las acciones estratégicas le permiten a la Cooperativa Colanta realizar un cambio notable para mejorar la situación actual la cual está comprometida con los procesos de gestión y en lograr sus objetivos estratégicos que plantea para su sostenibilidad en el mercado. Con base a esto planteamos las siguientes acciones estratégicas.

Acciones de Prospectiva Económica, ver tabla 8

Colanta Presente En Las Veredas: con propósito de ofrecer información que este directamente asociada con cada uno de los clientes que formaron parte de la empresa durante el transcurso del año 2019 y continuar con esta estrategia en el 2020, Colanta siempre se ha caracterizado por su gran abarque en los diferentes municipios en donde tiene un mayor alcance en todos los ámbitos y de esta forma poder ofrecer a sus asociados y clientes Asesorías sobre líneas de ahorros, créditos, beneficios del uso de tarjetas y líneas de crédito para el fortalecimiento de sus unidades productivas, convenios comerciales que tiene actualmente La Cooperativa logró en el 2019 llegar a superar los 1.600 clientes y asociados que integran La Cooperativa COLANTA. Algunas de las veredas que participaron en el desarrollo de esta estrategia fueron:

- Angostura (Ant.)
- San José de la Montaña (Ant.)

Veredas:

- Cruces Arriba, La Amoladora – Belmira, Las Animas - Donmatías, Ríoarriba- Sonsón, Santa Rita -Yarumal, Ríochico - San Pedro y Ovejas de los Milagros, Boruro- Entrerriós

El propósito de la Cooperativa es en el 2020 realizar alianzas comerciales y productivas con otras veredas las cuales se encuentran en estudio de acuerdo a su capacidad productiva para ampliar la productividad de la empresa y que los beneficios que ofrece la empresa puedan llegar a más colombianos de diversas regiones.

Canal de Educación Financiera y uso de Redes Sociales Colanta: teniendo en cuenta el crecimiento desbordado del uso de las redes sociales por los colombianos, la empresa Colanta

incursiona en estos sitios tecnológicos con el propósito de brindar información financiera para crear contenidos dinámicos de capacitación para todos aquellos que hagan uso de este medio de información que busquen asesorías sobre temas tales como economía en la familiar, finanzas para aplicar en la vida relacionando varios conceptos que puedan influenciar unos a otros en las mejoras continuas de la empresa. Mediante videos prácticos se busca formar a clientes, trabajadores y asociados de una manera fácil y practica en información básica que sirva como herramienta para el desarrollo de sus actividades.

Mesa De Servicios Colanta: es una estrategia de trabajo y su principal objetivo es responder de una manera oportuna a los clientes y usuarios de la cooperativa, de forma que se puedan dar las mejoras adecuadas que la empresa está necesitando siempre prestando servicios de calidad sin necesidad de buscar la ayuda de terceros sino desarrollando todo dentro de la misma empresa. En esta estrategia se cuenta con 3 frentes para resolver las inquietudes y quejas de nuestros clientes los cuales son:

- 1) Atención telefónica
- 2) Asesoría virtual (asesorías promedio diarias 4 en la cual el promedio es de 15 minutos)
 - **Calidad en asesor virtual** = 87.43% - Meta proyectada = 80%.
 - **Tiempo de Reacción** = 72% de los problemas se les tiene una solución pertinente dentro de los dos primeros minutos obteniendo mejoras de hasta el 80%.
- 3) (PQRSF)
 - Promedio peticiones mensuales = 104.
 - Promedio quejas mensuales = 6.
 - Promedio reclamaciones mensuales = 35
 - Promedio sugerencias mensuales = 2

La meta para resolver todas las inquietudes de los clientes es un lapso de 10 días sin embargo se logró en 8 y 9 días, para el 2020 el propósito es reducir el tiempo de respuesta a 8 días hábiles.

Acciones de la Prospectiva Ambiental

- Estar siempre comprometidos con el fortalecimiento y cuidado del medio ambiente con el programa de Reconocimiento Empresarial en Sostenibilidad para mantener el equilibrio ambiental.
- Implementar siempre avances de la tecnología para controlar y calcular datos para tomar estrategias empresariales. La tecnología juega un papel fundamental en el crecimiento de la Cooperativa ya que mediante la implementación del equipo de ordeño mecánico se regular los precios en el mercado, reducen los gastos que produce la empresa y también los costos fijos de forma que se pueda mejorar las condiciones para vender calidad en el producto final, así como en cada uno de los procesos, ver tabla 9.

Proyecto Principal “Manejo De Residuos Peligros en la Finca”

Las 7,4 toneladas que se pudo recoger durante los procesos permitieron que se llevaran a cabo diferentes mecanismos en donde se dio el apoyo directo a veredas cercanas a la empresa y también varios municipios principalmente necesitados.

Colanta – Realiza Convenios Directamente en Cuenta Verde: siendo este uno de sus principales convenios a nivel Nacional brindando la facilidad y apoyo para la Corporación Cuenca Verde de forma que se innovan en los procedimientos de RSE y de esta forma se genera un valor agregado para cada uno de los 174 productores que se encuentran actualmente asociados

en cada uno de los sectores representativos y que por lo tanto permite un aislamiento y cuidado medio ambiental que lleva a cabo gracias a la implementación y desarrollo de estrategias previamente estudiadas para el manejo integrado de las condiciones.

Así mismo, ofrecen un correcto cuidado al sistema de bosques y paramos de las veredas.

Se calcula que han sembrado aproximadamente 600 árboles en pro del cumplimiento.

Producción y Consumo Sostenible en el Proceso Productivo

- El consumo de agua superó el 14% de metros cúbicos generando de esta forma un ahorro superior a los 230.000.000 de pesos.
- Los indicadores de energía han alcanzado a disminuir lo suficiente como para brindar la cantidad suficiente de KW necesarios para ahorrarse más de 180.000.000 de pesos.
- Los sistemas de riego, tratamiento y mejora en la calidad de aguas se vio una mejora continua gracias a la producción de más de 1.000 toneladas relacionadas con un ahorro directamente proporcional a los 30.000.000 de pesos.
- Las cantidades de emisión en la atmósfera por CO₂ disminuyeron masivamente lo que genera un entorno mucho más saludable para la empresa.

Firma en Los Procesos Ambientales para el Sectorial Cundinamarca Asociado a la Car

Este tipo de trabajos desarrollados por la empresa COLANTA estaban directamente enfocados en las acciones y estrategias que pudieran guardar la integridad ambiental de los sectores afectados, así como también la producción del producto final de la empresa para la ideal jurisdicción en la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR).

Acciones De Responsabilidad Social

- Garantizar el orden y la disciplina de sus empleados mediante la participación activa, el fortalecimiento de charlas para conservar un excelente clima organizacional y de esta forma los empleados estén en disposición de cumplir con sus actividades.
- Ofrecer a los empleados las condiciones ideales para que estos puedan obtener y desarrollar un salario acorde a sus actividades mejorando así la calidad de vida.
- Inclusión total de las personas que aspiran a un cargo teniendo en cuenta sus conocimientos y disposición para fortalecer la cooperativa y no limitarlos por sus condiciones físicas, sociales, culturales, religiosas e ideología de género.
- Mejorar las condiciones de vida de las comunidades vulnerables con programas de fortalecimiento educativo y alimentación sana para los más necesitados.

Desarrolla su gestión social, creando diferentes oportunidades tanto para los empleados como para las personas que están trabajando indirectamente con la empresa, así como proveedores o clientes tercerizados y de esta forma poder cumplir acuerdos pactados entre las partes.

Desarrolla gestiones de economía colaborativa y solidaria, es decir, en donde se desempeñen acciones que estén encaminadas por el crecimiento en conjunto y el cuidado de los sectoriales más afectados para poder elevar la calidad en los procesos productivos y la atención al cliente.

Busca que las personas asociadas a la empresa y las empresas puedan tener cumplimiento total y satisfacción para la entrega de los compromisos pactados, así como también poder aportar


a los grupos de interés entre ambas partes y por lo tanto desarrollar los objetivos planteados, ver tabla 10.

Los Asociados Directos Pueden Ser: Productores o Trabajadores: no importando si son productores o trabajadores, COLANTA procura brindar beneficios para cada uno de los asociados siempre respaldando sus proyectos en base al gran recorrido que tiene la empresa y por lo tanto poder aportar al cumplimiento de los fundamentos en cada una de las decisiones que representan a la Asamblea General de Asociados.

Hasta finales del año pasado, COLANTA registro un total de 9.899 asociados.

Plan estratégico de responsabilidad social (situación actual, plan de mejora)

Tabla 12 *Plan Estratégico Colanta*

Plan Estratégico de Responsabilidad Social						
 Empresa Colanta						
Objetivo General		Diseñar objetivos y estrategias a partir de una visión del problema central				
Objetivos Específicos	Acciones	Alcance	Responsables	Cuando	Recursos	Impacto Generado
Llevar acabo las obligaciones adquiridas por nuestra empresa en lo social, lo económico y lo ambiental.	Podemos hacer uso de los recursos con que cuenta nuestra empresa para llevar acabo estos proyectos a	Identificar cada obligación adquirida y velar que se lleve a cabo cada cumplimiento de los planes y proyectos por individual.	Jefes de proyectos	Trimestral	Humanos, técnicos y financieros	El beneficio logrado en cada proyecto, tanto para la empresa como para la comunidad.

corto y a largo
plazo.

<p>Crear un plan social donde se cumplan las metas propuestas por parte de la empresa donde participe cada perspectiva global teniendo en cuenta cada área.</p>	<p>Diseñar un plan para cada área donde podamos cubrir las metas propuestas por las diferentes fases como Talento Humano, seguridad social, SS, empleo, comunidad.</p>	<p>Identificar las metas adquirida por cada área y colocar el personal adecuado para llevar a cabo cada proyecto.</p>	<p>Dpto. de sección de proyectos.</p>	<p>Semestral</p>	<p>Humanos, financieros</p>	<p>Cada seis meses podemos darnos cuenta de las metas cumplidas tanto global como por cada perspectiva.</p>
---	--	---	---------------------------------------	------------------	-----------------------------	---

Establecer disponibilidad de los recursos tanto financiero como estratégico para alcanzar el cumplimiento de las metas propuestas.	Tramitar diferentes recursos para llevar a cabo las metas trazadas por las diferentes áreas de la empresa.	Diseñar centro de costos por área encargada para asumir las metas y llevar un seguimiento a los gastos	Jefes de talento Humano. Jefe financiero Dpto. de Operaciones	Semestral	Recursos Humanos	El cumplimiento de estas metas propuestas por la empresa para el beneficio tanto de ella como de la comunidad.
Implementar sistemas que impulse la eficiencia energética e incluir el uso de energías amigables con el medio ambiente de acuerdo a las regiones, con el propósito de ser	Instalar banco de plástico el cual recibe las botellas plásticas para darle segundo uso y separadores de residuos para	El alcance de esta acción está dirigido principalmente al medio ambiente y todo el entorno natural que rodea a la empresa pues le genera beneficios	Dpto. de sección de Proyectos Medio Ambientales	Trimestral	Humanos Ambientales	Creación de nuevos y mejores ecosistemas ambientales, así como también posibles reconocimientos a nivel de cuidado

una empresa comprometida con el medio ambiente.	crear conciencia y hábitos ambientales.	micro y macro ambientales en sus distintas fases				ambiental por parte de muchas ONG para la empresa.
Capacitar a los trabajadores y zonas de influencia en la preservación y cuidado del medio ambiente desde nuestras actividades cotidianas o rutinarias hasta la disposición final de los residuos, con el propósito de generar conciencia y crear cultura ambiental	Crear campañas de la manera correcta para disponer residuos Por otra parte de mano de la comunidad crear campañas para la siembra de árboles y asimismo embellecer las zonas verdes.	El alcance de esta acción está dirigido principalmente a la comunidad social aledaña a la empresa de forma que puedan aprender sobre nuevas formas para cuidar el entorno ambiental	Dpto. de sección de Proyectos Sociales y Comunitarios	Bimensual	Humanos Sociales	Crecimiento de la población en términos de educación y conocimientos ambientales, así como las adecuadas prácticas y hábitos para el cuidado de la sociedad

Promover	Crear	El alcance de esta	Recursos	Semestral	Humanos	Creación de nuevas
comportamientos que	condiciones	acción está dirigido	Humanos		Sociales	vacantes en empleo
favorezcan la salud y	igualitarias tanto	principalmente a	Jefe de			generando una
la seguridad en la	para los	los grupos	Planeación		Financiero	actitud de
empresa para brindar	empleados como	minoritarios que se	Jefe de			agradecimiento por
oportunidades	para las nuevas	han visto afectados	Inducciones			parte de la
laborales a los grupos	vacantes	por las condiciones				comunidad y los
minoritarios afectados	posibles que se	de desempleo y				beneficiados
	puedan aperturar	falta de				
	dependiendo el	oportunidades.				
	sector de la					
	empresa y las					
	condiciones					

Nota: Fuente: Elaboración Propia

Conclusiones

Podemos concluir que el análisis que se realizó consiste en exponer la responsabilidad social empresarial de la Cooperativa Colanta, la empresa es responsable y asume en todas sus formas el compromiso social, donde lleva que la empresa identifique las ventajas y los beneficios hacia la comunidad y el área financiera.

Para concluir, podemos afirmar que se logró llevar a cabo con total puntualidad y excelencia el cumplimiento del objetivo general para el desarrollo de la presente actividad que era formular el código de ética y el plan estratégico de responsabilidad social empresarial a partir de la consolidación de los análisis y tomas de decisiones que fortalecerán a la organización.

Con base a la implementación del Código de Ética para la Cooperativa Colanta, se pudo conocer cada una de las condiciones que representan el sistema de la empresa y de qué forma este puede generar un aporte a la solución de los problemas principales identificados en el Árbol de Problema y de Solución, de forma que se pueda idealizar un plan estratégico para incluir a las clases minoritarias en proyectos de responsabilidad social empresarial.

Como equipo, pudimos realizar los aportes pertinentes para sacar adelante el Código de Ética de Colanta y también para realizar las respectivas correcciones a los trabajos anteriores de forma que dio cumplimiento a los objetivos y por lo tanto este tipo de actividades deja un crecimiento a nivel personal y profesional pues nos permite aplicar los conceptos analizados en la unidad.

Referencias

(ABREU, 2007) Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial. Recuperado de:

[http://www.spentamexico.org/v2-n1/2\(1\)%2054-70.pdf](http://www.spentamexico.org/v2-n1/2(1)%2054-70.pdf)

Antelo, Y., y Robaina, D. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Ingeniería Industrial*, 36(1), pp. 58-69.

Recuperado

de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362015000100007&lng=es&tlng=es

Alcívar, R. (2015). Modelo de gestión para el despliegue de estrategias organizacionales para empresas de clase mundial. Estudio de caso Nestlé Purina Pet Care Company (NPPC).

Recuperado de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F9389503&lang=es&site=eds-live&scope=site>

(CASTRO, 2012) Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762012000100002&script=sci_arttext&tlng=en

CORREA JARAMILLO, 2007) Evolución Histórica De Los Conceptos De Responsabilidad Social Empresarial Y Balance Social. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v10n20/v10n20a6.pdf>

Correa, Juan G. (2007). Artículo “Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social” pág. 89-95, revista “Semestre Económico”, volumen 10 No 20, Universidad de Medellín.

- Da Silva, J., Pastor, A & Pastor, J. (2014). El Uso Del Cuadro De Mando Integral Como Instrumento De Medición Para Comparar Los Modelos De Excelencia en Gestión. Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE), 13(4), 18–32. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=114010442&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Díaz, N. (2014). Responsabilidad Social Empresarial y Creación de Valor Compartido, Sostenibilidad Gerencial. (Spanish). Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 9(3), 127–144. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hus&AN=116281275&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- EL UNIVERSAL, periódico (2008). Separata Especial sobre “Empresas que generan confianza”, diciembre de 2008, Cartagena, Colombia. <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/1sin/25.pdf>
- González, Y., Manzano, O & Torres, M. (2019). Capítulo 1: Evolución de la responsabilidad social universitaria: Línea del tiempo y análisis bibliométrico. Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia, 31 - 52. Recuperado a partir de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3137>
- González, Y (2020). Relación de las empresas de excelencia con la responsabilidad social empresarial [Formato video]. Recuperado de <https://campus101.unad.edu.co/ecacen34/mod/hvp/view.php?id=3964>
- León, M., & León, R. (2018). Gestión De La Responsabilidad Social Empresarial Del Sector Alimentario Venezolano Y Ciudadanía. Revista Orbis, 13(39), 15–29. Recuperado de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=129587482&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Méndez, A., Rodríguez, M & Cortez, K. (2019). Factores Determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Caso aplicado a México y Brasil. *Análisis Económico*, 34(86), 197–217. Recuperado de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=136796612&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Pérez-Sanz, J., Gargallo-Castel, A & Esteban-Salvador, L. (2019). Prácticas de RSE en cooperativas. Experiencias y resultados mediante el estudio de casos. CIRIEC - España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 97, 137–178. Recuperado de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=140495890&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Anexos

Enlace Libro Código de Ética con Responsabilidad Social Empresarial

https://www.canva.com/design/DAEABpbowsA/KPQpqov_irdXyPrr3E5H4A/edit