

DISEÑO DE UN MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
DESDE EL ÁMBITO INTERNO PARA LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE
VALORES ATLAS LTDA.

YURY NEVELCY MELO DÍAZ
YANIRA BARRERA ALARCÓN

UNIVERSIDAD DEL VALLE
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA
PALMIRA 2012

DISEÑO DE UN MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
DESDE EL AMBITO INTERNO PARA LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE
VALORES ATLAS LTDA.

YURY NEVELCY MELO DÍAZ
YANIRA BARRERA ALARCÓN

Monografía presentada como requisito
para optar por el título de:
Contador Público

Tutor
Jhonny Grajales Quintero

UNIVERSIDAD DEL VALLE
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CONTADURÍA PÚBLICA
PALMIRA 2012

UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE PALMIRA

**ACTA DE SUSTENTACION TRABAJO DE GRADO
EVALUACION FINAL**

TRABAJO DE GRADO: DISEÑO DE UN MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE EL AMBITO INTERNO PARA LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA

No.	NOMBRE ESTUDIANTE	CODIGO ESTUDIANTE	PROGRAMA ACADEMICO	CODIGO ASIGNATURA
1.	BARRERA ALARCON YANIRA	200357879	3841	801108M
2.	MELO DIAZ YURI NEVELCY	200473548	3841	801108M

CALIFICACION OBTENIDA: _____

APROBADO

JURADO EVALUADOR

NOMBRE: SANDRA PATRICIA VALENCIA

NOMBRE: MAURO ENRIQUEZ SANCHEZ

FIRMA: _____

FIRMA: _____

NOMBRE: YONNY STIVEN GRAJALES

FIRMA: _____

DIRECTOR TRABAJO DE GRADO

Se firma en Palmira Valle a los Dieciocho días del mes de Agosto de 2012

DEDICATORIA

Por la culminación de este objetivo, doy gracias a Dios y dedico el mismo a mis padres Luís Barrera a quien agradezco su ejemplo de constancia y lucha por lo que se quiere, a mi madre Blanca Alarcón, porque sencillamente tienes una tenacidad y fortaleza gigante.

A mis cuatro hermanas y hermano porque han sido pilares en los que me he apoyado cuando realmente he necesitado sin ustedes, el ser profesional estaría aun lejos, por esto y por mucho más estoy agradecida con la vida y con mis padres.

A mi tesoro amado, mi hija Diana Camila Suaza Barrera, persona que se ha convertido en el motor de mi vida a quien quiero dejar un ejemplo de constancia y disciplina sobre las metas trazadas, siempre se debe tener presente que cuando se presenten obstáculos antes de abandonar la meta podemos cambiar el camino para llegar a ella.

A mis profesores, compañeros, por las experiencias compartidas, y a todas aquellas personas que de una u otra manera aportaron a la culminación de este logro.

A mi compañera de tesis Yuri Melo y al profesor Jhony Grajales por los aportes, comprensión y asesoramiento que permitieron culminar con éxito este trabajo.

Yanira Barrera Alarcón.

DEDICATORIA

Con este trabajo culmino una de las etapas más enriquecedoras de mi vida y por esto presento mis más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que estuvieron presentes a lo largo de este camino, y me aportaron conocimiento, valores, fuerza y ante todo me brindaron su compañía.

Este logro se lo dedico en especial a Dios que es mi guía,

Mi fuerza espiritual y mi creador.

A mi madre que ha sido el mejor ejemplo a seguir y que siempre anheló verme convertida en una profesional,

Hoy con todo el orgullo del mundo puedo decirte Madre que lo logré, gracias a tu apoyo y a tus sabios consejos.

Te Amo Madre.

A mi novio que conocí precisamente en esta alma mater y que se ha convertido en una persona incondicional, que ha colmado mi vida de amor y Alegría.

Yury Neveloy Melo Díaz.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	15
1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	17
1.1.1 Propuesta de operación de la RSE aplicado a la empresa Seguridad Atlas Ltda.	23
1.1.2 Estructuración del modelo de RSE para Cámara de Comercio de Palmira Valle.	24
1.1.3 Modelo de RSE para Mipymes - Sector Industrial Corema Ltda.	25
1.1.4 Diseño de un plan de RSE para atraer benefactores, empresas y Personas naturales a través del Marketing Social.	26
1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACION	27
1.2.1 Planteamiento del Problema	27
1.2.2 Formulación del Problema	31
1.2.3 Sistematización del Problema	31
1.3 OBJETIVOS	32
1.3.1 General	32
1.3.2 Específicos	32
1.4 JUSTIFICACIÓN	33

1.4.1	Justificación Investigativa	33
1.4.2	Justificación para la Universidad	34
1.4.3	Justificación para la Contaduría Pública	34
1.4.4	Justificación para la Empresa	35
1.5.	MARCOS DE REFERENCIA	36
1.5.1	Marco Teórico	36
1.5.2	Marco Contextual	42
1.5.3	Marco Normativo	47
1.6.	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	50
1.6.1	Tipo de Investigación	50
1.6.2	Técnicas de Recolección de Información.	50
1.6.2.1	Observación	50
1.6.2.2	Entrevistas	50
1.6.3	Fuentes de Información	50
1.6.3.1	Fuentes primarias	51
1.6.3.2	Fuentes secundarias	51
2.	DIAGNÓSTICO ACTUAL DEL AMBITO INTERNO EN LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS EN EL TEMA DE RSE.	52
2.1	ÁMBITO INTERNO DE RSE	52
2.2	PRÁCTICAS RESPONSABLES QUE TIENE TRANSPORTADORA DE VALORES LTDA, EN SU ÁMBITO INTERNO	53
2.2.1	Prácticas responsables en la administración del talento humano	53
2.2.2	Capacitaciones y aprendizaje para los empleados	60
2.2.3	Salud Ocupacional o Seguridad en el Trabajo	61
2.2.4	Bienestar Social	62

2.2.5	Prácticas Responsables encaminadas a la protección del Medio Ambiente.	65
2.2.6	Prácticas responsables frente a los Socios.	65
2.2.7	Ambiente Laboral	66
2.3	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVES DE ENTREVISTAS REALIZADAS A EMPLEADOS DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.	67
2.3.1	Conclusiones de las entrevistas	67
2.3.2	Entrevistas a personal administrativo de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.	68
2.3.2.1	Durante el tiempo de prestación del servicio a Transportadora de Valores Atlas Ltda. ¿Cuál es el concepto que tiene de ésta?	68
2.3.2.2	¿Considera que la empresa cumple con las expectativas que tienen los empleados respecto a salarios, estabilidad, ascensos y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la misma?	68
2.3.2.3	Dentro de la misión de Transportadora de Valores Atlas, los empleados son definidos como recurso importante. ¿Cree usted que realmente se cumple con el enunciado?	69
2.3.2.4	Para que dentro de una organización haya buenos resultados la comunicación entre los funcionarios es esencial, ¿Considera usted que la organización tiene un buen sistema de comunicación?	70
2.3.2.5	Transportadora de Valores está ubicada en diferentes ciudades del país, ¿Sabe usted si existen mecanismos para que la comunicación entre los funcionarios y los demás grupos de interés sea oportuna, clara, confiable y se obtenga los resultados esperados?	71
2.3.2.6	¿Transportadora de Valores Atlas, vincula personal menor de edad O apoya a sus proveedores o clientes con estas prácticas?	71
2.3.3	Entrevistas personal operativo Transportadora de Valores Atlas Ltda.	72

2.3.3.1	¿Considera usted que los procesos de selección de personal en Transportadora de Valores Atlas, se hacen de manera discriminatoria?	72
2.3.3.2	¿Considera usted que Transportadora de Valores Atlas Ltda., aporta al crecimiento personal y laboral de sus empleados?	72
2.3.3.3	¿Sabe usted si Transportadora de Valores Atlas Ltda., contrata Personal menor de edad?	73
2.3.3.4	¿Tiene conocimiento acerca de la existencia de trabajo forzoso en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?	73
2.3.3.5	¿Ha recibido capacitaciones, charlas o conoce de algún tipo de práctica que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. lidere internamente en pro del cuidado del medio ambiente?	73
2.3.3.6	¿Conoce si dentro de la política de contratación de personal la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., tiene en cuenta personas con discapacidad o que hacen parte de las minorías étnicas?	73
2.3.3.7	¿La empresa cuenta con un buen Sistema de Salud Ocupacional que proporcione un sitio de trabajo seguro?	74
2.3.3.8	¿Conoce si en la empresa ha existido o existe algún sindicato?	74
2.3.3.9	¿La empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cumple con las obligaciones salariales, tiene beneficios extralegales?	74
2.3.3.10	¿Cree que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. cuenta con buen sistema de comunicación?	74
2.3.3.11	¿Que opinión tiene sobre el clima laboral en la empresa.	75
3.	MODELOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	77
3.1	LA PROPUESTA DEL LIBRO VERDE	78
3.1.1	Dimensión Interna	80
3.1.1.1	Gestión de recursos humanos	80
3.1.1.2	Salud y seguridad en el lugar de trabajo	81

3.1.1.3 Adaptación al cambio	83
3.1.1.4 Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales	84
3.1.2 Dimensión Externa	86
3.1.2.1 Comunidades locales	86
3.1.2.2 Socios comerciales, proveedores y consumidores	88
3.1.2.3 Problemas ecológicos mundiales	90
3.1.2.4 Derechos Humanos	91
3.2 EL GLOBAL COMPACT DE NACIONES UNIDAS (GC)	95
3.2.1 ¿Qué se necesita para poner en práctica los principios del Pacto Mundial?	99
3.2.2 ¿Quiénes participan en el Pacto?	99
3.3 NORMA SA 8000	101
3.3.1 El propósito y el ámbito de aplicación	103
3.3.2 Elementos normativos y su interpretación	103
3.3.3 Requerimientos de responsabilidad social	104
3.3.3.1 Trabajo infantil	104
3.3.3.2 Trabajos forzados	105
3.3.3.3 Salud y seguridad en el trabajo	105
3.3.3.4 Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	106
3.3.3.5 Discriminación	107
3.3.3.6 Medidas disciplinarias	107
3.3.3.7 Horario de trabajo	108
3.3.3.8 Remuneración	108
3.3.3.9 Sistemas de gestión	109
4. MODELO DE RSE DESDE EL AMBITO INTERNO PARA LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.	112
4.1 COMPROMISOS RESPONSABLES DESDE EL ÁMBITO INTERNO	113

4.1.1	Frente a asuntos laborales	114
4.1.2	Frente a los Socios	117
4.1.3	Frente al Medio Ambiente	119
4.1.4	Frente a los Derechos Humanos	123
4.2	MODELO PROPUESTO	128
4.2.1	Diseño del modelo de RSE desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.	128
5.	DISEÑO DE UN SISTEMA DE INDICADORES PARA CONTROLAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA DESDE EL MODELO DE RSE.	132
6.	CONCLUSIONES	183
7.	RECOMENDACIONES	185
8.	BIBLIOGRAFIA	187
9.	ANEXOS	190

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
TABLA 1. Diferentes iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial	19
TABLA 2. Consumo real servicios públicos primer trimestre año 2012	28
TABLA 3. Información Financiera Transportadora de Valores Atlas Ltda.	29
TABLA 4. Indicadores Financieros Transportadora de Valores Atlas Ltda.	30
TABLA 5. Comparativo rendimiento de capital contable (ROE)	30
TABLA 6. Cantidad empleados Transportadora de Valores Atlas Ltda.	55
TABLA 7. Participación de géneros en total empleados	55
TABLA 8. Tipo de contratos vs total empleados	56
TABLA 9. Prima por antigüedad- Contemplada en el Pacto Colectivo	57
TABLA 10. Inversión Pacto Colectivo- Transportadora de Valores Atlas	60
TABLA 11. Celebraciones especiales Transportadora de Valores Atlas Ltda.	63
TABLA 12. Debilidades y Fortalezas de Transportadora de Valores Atlas	76
TABLA 13. Compromisos primarios con el Talento Humano	115
TABLA 14. Compromisos secundarios con el Talento Humano	116
TABLA 15. Compromisos terciarios con el Talento Humano	117
TABLA 16. Compromisos primarios con los socios	118
TABLA 17. Compromisos secundarios con los socios	119
TABLA 18. Compromisos terciarios con los socios	119
TABLA 19. Compromisos primarios con el Medio Ambiente	122
TABLA 20. Compromisos secundarios con el Medio Ambiente	122
TABLA 21. Compromisos terciarios con el Medio Ambiente	123
TABLA 22. Compromisos primarios frente a los Derechos Humanos	125
TABLA 23. Compromisos secundarios frente a los Derechos Humanos	126
TABLA 24. Compromisos terciarios frente a los Derechos Humanos	127
TABLA 25. Control del cumplimiento de pagos	133
TABLA 26. Control del reporte de accidentes laborales.	134
TABLA 27. Control de demandas laborales falladas a favor de los empleados	135

TABLA 28.	Capacitación a empleados.	135
TABLA 29.	Programación de vacaciones.	136
TABLA 30.	Propuesta para mejorar el clima laboral.	137
TABLA 31.	Tasa de absentismo	138
TABLA 32.	Tasa de rotación de empleados	138
TABLA 33.	Asignación de reconocimientos	139
TABLA 34.	Empleados cubiertos con el Pacto Colectivo	140
TABLA 35.	Participación de empleados en comités de seguridad	140
TABLA 36.	Préstamos por calamidad	141
TABLA 37.	Actividades de esparcimiento para los empleados	142
TABLA 38.	Auxilios educativos para los empleados	143
TABLA 39.	Auxilios educativos para hijos de los empleados	143
TABLA 40.	Rendimiento del capital de los socios	144
TABLA 41.	Rendimiento del capital contable del sector	145
TABLA 42.	Dividendos y participación de utilidades	145
TABLA 43.	Control para revisión de informes	146
TABLA 44.	Identificación de riesgos internos de la empresa	147
TABLA 45.	Cumplimiento de las reuniones programadas	147
TABLA 46.	Participación de los empleados con nuevas ideas	148
TABLA 47.	Conocimiento de empleados sobre el código del buen gobierno	149
TABLA 48.	Denuncias realizadas por los empleados	149
TABLA 49.	Revisión documentación vehículos	154
TABLA 50.	Propuesta Cambio de Luminarias	156
TABLA 51.	Consumo real de acueducto primer trimestre 2012	159
TABLA 52.	Empresas clientes de reciclaje	163
TABLA 53.	Producción estimada de desechos reciclables en Transportadora.	164
TABLA 54.	Capacitación racionalización en consumo de recursos	166
TABLA 55.	Capacitaciones a los empleados en Derechos Humanos	172
TABLA 56.	Cálculo para identificar Equidad de Género	173
TABLA 57.	Revisión intensidad horaria laboral –área operativa	175

TABLA 58. Prácticas no discriminatorias	176
TABLA 59. Derecho a la libre asociación	180

ÍNDICE DE IMÁGENES

	pág.
IMAGEN 1. Sedes a nivel nacional Transportadora de Valores Atlas Ltda.	44
IMAGEN 2. Celebración día de los Niños-Transportadora de Valores Atlas.	62
IMAGEN 3. Fotografía-Torneo Futbol Transportadora de Valores Atlas Ltda.	64
IMAGEN 4. Dispositivos Reductores de Caudal	158

ÍNDICE DE GRAFICOS

	pág.
GRAFICA 1. Estructura Organizacional Transportadora de Valores Atlas	46
GRAFICA 2. Plan carrera para los guardas de seguridad	69
GRAFICA 3. Dimensiones de la Responsabilidad Social	79
GRAFICA 4. Organizaciones adheridas al Pacto Mundial	97
GRAFICA 5. Diez principios universales – Pacto Mundial	98
GRAFICA 6. Componentes Norma SA 8000	101
GRAFICA 7. Estructura del modelo de RSE desde el ámbito interno para la Empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.	112

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfocó en el diseño de un modelo de responsabilidad social empresarial (RSE) a partir del ámbito interno de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., con el objetivo de proponer para la misma un sistema que articule las prácticas responsables existentes e incorpore aquellas resultantes de la investigación. Para el diseño del modelo fue necesario realizar un diagnóstico interno de la empresa con el fin de identificar las debilidades y fortalezas, esta información se obtuvo mediante entrevistas al personal directivo, administrativo y operativo de la organización, se complementó con la revisión documental.

Como no existe un modelo específico que se pueda aplicar a la empresa se describen los más reconocidos mundialmente en el tema de RSE como el Pacto Global, el Libro Verde y la Norma SA 8000, de los que se pretende extraer lineamientos como prácticas e indicadores para fundamentar el propuesto de acuerdo a las necesidades de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

El tema de RSE se desarrolla en el presente trabajo debido a la gran acogida que ha tenido en las empresas que se quieren destacar en el mercado con un sello diferenciador en el cual se inclinan por implementar sistemas voluntarios y realizar inversiones superando los marcos legales que operan en su contexto, mediante beneficios direccionados a sus diferentes grupos de interés como talento humano, socios o accionistas, proveedores, clientes y medio ambiente.

En caso particular, para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., el diseño está enfocado a su entorno interno (empleados, socios y medio ambiente) con la división de los compromisos que tiene la compañía en cada uno de estos grupos de interés, clasificándolos en primarios, secundarios y terciarios con el fin

de identificar fácilmente las obligaciones que la empresa adquiere según el modelo en RSE.

El diseño de un sistema o modelo debe surgir de un objetivo, de una necesidad que identifique la empresa, a partir de este se debe identificar un líder dentro de la organización que tenga el potencial, el conocimiento y las capacidades para dejar en cabeza de éste la responsabilidad de liderar el sistema con el fin de obtener resultados sostenibles, mediante control e inversión sobre las propuestas que realiza desde el interior de la organización extendiendo la invitación a todos y cada uno de los miembros de la entidad haciéndoles partícipes con sus aportes y cumplimiento de actividades y políticas que en el momento la empresa decida implementar.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

Durante los últimos años se han desarrollado nuevos modelos sobre gestión organizacional, algunos motivados por los cambios climáticos, la presión de asociaciones y organismos no gubernamentales (ONG'S), otros por consumidores informados y proactivos, y en conjunto por sociedades involucradas en el manejo que las empresas y gobiernos le dan a los recursos de sus países y del mundo.

Dentro de estos modelos se encuentran las certificaciones y regulaciones del cuidado del medio ambiente por parte de gobiernos y ONG'S, las reformas a las leyes de protección para los empleados, los derechos laborales, y la integración de los derechos humanos a las políticas de personal de las organizaciones.

“Según la iniciativa de las Naciones Unidas, “Pacto Global” la RSE se puede plantear desde tres planos:

1. Derechos humanos: enmarcados en estándares internacionales como la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
2. Derechos laborables: enmarcados en los cuatro principios fundamentales de la OIT y del Derecho del Trabajo.
3. Derechos ambientales: responsabilidad sobre externalidades generadas por su actividad productiva, lo cual incluye la gestión de recursos naturales, el control de la contaminación, el manejo de desechos, la gestión del ciclo del producto, entre otros; y más allá de esto, participar en la mejora de los problemas (salud, vivienda,

agua, transporte, deterioro del ambiente, entre otros) de la comunidad en la cual se desarrolla y a la que pertenecen sus empleados.”¹

Con la aparición e incremento de grandes sociedades anónimas, la RSE tuvo un significado más amplio que filantropía y caridad, la RSE significa: “el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se genera con las partes interesadas y que, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico”²

La RSE ha adquirido vital importancia en las políticas empresariales de nuestros tiempos ya que actualmente es indispensable que cualquier empresa cuyo objetivo sea la credibilidad y el reconocimiento ante los grupos de interés integre en sus operaciones y políticas un programa de RSE.

El objetivo del presente trabajo se centra en enfocar el tema de la responsabilidad social empresarial hacia el ámbito interno de la organización, en el cual priman las relaciones laborales, y el bienestar de los trabajadores, siendo éstos el motor de toda organización, se propone un proyecto de responsabilidad social empresarial desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Existen muchas iniciativas en cuanto a RSE, y aunque en su mayoría son de aplicación voluntaria, son cada vez más tomadas en cuenta por las empresas.

A continuación se presenta la recopilación de las más importantes:³

¹NÚÑEZ R. Georgina (2003). “La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible”. Medio ambiente y desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL, División sostenible y asentamientos humanos.

²(Guía técnica Colombiana de Responsabilidad Social - ICONTEC).

³ALVAREZ Y LEON, Aquiles y Fátima, Debilidades de la globalización y el papel de la responsabilidad social empresarial.

Tabla 1. Diferentes iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial

(ISO) Organización Internacional de Normalización - año 1996

(ISO, International Organization for Standardization) crea las Normas ISO con el objeto de promover el desarrollo de las normas de estandarización que contribuyan a facilitar el intercambio de bienes y servicios entre países así como también a facilitar la cooperación económica, tecnológica, científica e intelectual. ISO ha elaborado más de 17.000 normas internacionales. Luego de regular aspectos de calidad en la Norma ISO 9000, crea la serie ISO 14000 referida a los “Sistemas de Gestión Medioambiental”, dedicados a marcar las pautas relativas a la gestión medioambiental. La serie 14000 se presenta en dos grandes grupos: de normas ISO dirigidas al aspecto organizativo, en especial a los Sistemas de Gestión Medio Ambientales (SGMA), para su implementación, auditoría medioambiental, evaluación de la actuación y comunicación de los resultados; el segundo grupo de las ISO dirige su atención al aspecto de productos y servicios en el que se cubren los aspectos relacionados con el uso de declaraciones medioambientales, el desarrollo del ciclo de vida del producto y los aspectos relacionados con el desarrollo de productos y estándares. La ISO 26000 es una norma internacional aplicable a proporcionar directrices para la responsabilidad social. La orientación de la norma es de uso voluntario.

Global Reporting Initiative (GRI) Año 1997

Es una organización internacional independiente, creada, en convenio entre el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la organización no gubernamental Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES).

Su objetivo es generar y proveer directrices encaminadas a la elaboración de memorias de sostenibilidad. Es decir es una guía que plantea definiciones, medición e información económica, medioambiental y social de las empresas. Estas líneas de acción proveen un marco estándar de referencia que pueden utilizar las empresas y organismos nacionales e internacionales y grupos de interés.

También ofrece información referida a complementos sectoriales a los efectos de adaptar los problemas a los diferentes sectores; documentos para asuntos concretos, tales como diversidad o la productividad, y protocolos técnicos para medición y procesos a seguir en la elaboración de indicadores.

Los principios planteados por la GRI se enmarcan en cuatro categorías:

- a) Marco estructural: transparencia, naturaleza integradora, carácter auditable.
- b) calidad y fiabilidad: exactitud, neutralidad, comparabilidad
- c) información: amplitud de contenido, relevancia, contexto de sostenibilidad.
- d) acceso a la información: claridad y oportunidad.

El Pacto Mundial año 1999

Surge como iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial (Suiza) entre el empresariado mundial y las Naciones Unidas. Esta iniciativa intenta atraer voluntades empresariales que, en conjunto con las Naciones Unidas, contribuyan a lograr un mercado mundial más equitativo basado en el cumplimiento de unos principios que deberían adoptar las empresas:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.
2. asegurar la no existencia de cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
8. fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.
9. trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

(OCDE) Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas Multinacionales año 2000.

Presentan una serie de principios y normas de RSE de carácter voluntario para las empresas, compartidas por sus países miembros y forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Se resumen en once propuestas citadas textualmente:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.
2. Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida.
3. Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales.
4. Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados;
5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones.
6. Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial.
7. Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades;
8. Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con estas (difusión e incluso programas de formación).
9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las directrices o a las políticas de la empresa.
10. Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las directrices.
11. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.

Comisión de las Comunidades Europeas año 2001

En su contenido la RSE se define en sus dimensiones internas y externas, y el enfoque global que para las empresas debe significar este concepto.

Esta propuesta plantea la inclusión de la RSE en la gestión empresarial y debe considerarse en cada paso de la planificación estratégica de la empresa. Además, expone la pertinencia de que las empresas presenten informes sobre su comportamiento y presta especial atención a temas referentes a la calidad del trabajo, la necesidad de productos socialmente responsables por parte de los consumidores (y la pertinencia de diferenciarlos a través de etiquetas ecológicas), así como también a la valoración de la RSE como un elemento considerado por diversos públicos relacionados con la empresa: inversores, clientes, proveedores, intermediarios, con lo cual debe ser considerada como una inversión que, como tal, brindará beneficios en el mediano y largo plazo.

Social Accountability International (SAI)

Defiende los derechos humanos; en temas de lugar de trabajo y comportamientos en comunidades a través de patrones de conducta socialmente responsables.

Desarrolló la Norma SA8000 como estándar que sirve para verificar condiciones de trabajo a lo largo de la cadena de valor llevada a cabo en la producción. Plantea 9 ámbitos de acción y está basada en las normas ISO, la Declaración de los Derechos Humanos, la Declaración de los Derechos del Niño y los convenios de la (OIT).

La SAI trabaja no sólo con empresas, sino además con grupos de consumidores, ONG, trabajadores, sindicatos y gobiernos locales para lograr, a través de la coparticipación, garantizar que los trabajadores del mundo sean tratados de acuerdo con los principios básicos de derechos humanos.

Los ámbitos referidos están relacionados con la realización de auditorías que monitorean el cumplimiento de varios aspectos:

- 1) Trabajo infantil
- 2) Trabajo forzoso
- 3) Salud y seguridad
- 4) Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- 5) Discriminación
- 6) Disciplina
- 7) Horas de trabajo
- 8) Compensación
- 9) Sistemas de gestión.

Desde otro punto de vista, la RSE atiende las expectativas e intereses de diferentes grupos relacionados con la empresa (inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, gobierno, organizaciones sociales, entre otros) los cuales clasifica y gestiona en dos dimensiones: *el interno y el externo*. “La dimensión externa se orienta a las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos y desarrollo sostenible, la interna aborda la gestión del recurso humano, salud y seguridad del puesto de trabajo, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.”⁴

La dimensión interna de la RSE, que se quiere hacer extensiva a todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño y localización, haría referencia a las prácticas responsables que afectan a las actividades que de modo inmediato, sin intermediación que controle la empresa, y que en lo social irían referidas a las condiciones de quienes directamente prestan su fuerza de trabajo para la empresa en cuestión.

Desde esta perspectiva y retomando los contenidos laborales de la RSE, éstos se proyectarían sobre las condiciones de los trabajadores de la empresa que quiere instaurar pautas de conducta socialmente responsables: empleo, inserción, formación, igualdad retributiva, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral entre otros.

Debe repararse, a este respecto, en el concepto comúnmente aceptado, conforme al cual, y como se ha visto, la RSE integraría un conjunto de prácticas que van más allá del cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos. Ello supondría, sin lugar a dudas, que *las condiciones de trabajo, al menos hasta donde hayan*

4 Comisión de las Comunidades Europeas- Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las empresas.(2001)

*sido objeto de tratamiento legal y/o convencional, quedarían fuera del marco de la RSE.*⁵

La mayor parte de las investigaciones y estudios en cuanto a este tema de la RSE han tratado el concepto aplicado o adaptado a las organizaciones de manera general, resaltando en su mayoría la preocupación de éstas por resarcir de alguna manera las consecuencias de los impactos que generan sus acciones al entorno en el cual se desarrollan, esta visión comprende básicamente el desarrollo de actividades socialmente responsables orientadas al entorno *Externo*, como se puede observar en los estudios que se mencionan a continuación:

1.1.1 PROPUESTA DE OPERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL APLICADO A LA EMPRESA SEGURIDAD ATLAS LTDA⁶

Trabajo de grado de Olga Lucía Motoa y Ana Milena Guevara. Universidad del Valle- Facultad de ciencias de la Administración – Palmira 2010.

Este trabajo expone una propuesta de operación de RSE en la empresa Seguridad Atlas Ltda., fundamentado en el Balance Social ya existente en la empresa. Dicha propuesta permitirá a la empresa consolidar y estandarizar todas las actividades aisladas de RSE que actualmente realiza. También se plantea que con la implementación de esta propuesta la organización obtendrá mayores ventajas competitivas y mejor reconocimiento en el mercado. La monografía describe la transición de la empresa desde sus inicios hasta la actualidad, año 2010, haciendo énfasis en cada una de las acciones sociales en las que interactúa con sus diferentes grupos de interés.

5 SEGOVIA, Amparo Merino. Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral. Universidad de Castilla-La Mancha-2010

6 MOTOA Y GUEVARA, Olga Lucía y Ana Milena. Trabajo de grado. Propuesta de operación de la responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa Seguridad Atlas Ltda.- 2010

Se cita este trabajo ya que se considera de gran importancia para la propuesta a desarrollar, en primer lugar porque propone un modelo de RSE, planteado y dirigido a una empresa que pertenece al sector de vigilancia y seguridad privada, al igual que la empresa para la cual se elabora la propuesta.

Este trabajo difiere un poco del que se propone debido a que su contenido está encaminado a diseñar una propuesta de RSE para la organización enfocado en la consolidación de prácticas ya existentes entre la empresa y sus grupos de interés, mientras que en este último se parte desde un escenario en el cuál no se conoce la existencia de prácticas de RSE y se aborda el tema haciendo énfasis en el ámbito interno de la empresa.

1.1.2 ESTRUCTURACIÓN DEL MODELO DE RSE PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE PALMIRA.⁷ : Trabajo de grado de Ludelly Figueroa Benítez y Luz Dary Ordóñez Bastidas. Universidad del Valle- Facultad de ciencias de la Administración – Palmira 2009.

Este trabajo busca estructurar un modelo de RSE para la Cámara de Comercio de Palmira Valle, entidad con un portafolio de servicios que comprende diversos campos de actuación como: desarrollo económico, empresarial, cívico, social y cultural. El estudio menciona que la entidad carece de herramientas que le proporcionen un informe de sostenibilidad en el cuál se pueda apreciar su gestión y el impacto de sus actividades en los grupos de interés desde las diferentes áreas del gobierno corporativo, la organización interna, clientes, proveedores, medio ambiente, y comunidad, con el fin de retribuir de forma positiva aquellos efectos que genera, y así obtener mayor competitividad, sostenibilidad en el tiempo y

7 FIGUEROA Y ORDOÑEZ, Ludelly y Luz Dary. Trabajo de grado bajo la modalidad de asesoría empresarial. Estructuración del modelo de RSE para la Cámara de Comercio de Palmira.- 2009

pueda ser ejemplo para la comunidad empresarial con la implementación del programa; La relación de este trabajo con el propuesto consiste en que su contenido plantea un modelo estructurado bastante interesante ya que por la magnitud de la organización para la cual fue creado, representa muchas variables y alternativas que servirán de guía para el desarrollo de la propuesta.

1.1.3 MODELO DE RSE PARA MIPYMES DEL SECTOR INDUSTRIAL COREMA LTDA⁸: Trabajo de grado de Paola Andrea Góngora y Adriana Patricia Cano González. Universidad del Valle- Facultad de ciencias de la Administración.

Esta investigación tiene como propósito presentar un modelo de RSE para la implementación en las pequeñas y medianas empresas (Mipymes) del sector industrial de Palmira Valle, que se integre fácilmente al plan estratégico de la empresa teniendo en cuenta el tamaño, capital, número de trabajadores y considerando las expectativas de los grupos de interés, los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de la actividad empresarial.

Además promueve la RSE como herramienta de manejo gerencial en las Mipymes del sector industrial, argumentando que su condición de pequeña empresa no implica que la gestión empresarial deba ser diferente y mucho menos que pueda estar exonerado de ejercer de manera responsable.

De este texto se extrae el planteamiento de crear conciencia basados en que las prácticas responsables se pueden adoptar en cualquier empresa sin importar que tan pequeña sea, y partiendo de que la organización que se ha elegido pertenece al grupo de las Mipymes colombianas, se resalta la importancia de éstas ya que según el estudio al igual que en la mayoría de los países son el motor de la

⁸ GONGORA Y CANO, Paola Andrea y Adriana Patricia. Trabajo de grado. Modelo de RSE para Mipymes del sector Industrial OREMA LTDA.- 2009

economía, generan más del 50% del empleo nacional, significan el 36% del valor agregado industrial, el 92% de los establecimientos comerciales y el 40% de la producción total del País. Lo cual demuestra su gran potencial de crecimiento.

1.1.4 DISEÑO DE UN PLAN DE RSE PARA ATRAER BENEFACTORES, EMPRESAS Y PERSONAS NATURALES A TRAVÉS DEL MARKETING SOCIAL CON CAUSA EN EL CLUB ACTIVO 20-30 “Programa la luz del sol” del municipio de Palmira – Valle⁹: trabajo de grado en calidad de asesoría empresarial de: Vivian Andrea Ramírez Espinosa y Claudia Cristina Torres Díaz. Universidad del Valle- Facultad de ciencias de la Administración – Palmira 2010.

Este trabajo hace referencia al diseño de un plan de RSE para atraer benefactores, mediante la presentación práctica de estrategias de marketing y en el lineamiento o ruta a seguir para la consecución de posicionamiento para entidades sin ánimo de lucro y en el caso específico para el Club Activo 20-30 de Palmira. Se plantea como forma para contrarrestar la escasez de recursos que impiden el desarrollo de sus planes para el buen funcionamiento de la entidad.

Se asocia algunos conceptos de este trabajo a la propuesta ya que se evidencia a través de la revisión bibliográfica que la RSE es empleada en diversas organizaciones como una especie de estrategia, que se vale de la ejecución de algunas actividades con entidades sin ánimo de lucro, fundaciones entre otras, las cuales son usadas mediante la publicidad para divulgar a la sociedad la ayuda que están recibiendo, con el fin de resaltar el buen nombre de dicha compañía que presta el beneficio, siendo el objetivo primordial la legitimación de éstas ante la sociedad, antes que la verdadera conciencia responsable.

9 RAMIREZ Y TORRES, Vivian Andrea y Claudia Cristina. Trabajo de grado bajo la modalidad de Asesoría empresarial. Diseño de un plan de Responsabilidad Social para atraer benefactores, y personas naturales a través del marketing social con causa en el Club Activo 20-30. “Programa la luz del sol” del municipio de Palmira Valle.- 2010

1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: el grupo de Seguridad Atlas Ltda., está conformado por tres empresas: Seguridad Atlas Ltda., Transportadora de Valores Atlas Ltda., y Atlas Tecnología Ltda.; en particular Seguridad Atlas Ltda., ha sido una de las empresas que decidió incursionar en el tema de la RSE. En el año 2008 eligió el líder del proyecto e implementación del sistema de RSE, conformando la empresa denominada COMPROMETERSE, generando diferentes beneficios a la fecha como: personal comprometido, mejoramiento de la comunicación, cultura de reciclaje, cuidado de los recursos naturales en todos los niveles de la compañía, reconocimiento de la empresa por tener buenas prácticas en administración de los recursos y resultados a lo largo de la cadena de valor.

Como Seguridad Atlas ha obtenido diferentes beneficios se pretende que transportadora de Valores Atlas siendo la siguiente más grande del grupo incursione en el tema de responsabilidad social empresarial, pero como no hay un modelo que se ajuste a las necesidades y características de una empresa es necesario diseñar un modelo para esta en particular, enfocado a su ámbito interno.

Este diseño se propone desde la teoría instrumental de la responsabilidad social empresarial, con el fin de que la empresa disminuya el gasto en algunos rubros como servicios públicos, papelería y realice un aporte en el cuidado al medio ambiente, mediante prácticas responsables.

A continuación se presenta el consumo de los servicios de energía, acueducto y alcantarillado de la empresa Transportadora de Valores Atlas, correspondientes al primer trimestre del año 2012.

Tabla 2. Consumo real servicios públicos primer trimestre año 2012.

ENERGIA ELECTRICA				AHORRO PROYECTADO	
Proveedor: Vatia				5%	
Mes	Consumo en kWh	Precio	Total	v/r mensual	v/r anual
Enero	55917	273,62	15.300.010	765.000	9.180.006
Febrero	54471	268,67	14.634.724	731.736	8.780.834
Marzo	58398	268,43	15.675.775	783.789	9.405.465
ACUEDUCTO				AHORRO PROYECTADO	
Proveedor: Emcali				5%	
Mes	Consumo en M3	Precio	Total	v/r mensual	v/r anual
Enero	382	1284	490.488	24.524	294.293
Febrero	390	1284,1	500.799	25.040	300.479
Marzo	414	1284,1	531.617	26.581	318.970
ALCANTARILLADO				AHORRO PROYECTADO	
Proveedor: Emcali				5%	
Mes	Consumo en M3	Precio	Total	v/r mensual	v/r anual
Enero	382	1506,6	575.521	28.776	345.313
Febrero	390	1507	587.730	29.387	352.638
Marzo	414	1507	623.898	31.195	374.339

Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Como se puede observar en la Tabla 1, el consumo es bastante significativo, por lo que se propone a la organización trabajar con una meta de ahorro en el consumo de estos servicios del 5%.

En el tema del talento humano y de los socios se pretende estructurar las diferentes prácticas que se tienen implementadas dentro del diseño, y presentar cual es el índice de cumplimiento en los diferentes indicadores que tienen implementados como control y presentar unas actividades que le permita a la empresa generar valor sin realizar mayor inversión, mediante capacitaciones a nivel interno, con el fin de crear cultura para el mejoramiento continuo en clima laboral, reconocimiento y disminución del riesgo corporativo.

Para presentar un diseño de responsabilidad social empresarial es recomendable conocer la situación financiera de la compañía, pues el tema de responsabilidad social empresarial se debe abordar con la adquisición de compromisos con el fin

de que sea sostenible y perdurable para obtener resultados a corto, mediano y largo plazo.

La empresa Transportadora de Valores Atlas presentó la siguiente información en sus estados financieros del año 2011.

Tabla 3. Información Financiera Transportadora de Valores Atlas Ltda.

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.	
PATRIMONIO	11.061
CAPITAL SOCIAL	2.330
VENTAS 2011	41.189
PROYECCION EN VENTAS 2012	44.485

Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

El capital social o importe monetario hace que la empresa adquiera compromisos con los dueños del capital por esto es recomendable no sacrificar las utilidades ya que el objeto principal en todo ente económico es generar rendimientos económicos, debido a lo anterior el diseño que se propone se enfocará a una inversión que sea imperceptible dentro de las ganancias de los socios pero igual aprobado por cada uno de ellos.

Tabla 4. Indicadores Financieros Transportadora de Valores Atlas Ltda.

ANALISIS DE LA CAPACIDAD FINANCIERA			INDICADORES FINANCIEROS		
	2011	2010		2011	2010
Activo corriente	7.126.903.346	6.434.857.042	Margen de utilidad neta (un/ing)	2,31%	4,29%
Pasivo Corriente	6.399.480.190	5.945.265.030	Ebitda % EBITDA / Ventas	10.6%	10.4%
Activo total	23.280.072.454	22.566.019.918	Nivel de endeudamiento total (p/a)	52,49%	53,38%
facturación 2010	41.189.408.724	32.555.229.439	Razón de liquidez (ac/pc)	1,11	1,08

Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Análisis Dupont:

ROE = Utilidad Neta/Ventas * Ventas/Total de Activos * Total de Activos/Patrimonio

Tabla 5. Comparativo rendimiento de capital contable (ROE) Transportadora de Valores Atlas Ltda.

AÑO 2011			AÑO 2010		
ROE=	$\frac{\$1.321.205.318}{\$41.189.408.724} * \frac{\$41.189.408.724}{\$23.280.072.454} * \frac{\$23.280.072.454}{6.447.083.707}$		ROE=	$\frac{\$1.263.323.969}{\$32.555.229.439} * \frac{\$32.555.229.439}{\$22.566.019.918} * \frac{\$22.566.019.918}{9.040.952.416}$	
ROE=	0,032076336	* 1,769298992 * 3,610946207	ROE=	0,038805562	* 1,442665989 * 2,495978176
ROE=	20,53%		ROE=	13,91%	

Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

De acuerdo a las anteriores cifras se puede evidenciar que la empresa presenta un comportamiento económico y una gestión administrativa aceptable durante los dos últimos años a pesar de la situación económica que enfrentan los mercados, el índice DUPONT arrojó en el año 2011 una rentabilidad del 8,6 % y se puede observar que el costo de capital ha sido representativo en estos dos últimos periodos.

Al comparar los resultados obtenidos durante los dos últimos años se aprecia una mejor rentabilidad en transcurso del año 2010, la cual está reflejada en las ventas y la rotación de sus activos.

1.2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA: ¿Cómo diseñar un Modelo de RSE desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?

1.2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA: el diseño tomará en consideración y como guía los siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., que se evidencian en la investigación de su ámbito interno desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa?
- ¿Cuáles son los modelos que se tendrán en cuenta para diseñar el modelo específico que se ajuste a las necesidades que tiene la empresa Transportadora de Valores Atlas la cual depende de la actividad que desarrolla?
- ¿Cuáles actividades se deben proponer de acuerdo a los factores internos y variables necesarias para el diseño de responsabilidad social empresarial para la empresa Transportadora de Valores Atlas?
- ¿Cuáles son los indicadores que permiten medir y controlar la gestión de la empresa desde el modelo de responsabilidad social empresarial?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL: diseñar un modelo de RSE desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: para lograr el diseño del modelo de RSE desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Formular un diagnóstico de las debilidades y fortalezas del ámbito interno de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.
- Describir algunos modelos generales de RSE que serán la base para diseñar el modelo específico que se ajuste a las necesidades a partir de las debilidades y fortalezas que tenga la empresa Transportadora de Valores Atlas desde su ámbito interno.
- Identificar los diferentes factores internos y variables necesarias para el diseño del modelo de responsabilidad social empresarial para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.
- Diseñar un sistema de indicadores que permitan medir y controlar la gestión de la empresa desde el modelo de responsabilidad social empresarial.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN INVESTIGATIVA: la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es en la actualidad uno de los temas que despierta mayor interés en diferentes países de Latinoamérica y los Estados Unidos, esto se debe a los resultados que han arrojado sus prácticas y la importancia de las implicaciones que ha querido proyectar sobre sus grupos de interés y en particular sobre las empresas, es por estas razones que la RSE, se ha convertido en el tema prioritario de gobiernos, organizaciones no gubernamentales, economistas, laboristas, sociólogos, filósofos, mercantilistas y ante todo para las mismas empresas interesadas en proporcionar información y divulgar las actuaciones que consideran “responsables”.

La sociedad en general reconoce la importancia que tiene la RSE y ahondando entre sus objetivos, se evidencia que el concepto se está aplicando en primera instancia hacia la dimensión externa de las organizaciones, partiendo de lo general a lo particular. ¿Por qué no empezar con las prácticas desde adentro hacia afuera? Preocuparse primero por mejorar las condiciones y derechos de los trabajadores, en cuanto a salud, educación, estabilidad laboral, descansos, vacaciones, sindicatos, y los derechos que le corresponden como persona (derecho a la intimidad, libertad de expresión y la no discriminación).

La investigación busca establecer una nueva cultura de empresa orientada a definir objetivos sociales, implementar un modelo de empresa socialmente responsable, con empleos de calidad, inversión en recursos humanos, capaz de cumplir las normas no sólo laborales, sino también sociales y todas aquellas que tienen que ver con el medio ambiente, mediante la información recopilada en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PARA LA UNIVERSIDAD: el papel de las entidades de educación superior es fundamental en la formación de profesionales líderes con visión innovadora capaces de enfrentar las diferentes problemáticas que acojan el día a día de las organizaciones. Logrando así, además del desarrollo y continuidad de éstas en el tiempo, mejores condiciones laborales para sus integrantes y la adopción de prácticas responsables con el medio ambiente en el cual interactúan contribuyendo al desarrollo sostenible.

Es de suma importancia que los estudiantes desarrollen trabajos que contribuyan a la construcción del conocimiento, que a su vez sirvan como base para posteriores investigaciones y fortalezcan los instrumentos de apoyo con el que contará el alma mater para futuros profesionales.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN PARA LA CONTADURÍA PÚBLICA: partiendo de los objetivos de la contaduría pública de organizar y controlar los recursos del ente económico, la RSE busca mediante la adopción de prácticas responsables concientizar a las empresas y a sus grupos de interés de la importancia que tiene en el crecimiento de las organizaciones el factor humano y ambiental que son recursos de vital importancia en la generación de riqueza, por ende deben ser administrados y controlados de la mejor manera posible, generando a futuro mayor competitividad, rentabilidad, calidad de vida y capital social.

La contaduría pública como parte de las ciencias sociales se debe interesar por el bienestar de la sociedad y por fomentar mecanismos como el de la RSE que le permitan ejercer esa facultad.

Por otra parte se entiende que la contabilidad es una herramienta útil para la toma de decisiones, y desde ésta perspectiva sirve de apoyo para la puesta en marcha de prácticas responsables puesto que genera información importante para el

empresario a la hora de implementar políticas relacionadas con el bienestar de los miembros de la organización y los diferentes grupos con los cuales interactúa.

1.4.4 JUSTIFICACIÓN PARA LA EMPRESA: por la actividad económica que desarrolla la empresa, es fundamental lograr el compromiso y lealtad de los trabajadores, ya que éstos se verán constantemente involucrados en manejo de dinero y de información confidencial, de esta manera si sus condiciones laborales y económicas no son las mejores existirá la tentación de cometer fraudes o actos que vayan en contra del objeto social de la empresa.

Por las razones expuestas se hace necesario la adopción de un modelo de RSE desde su ámbito interno, el cuál tenga como objetivo mejorar las condiciones de salud, seguridad y expectativas de los empleados y también tenga en cuenta el medio ambiente, concientizando al empresario de que los recursos destinados para este proyecto no representan un gasto para la organización sino una inversión a futuro.

1.5. MARCOS DE REFERENCIA

1.5.1 MARCO TEORICO: analizando los fundamentos teóricos de la responsabilidad social empresarial, es importante resaltar el concepto de responsabilidad; Manuel Carneiro Caneda en su libro “La Responsabilidad Social Corporativa Interna” citando a Jaqueline Russ, acude al origen etimológico de la propia palabra, “*responsabilidad etimológicamente deriva del verbo latino respondere el cual se puede traducir por responder, corresponder, ser digno de, o igual a, incluso, estar a la altura de*”¹⁰. Aplicando esta definición a la relación empresario-clase obrera-sociedad-medio ambiente, el primero pasa a ser digno de aceptación en la sociedad cuando asume dentro de su rol como dirigente las preocupaciones sociales y morales en el desarrollo de sus actividades y en las relaciones con sus grupos de interés.

Esta necesidad de responder a demandas de orden social obedece a la dimensión que han adquirido las empresas dentro del conjunto social, así como también a la recepción que en el mismo tienen las cuestiones relacionadas con el bienestar y la calidad de vida, como lo expresa Castillo Clavero en su obra La responsabilidad de la empresa en el contexto social:

“La responsabilidad social supone que la empresa, en el ejercicio de su función, ha de tomar conciencia de los efectos reales totales de sus acciones sobre el entorno social, internalizando unas pautas de comportamiento que representen una actitud mas positiva en la consideración de los valores e intereses sociales. Como consecuencia de este cambio de mentalidad, surgen presiones sobre la institución empresarial, que reclaman un control efectivo de las externalidades y costes sociales generados por la actividad económico-empresarial, ante la

¹⁰ CANEIRO CANEDA, Manuel (2004) “La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los recursos humanos”, Madrid, Editorial Esic, p.32.

constatación de la insuficiencia del beneficio como único índice expresivo de la eficiencia socioeconómica de la entidad.”¹¹

Según el planteamiento ya citado de Castillo, en un primer acercamiento, se pueden considerar tres niveles en el compromiso que una organización mantiene con la sociedad:

Un primer nivel de compromisos o responsabilidades primarias inmediatas de la empresa se vincularían con los integrantes de la propia organización, esto es, los accionistas, los directivos y los trabajadores.

Un segundo nivel de compromisos o responsabilidades secundarias orientadas hacia los agentes del entorno específico de la empresa, tales como: proveedores, prestatarios de fondos, distribuidores, clientes, consumidores y, por último, competidores.

Un tercer nivel de compromiso o responsabilidades terciarias enfocadas hacia el entorno general de la organización, en especial el Estado y las Administraciones, así como todo tipo de comunidad con la que se tenga relación.¹²

En una visión más actual desarrollada por Archie Carroll y citada por Alejandro Alvarado Herrera y María Walesska Schlesinger Díaz, en su obra investigativa “Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación al modelo de Carroll”

¹¹ CASTILLO CLAVERO, A. M. (1986): “La responsabilidad de la empresa en el contexto social: su articulación, gestión y control”. Tesis doctoral inédita presentada en la Universidad de Málaga, p. 265.

¹² CASTILLO CLAVERO, A .M. (1988) “Aproximación metodológica al contenido de la responsabilidad social de la empresa”, Málaga, Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, p.80 y 81.

En la cual identifican cada uno de los niveles de la pirámide propuesta por Carroll, como dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

*“La RSE puede ser definida como un concepto que comprende las expectativas económicas, legales, éticas y voluntarias o filantrópicas que la sociedad tiene de las organizaciones en un punto dado del tiempo. Según dicho modelo, las dimensiones de la RSE son cuatro y dependen sucesivamente unas de otras. En primer término se halla la dimensión económica, que se refiere a las expectativas de la sociedad de que las empresas sean rentables y que obtengan utilidades –como incentivo y recompensa a su eficiencia y eficacia– mediante la producción y venta de bienes y servicios; después se encuentra la dimensión legal, entendida como las expectativas de la sociedad de que las empresas alcancen sus objetivos económicos sujetándose al marco jurídico establecido; en tercer lugar está la dimensión ética, referida a las expectativas de la sociedad de que el comportamiento y las prácticas empresariales satisfagan ciertas normas éticas; y finalmente viene la dimensión discrecional o filantrópica, relativa a las expectativas de la sociedad de que las empresas se impliquen voluntariamente en roles (o actividades) que satisfagan las normas sociales”.*¹³

Según este enfoque toda empresa que esté incursionando en el tema de la responsabilidad social empresarial debe identificar en cada una de sus actividades dirigidas a cumplir con el objetivo de la responsabilidad social empresarial los niveles de la pirámide, partiendo de que la base de la misma corresponde a las responsabilidades económicas, pues, para toda empresa con ánimo de lucro, la utilidad o rentabilidad es su razón de ser, Por eso todo proyecto que quiera llevar a cabo la empresa debe partir del factor económico, es decir, que recompensa o que retorno obtendrá.

¹³ ALVARADO HERRERA, Alejandro y SCHLESINGER DÍAZ, María Walesska, “Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación al modelo de Carroll”, Estudios gerenciales, Universidad ICESI, vol. 24 No.108, pág. 5, (2008)

Luego, si se cumple con esta primera responsabilidad económica (generar recursos para retribuir a los accionistas, a los trabajadores, entre otros), la empresa debe actuar dentro de un marco legal, cumpliendo con todas sus obligaciones de ésta índole, lo que se denomina como responsabilidades legales, a su vez, debe cumplir con todos los principios y normas éticas aceptadas por la sociedad, esto corresponde a las responsabilidades éticas, a las cuales se refiere de manera amplia Adela Cortina, en una de sus célebres obras “Ética de la empresa“, en la que trata la importancia que han adquirido las empresas dentro de la sociedad catapultándose como base fundamental de ésta por encima de la familia, ya que hoy en día la sociedad gira alrededor de las organizaciones y por ende deben preocuparse por la educación y los valores que imparten a sus grupos de interés.

“La empresa es una organización, y sucede que como ya hemos comentado, las organizaciones constituyen el núcleo básico a partir del cual se organizan las sociedades en los países postcapitalistas. La clave de tales sociedades no es ya tanto la familia o el estado-nación, como las organizaciones. Una ética de las organizaciones es, pues, indispensable para reconstruir el tejido de una sociedad, para remoralizarla...”¹⁴

Otro punto a destacar a cerca de la responsabilidad ética, mencionado por Adela Cortina, es que tiene un carácter corporativo y comunitario, es decir, que va más allá de los actos de un individuo.

“La empresa es una organización, es decir tiene un tipo de entidad que se distiende en pasado, presente, y futuro y que no se reduce a la suma de sus miembros; a su vez esa entidad ha de cumplir unas funciones y asumir claras responsabilidades sociales, es decir, ha de tomar decisiones morales,... No quiere

¹⁴ CORTINA, Adela, Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial, Trotta, Madrid, 1994, pág. 82

decir esto que la responsabilidad de los individuos se diluya en la del conjunto de la empresa, sino que la ética no es solo individual, sino también corporativa y comunitaria... Unido todo ello al incremento del poder nacional y transnacional de las empresas, una ética empresarial se hace, no sólo posible, sino necesaria, y las empresas empiezan a preocuparse por el tipo de formación que desean ofrecer a sus miembros”.¹⁵

En la cúspide de la pirámide se encuentran finalmente las responsabilidades filantrópicas, las cuales incluyen todas las actividades en pro del bienestar de la comunidad que permiten el mejoramiento de la calidad de vida de la población, se refiere, a que las empresas se involucren de manera voluntaria en las problemáticas que enfrenta la sociedad ayudando a resolverlas como un buen ciudadano corporativo, aportando además, los recursos que sean necesarios para cumplir con este fin, generando esto cierta legitimidad dentro de la propia población, transformando éstos actos en buena imagen corporativa y logrando además fidelización entre sus grupos de interés, que a futuro se pueden traducir en retribución económica para la empresa.

Este aporte de Carroll, ha sido de gran importancia, ya que con su teoría de la pirámide, enuncia que la responsabilidad social empresarial implica el cumplimiento simultáneo de todas las responsabilidades anteriormente mencionadas, apuntando a que cada empresa obtenga ganancias, obedeciendo las leyes, actuando bajo las normas de la ética y comportándose como un buen ciudadano corporativo.

Otro punto de vista muy discutido sobre la Responsabilidad Social es el planteado por Milton Friedman, en el cual sostiene que la única responsabilidad de las

¹⁵ CORTINA, Adela, Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial, Trotta, Madrid, 1994, pág., pág. 81

empresas o negocios es el de ejercer su objeto social (producir mercancías y servicios) dentro de las restricciones legales, usar sus recursos y comprometerse en actividades diseñadas exclusivamente para aumentar sus utilidades y permanecer en el mercado bajo unas condiciones de competencia sana sin engaños ni fraudes.

Desde hace mucho tiempo atrás, grandes pensadores como el mismo Adam Smith se preocuparon por este tema, advirtiéndole que la responsabilidad de las empresas no es simplemente el desarrollo de su actividad económica ni atender responsabilidades mínimas como garantizar el pago de salarios, aportes de seguridad social, pago de impuestos, las cuales, son inherentes al giro normal del negocio.

Adam Smith expresa la relación existente entre la economía y la sociedad, *“La vida económica y la vida social, comprendiendo esta última las costumbres, las actitudes morales y los hábitos sociales. La vida económica y la vida social, no pueden separarse. Por lo tanto, el tema que nos ocupa es tan antiguo como la propia economía”*.¹⁶

Desde otro punto de vista, la responsabilidad social empresarial atiende las expectativas e intereses de diferentes grupos relacionados con la empresa (inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, gobierno, organizaciones sociales, entre otros) los cuales clasifica y gestiona en dos dimensiones: *el interno y el externo*.

“La dimensión externa se orienta a las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos y

¹⁶ CANEIRO CANEDA, Manuel (2004) “La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los recursos humanos”, Madrid, Editorial Esic, p.31

desarrollo sostenible. La interna aborda la gestión del recurso humano, salud y seguridad del puesto de trabajo, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.”¹⁷

Las organizaciones que quieren incursionar en el tema de la responsabilidad social empresarial, deben adoptar la conciencia de que se debe empezar desde la “casa”, es necesario que empiecen primero por conocer mas sobre la misma actividad que realizan y las consecuencias y efectos que resultan en el desarrollo de su objeto empresarial, logren solucionar al interior de su organización todas las problemáticas existentes y trabajen por el logro del bienestar de todos sus colaboradores y poder así ocuparse posteriormente de su ámbito externo

1.5.2 Marco Contextual: Transportadora de Valores Atlas Ltda.: nace el 10 de mayo de 1982 como una división de la empresa Seguridad Atlas Ltda., en respuesta a la creciente necesidad del mercado de valores en el país. En los 90”s se constituyó como una entidad con autonomía administrativa y operativa, ofreciendo a nuestros clientes calidad confianza, seguridad y flexibilidad en el servicio de transporte, custodia, procesamiento de valores y administración de recaudos, basándose en su más valioso activo, la lealtad y dedicación de sus empleados que dirigen, mantienen y operan la organización.

La empresa Transportadora de Valores Atlas, es una sociedad de responsabilidad limitada, con sede principal en la ciudad de Cali, Valle, constituida por Escritura Pública No. 3746 del 10 de diciembre de 1982, de la Notaria Primera de Cali, y su término de duración es hasta el 31 de diciembre del año 2050.

¹⁷ Comisión de las Comunidades Europeas- Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las empresas.(2001)

Los órganos de administración de la sociedad, son: La Junta de Socios, la Junta Directiva y la Gerencia General. De acuerdo con lo establecido en el decreto 356 de 1994, la Empresa se encuentra sujeta a control de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Transportadora de Valores Atlas es una empresa 100% colombiana, su sede principal se encuentra en la ciudad de Santiago de Cali, cuenta con sucursal en la ciudad de Bogotá. Actualmente tiene presencia en 80 municipios a nivel nacional.

MISION: Ganamos la lealtad de nuestros clientes ofreciendo soluciones dinámicas, confiables y seguras en logística de valores. Nos apasiona desarrollar nuestra gente, servir con calidad y generar valor económico.

VISION: Consolidarnos como la mejor alternativa en la logística integral de valores en el País.

VALORES CORPORATIVOS: la empresa tiene contemplados los siguientes valores:

- **Pasión por nuestros clientes:** ponemos a nuestros clientes en primer lugar en todo lo que hacemos.
- **Respeto por los individuos:** trabajamos juntos para crear una cultura de inclusión construida sobre el respeto y la dignidad de todos.
- **Compromiso con la labor:** buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, la contribución de cada uno es importante para nuestro éxito.¹⁸

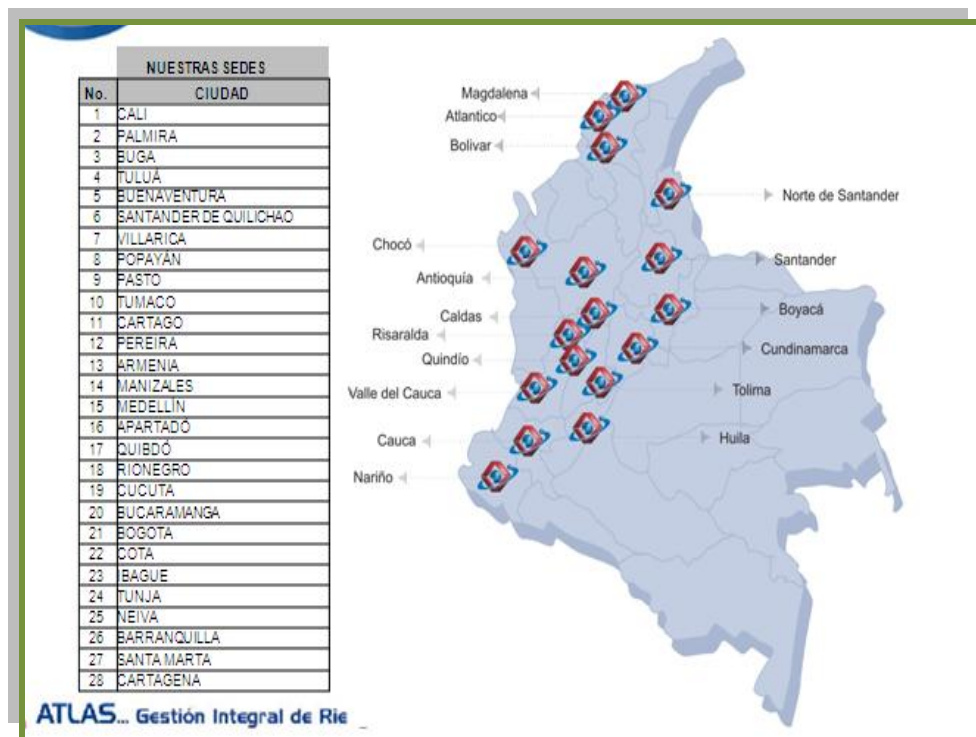
¹⁸ Balance Social, Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2010

La Transportadora de Valores Atlas Ltda., es una compañía de transporte de valores con 28 años de experiencia en el mercado, ofreciendo soluciones de transporte, custodia, procesamiento de valores y administración de recaudos.

El proyectado de ventas para el año 2011 asciende a la suma de \$182 mil millones de pesos, el capital social del grupo asciende a la suma de \$6.000 millones de pesos.

Actualmente, la empresa cuenta con aproximadamente 12 sedes alrededor del país, las cuales se pueden observar en la siguiente imagen: ¹⁹

Imagen. 1 Sedes a nivel nacional Transportadora de Valores Atlas Ltda.



Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

¹⁹ Balance Social, Transportadora de Valores Atlas Ltda.2010

Productos: los cuatro principales segmentos del mercado de la transportadora de valores son:

- Transporte de valores,
- Procesamiento y custodia de valores y
- Recaudo de valores

Sectores: Comercio, Industrial, Construcción, Agroindustrial, Servicios, Servicios Públicos, Inversiones, comunicaciones, Energía, Vigilancia y Seguridad, financieros y Seguros.

Aunque macroscópicamente el transporte de valores Privado puede ser visto como un solo negocio, en realidad contiene múltiples segmentos y nichos, muchos de los cuales (pese a su valor económico) son "invisibles" para personas ajenas al sector. Cada uno de estos segmentos tiene una dinámica propia, con fuertes variaciones locales y regionales, y requiere un "experto" específico para su abordaje.

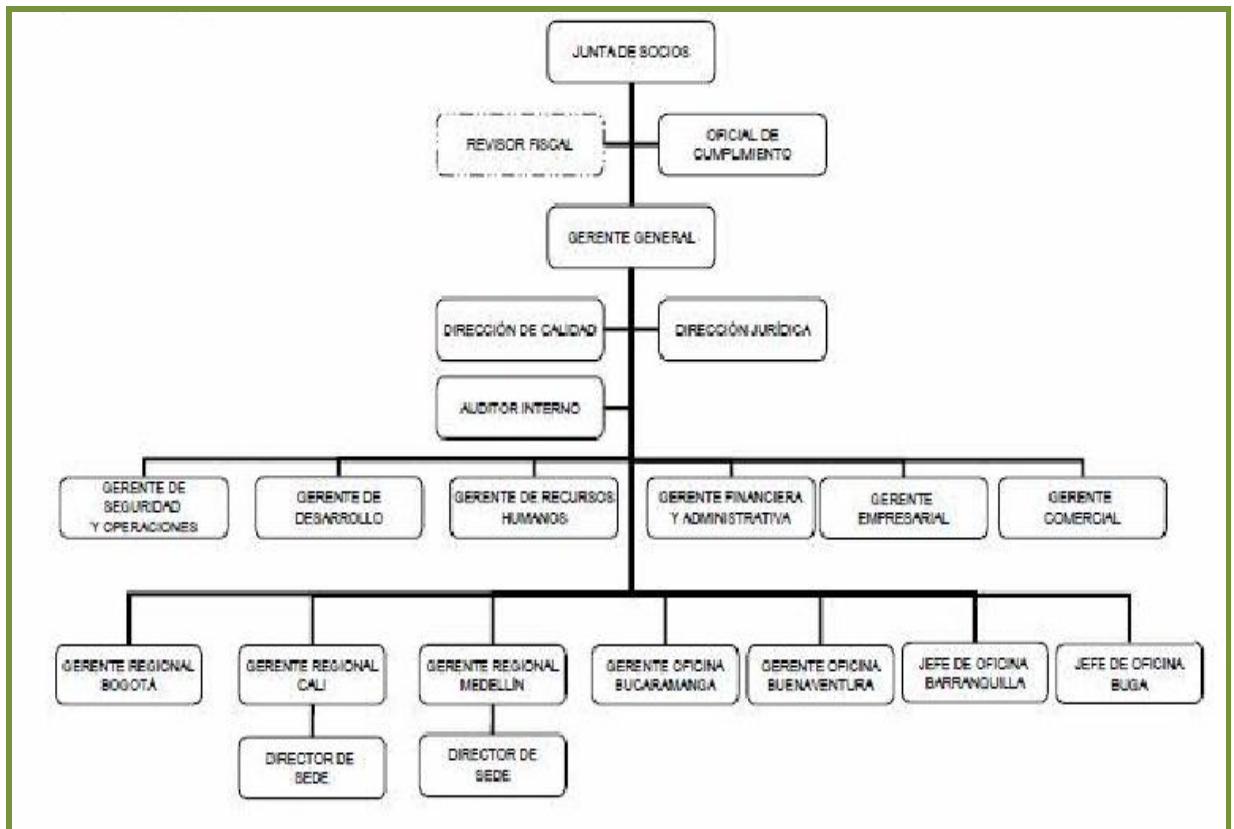
Para Transportadora de Valores Atlas Ltda., se han clasificado los segmentos de la siguiente forma:²⁰

- Educación
- Salud
- Sector Oficial
- Transportes Masivos
- Centros Comerciales
- Entidades financieras
- Industria y Comercio.

²⁰ Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

La estructura jerárquica de la empresa está dividida en tres niveles, que evidencian la forma de administrar, dejando claro las limitaciones de cada uno de los funcionarios a la hora de participar en el proceso productivo.

Gráfica 1. Estructura organizacional de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.



Fuente: Revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1.5.3 Marco Normativo: el marco normativo de este proyecto está basado en las normas de la RSE; es cierto que el tema de la responsabilidad social empresarial es un tema relativamente nuevo que se quiere adoptar como una filosofía corporativa liderada por la alta dirección de las empresas con el objetivo de obtener un beneficio general, pues asumiendo una actitud participativa voluntaria en diferentes áreas como la educación, salud, seguridad, medio ambiente entre otras le dan un valor agregado a la participación en la sociedad, creando compromiso mediante capacitaciones, actividades y políticas desde el interior de la organización mostrando y dando ejemplo de una manera indirecta invitar a otros a adoptar la misma cultura, con lo que se hizo necesario crear una guía que aplique de una manera general en cualquier lugar del mundo.

Se creó entonces “la norma ISO 26000, ésta provee una guía para la aplicación de la RSE, se publicó a inicios del 2009 con algunas características como, no es certificable pues no posee requisitos y será de uso voluntario, se hará de la misma manera en las diferentes empresas que decidan aplicar la norma bajo unas generalidades como conceptos, definiciones y métodos de evaluación, la siguiente norma de aplicación general es la norma SA 8000 la cual es uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes.”²¹

Dado que la norma SA 8000 está sujeta a revisiones periódicas, su evolución continuara permitiendo recoger las mejoras especificadas por partes interesadas, así como identificar los cambios que sean necesarios según varíen las condiciones de su aplicación.

"En el origen de la teoría sobre la RSE se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad y si dicha función es meramente económica o tiene un alcance mayor. Tradicionalmente, se ha considerado que la empresa

21 Social Accountability International-SA (SAI), Norma SA 8000, 2001, p3.

como unidad de producción cumple la función económica de producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

La consideración tradicional de esta función entiende que la empresa, en el desarrollo de su actividad económico-productiva, cumple implícitamente una función social centrada en su contribución a los objetivos generales de la política económica, como metas expresivas del grado de bienestar económico y social deseable por la comunidad”²²

Se trata del mismo planteamiento en que se basa el propio Estado que utiliza a la empresa como vehículo para intervenir en el medio social, a través de la política económica y social; el intervencionismo del Estado en la economía puede ser entendido como una toma de conciencia por parte del sistema político acerca de la dimensión social del hecho económico.

Más allá de las obligaciones legales, la RSE pide el compromiso de las personas y las empresas, este compromiso debe traducirse en efectos internos y externos, que deban poder auditarse de manera imparcial.

Los compromisos se refieren a las relaciones constitutivas de la empresa, lo que quiere decir es que debe haber un desarrollo de un marco ético, un mejoramiento continuo de la gestión de los directivos, un desarrollo de marketing responsable, una construcción de alianzas éticas con empresas competidoras, desarrollo de estrategias de relación con el medio ambiente, establecimiento de cadenas de valor éticas con contratistas y proveedores, relación de la empresa con el Estado, manejo de la relación entre la empresa y la comunidad, desarrollo de las relaciones laborales, relación de la empresa con los accionistas y en general que

22 DIEZ DE CASTRO, MARTIN, Administración de empresas, Dirigir en la sociedad del conocimiento, Pirámide, Madrid, (2002).

la empresa tenga una relación ética con su entorno interno y externo dentro del contexto en el que desarrolle su actividad.

En junio de 2000 el comité sobre políticas de consumidores de ISO organizó un taller, cuyo anfitrión fue la oficina de normas de Trinidad y Tobago, en Puerto España, sobre el tema de la responsabilidad social corporativa, en mayo de 2001 ISO/ COPOLCO comenzó un estudio de factibilidad sobre normas para responsabilidad social corporativa y lanza un foro en línea para recoger las visiones de los grupos de interés.

En febrero de 2003, el grupo consultivo estratégico, estableció el TMB para analizar la posibilidad de que el trabajo de normalización de ISO agregara valor a los programas ya existentes en el rango de temas que se incluyen en el alcance de lo que se denomina responsabilidad social corporativa, presentó sus recomendaciones a la ISO, y una fue que cualquier trabajo realizado por ISO, debería apuntar no solo a la responsabilidad social de las corporaciones de negocios sino a todo tipo de organizaciones, se fueron realizando ajustes y estudios necesarios para que estas normas tuvieran un contexto aplicable a todas las empresas sin importar su actividad.

1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Tipo de Investigación: el tipo de investigación que se utilizó para el diseño del un modelo de RSE desde el ámbito interno, en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., es descriptivo, porque define los aspectos más característicos, distintivos y particulares de la responsabilidad social empresarial, los cuales fueron recopilados y orientados a la creación de un diseño que sea útil a la organización y pueda lograr el objetivo planteado.

1.6.2 Técnicas de recolección de información: para realizar el presente estudio se acude a los siguientes métodos de recolección de información:

1.6.2.1 Observación: es una técnica, que se utilizó para la recolección de datos de manera directa por medio de la percepción, con el fin de obtener las características que fueron útiles para el diseño del modelo.

1.6.2.2 Entrevistas: se seleccionó un representante por cada área, de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., al cual se le practicó una serie de entrevistas con el fin de indagar sobre las prácticas responsables que se realizan en la organización y que además proporcione información que contribuya al diseño del modelo de responsabilidad social para Transportadora de Valores Atlas.

1.6.3 Fuentes de Información: para el presente trabajo se acude a las diferentes fuentes de información que se detallan a continuación:

1.6.3.1 Fuentes primarias: la información se recolectó en forma directa mediante entrevistas a personal de la dirección, administración y operación, donde fue posible identificar algunas condiciones laborales y las relaciones que la empresa sostiene con algunos grupos de interés, base para el diseño del modelo de RSE para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1.6.3.2 Fuentes secundarias: hace referencia a la información que se obtuvo por medio de Internet, artículos, manuales, revistas, diccionarios y normatividad que rige para la aplicación del concepto de Responsabilidad Social Empresarial, los cuales fueron útiles para la documentación del tema en cuestión.

2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL AMBITO INTERNO DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. EN EL TEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

2.1. ÁMBITO INTERNO DE RSE

La responsabilidad social empresarial se puede definir como la integración voluntaria de las empresas con las preocupaciones sociales y ambientales de los diferentes grupos de interés; la RSE se puede dar desde dos ámbitos, interno y externo, el interno comprende los socios o accionistas, empleados, y el manejo que se le da a los recursos en la producción o la prestación de un servicio, y el externo comprende proveedores, clientes, gobierno, comunidad y medio ambiente.

Para el diseño del modelo desde el ámbito interno de la empresa Transportadora de Valores Atlas, se toma como base la información encontrada en documentos suministrados por la administración, y recopilada de entrevistas a empleados y directivos de la organización, con la que se pretende llegar a obtener un diagnóstico de la situación actual de la compañía, destacando prácticas y políticas responsables, las cuales son definidas como fortalezas y las debilidades como oportunidades de mejora, con las que se busca reestructurar las prácticas existentes y diseñar los procedimientos pilares del modelo de RSE para generar beneficios a socios y empleados, sin perder de vista el objetivo de la empresa.

Es necesario tener claro que no es suficiente que la empresa cumpla con sus obligaciones jurídicas, las cuales se encuentran inmersas en el desarrollo de su actividad, la RSE va mas allá, con inversiones que beneficien a los grupos de

interés, puntualmente a empleados, socios y medio ambiente; con estas prácticas la empresa podrá elevar su productividad y competitividad.

En materia de talento humano se abordan temas referentes a salud, seguridad en el lugar de trabajo y la adaptación al cambio, en cuanto al medio ambiente se puntualiza en la gestión del impacto ambiental, de los recursos naturales y en cuanto a los socios o accionistas el diseño se enfoca en la transparencia de la información que se les debe suministrar y al código del buen gobierno.

2.2. PRÁCTICAS RESPONSABLES QUE TIENE TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS EN SU ÁMBITO INTERNO

A partir de la revisión documental y las entrevistas realizadas a los diferentes empleados y directivos de la organización, se pudo concluir, que aunque la Transportadora de Valores Atlas, no cuenta con un modelo de Responsabilidad Social Empresarial, realiza algunas prácticas que benefician a su entorno interno las cuales se describen a continuación:

2.2.1 Prácticas responsables en la administración del talento humano: la misión de Transportadora de Valores Atlas Ltda. define a los empleados como parte importante en el desarrollo de la actividad de la empresa, para cumplir con este planteamiento, los directivos y socios de la empresa han implementado algunas políticas de comunicación, las cuales se ejercen de una manera escalonada, donde cada jefe informa y retroalimenta su grupo de trabajo, seleccionando y organizando la información que deben suministrar, de acuerdo a la importancia de la misma, ya que se maneja información de tipo general y de tipo confidencial.

La de tipo general la deben manejar todos y cada uno de los empleados, la confidencial sólo personal específico, con el fin de generar filtros y evitar salida de información y otras políticas que generan beneficios para los empleados operativos y administrativos, desde el momento de selección y contratación del personal.

La empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., actualmente cuenta con un proceso de vinculación para empleados, ya que cada uno de éstos debe cumplir con características específicas de acuerdo a las exigencias del cargo, esto con el objetivo de contratar personal idóneo y competente a la hora de prestar sus servicios, garantizando al cliente la confiabilidad y seguridad de los recursos puestos bajo custodia o transporte. A continuación se detalla el proceso de selección de personal que tiene la empresa:

- Selección de hojas de vida o elección de posibles candidatos en bolsas de empleo, actividad liderada por el encargado o jefe de cada regional.
- Organización de hojas de vida según criterios como: edades, géneros, cargos y estudios realizados.
- Proceso de pruebas psicotécnicas, comprenden un número aproximado de Cinco (5), son consideradas el segundo filtro.
- Una vez superadas las pruebas del punto anterior, se procede a citar a los candidatos para realizar entrevistas con el Jefe de Talento Humano y con el Jefe de Área Específica (quien hizo la solicitud del cargo).
- El tercer y último filtro consiste en pruebas de seguridad tales como:
- Poligrafías y estudios de seguridad, culminando con la visita domiciliaria.

La empresa cuenta con un total de 673 trabajadores distribuidos en las diferentes categorías como se puede observar en la tabla 5 y repartidos en las diferentes sedes a nivel nacional.

Tabla 6. Cantidad de empleados actuales en Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Empleados a Nivel Nacional	Cantidad
Administrativo	143
Operativo	517
Temporal	13
Total	673

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental Transportadora de Valores Atlas Ltda.

La mayor parte de los empleados son de género masculino y pertenecen al área operativa, como se puede observar en la tabla 6, esto se debe a que las labores que se desarrollan como el transporte y custodia de valores requieren ciertas características como por ejemplo fuerza corporal, manejo de armas y otro aspecto importante es que les resulta más cómodo realizar necesidades fisiológicas, ya que deben hacerlo en envases herméticos, porque no pueden desplazarse a otro lugar por seguridad para los recursos que transportan y también por salvaguardar su propia vida evitando circunstancias de riesgo.

Tabla 7. Participación de géneros en total empleados

Participación de Géneros	Hombres	Mujeres
Administrativo	48%	52%
Operativo	95%	5%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental Transportadora

Valores Atlas Ltda.

En la empresa se busca la equidad de oportunidades laborales, una manera de hacerlo es vinculando mayor cantidad de mujeres en el área administrativa, siendo su participación del 52% frente a la de los hombres que es del 48%.

Tabla 8. Tipo de contratos vs total empleados

Empleados a Nivel Nacional	Cantidad	%
Contrato a termino indefinido	560	83
Contrato fijo inferior a 1 año	100	15
Temporal Outsourcing	13	2
Total	673	100

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental Transportadora Valores Atlas Ltda.

En cuanto al tipo de contrato que se maneja en la empresa Transportadora de Valores Atlas el 83% de los empleados tiene contrato a termino indefinido, el 15% tienen contrato a termino inferior a un año, éstos se encuentran en el período de prueba y solo el 2% corresponde a empleados temporales quienes se encargan del mantenimiento locativo y de servicios generales.

El personal vinculado a la empresa ingresa con un contrato laboral de dos meses determinado como periodo de prueba, de acuerdo al rendimiento y a los resultados, se vincula directamente a la organización con un contrato a término indefinido, con el cuál se pretende minimizar la incertidumbre que tienen los empleados cada vez que se acerca la época de renovar el contrato y disminuir de igual manera la rotación de personal que puede ocasionar una filtración de información importante para la empresa, el 100% de los empleados tienen más de

20 años de edad y bajo ninguna circunstancia se puede emplear menores de edad para ninguno de los servicios que presta la empresa.

Por otra parte, Transportadora de Valores Atlas Ltda., ha celebrado con sus empleados el Pacto Colectivo²³, con el objetivo de crear pertenencia hacia la empresa y los siguientes beneficios para su talento humano:

Prima extralegal de navidad: La empresa paga a sus empleados en el mes de diciembre de cada año una prima extralegal no salarial de navidad equivalente a quince días del salario básico que esté devengando el trabajador a la fecha del pago o proporcional al tiempo que lleve en la empresa.

Prima de antigüedad: La empresa les paga a los empleados que completen cinco años continuos a su servicio una prima que se causa como un pago único al cumplirse el respectivo período así:

Tabla 9. Prima por antigüedad- Contemplada en el Pacto Colectivo

TIEMPO (AÑOS)	DIAS	PRIMA
5 AÑOS	15	Quince días de un salario básico mensual que devengue el trabajador en ese momento.
10 AÑOS	30	Treinta días de un salario básico mensual que devengue el trabajador.
15 AÑOS	45	Cuarenta y cinco días de un salario básico mensual que devengue el trabajador.
20 AÑOS	60	Sesenta días de un salario básico mensual que devengue el trabajador.

²³Pacto Colectivo celebrado por la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. y sus Empleados- Ene 01/2010 A Dic. 31/2012.

Fuente: construido por las autoras a partir del Pacto Colectivo Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2.010

- **Auxilio de alimentación:** la empresa reconoce a los trabajadores beneficiarios un auxilio no salarial de alimentación, de conformidad con los parámetros que a continuación se señalan:

Desayuno: aplica a los trabajadores que sean citados expresamente para iniciar su jornada laboral antes de las seis de la mañana, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una cuarta parte de un salario diario básico mínimo legal vigente o en especie.

Comida: a los trabajadores que sean citados expresamente para laborar después de las veinte horas tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una tercera parte de un salario diario mínimo legal vigente o en especie a la elección de Transportadora de Valores Atlas Ltda.

- **Auxilio de Útiles Escolares:** durante la vigencia del Pacto Colectivo la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. le pagará a los trabajadores que tengan hijos estudiando, la suma de tres salarios diarios mínimos legales vigentes (3SDMLV) por cada hijo, dicha suma será entregada una sola vez al año. Para el período de 2011, el auxilio equivale a \$53.560
- **Auxilio por muerte de familiares:** la empresa reconoce al trabajador la suma equivalente a la mitad de un salario básico mensual mínimo legal vigente, previa presentación de los documentos que acrediten el fallecimiento del familiar y el vínculo familiar; para efectos del presente auxilio se entienden como familiares del trabajador los siguientes cónyuge; compañero o compañera permanente con más de dos años de convivencia; hijos o padres del trabajador. Siempre que la calidad de familiares sea debidamente acreditada a Transportadora de Valores Atlas Ltda. conforme con la ley.

- **Auxilio de lentes:** se otorga por mera liberalidad una sola vez al año, al trabajador el costo de los anteojos, lentes de contacto o lentes correctivos que requiera, con una suma equivalente a una tercera parte de un salario básico mensual mínimo legal vigente previa presentación en todo caso de la factura de compra en una óptica debidamente autorizada y de la fórmula medica correspondiente, expedida por el médico de la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador.

- **Auxilio de matrimonio:** el empleado que contraiga matrimonio de conformidad con las normas legales vigentes recibe medio salario mínimo mensual vigente.

- **Préstamo por calamidad doméstica:** atendiendo la disponibilidad de recursos la empresa otorga préstamos a los empleados en caso de que tengan un evento fortuito equivalente a 1 SMMLV y éstos no causarán intereses.

- **Seguro de vida colectivo:** la empresa se compromete a mantener vigente la contratación de una póliza colectiva de vida que ampare en caso de muerte de un trabajador a quienes éste designe como beneficiarios, la póliza cubrirá hasta veinte millones de pesos.

- **Auxilio de nacimiento:** la empresa le paga al trabajador la tercera parte de un salario mínimo mensual vigente por cada hijo que nazca.

Durante el año 2010 la empresa realizó la siguiente inversión sobre el Pacto Colectivo, como se indica en la tabla 8 que se presenta a continuación:

Tabla 10. Inversión Pacto Colectivo- Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2.010

PACTO COLECTIVO	
INVERSION	VALOR
Prima extralegal Diciembre	\$ 241.234.245
Prima de antigüedad	\$ 34.802.077
Auxilio de Matrimonio	\$ 1.545.000
Auxilio muerte de familiar	\$ 2.625.950
Auxilio Nacimiento de hijo	\$ 4.635.900
Auxilio escolar	\$ 14.464.090
Auxilio de anteojos	\$ 23.454.633
Auxilio de transporte	\$ 271.699.671
Auxilio de alimentación	\$ 340.072.522
INVERSION TOTAL	\$ 659.285.266

Fuente: construido por las autoras a partir del Pacto Colectivo Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2.010²⁴

2.2.2 Capacitaciones y aprendizaje para los empleados: la compañía además de ofrecer a sus empleados entrenamiento e inducción para desempeñar el cargo, desarrolla algunas actividades de capacitación para el personal operativo, como actualizaciones en temas de vigilancia y prácticas de tiro, para cargos claves realiza seminarios de habilidades gerenciales efectivas y charlas sobre liderazgo.

²⁴ Balance Social Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2010.

2.2.3 Salud ocupacional y seguridad en el trabajo: partiendo del punto, de que es responsabilidad inherente de la empresa en el desarrollo de su actividad proveer y mantener un ambiente de trabajo sano y seguro en la medida que se considere posible, y aplicar prácticas aceptadas de salud ocupacional que conlleven al cuidado y bienestar integral de sus empleados, la organización ha desarrollado el sistema Gestión OHSAS 18001 el cuál permite ampliar el cubrimiento de la población con programas de promoción y prevención de la salud, vigilancia epidemiológica encaminados a la exposición de los riesgos.

Otros programas con los que cuenta Transportadora de Valores Atlas Ltda., en el tema de salud y seguridad son:

- Exámenes periódicos ocupacionales
- Capacitación en plan básico
- Plan de emergencia
- Programa de riesgo cardiovascular
- Programa de riesgo visual
- Programa de riesgo auditivo
- Programa de prevención del cáncer
- Exámenes de ingreso y retiro

Estos programas están bajo la responsabilidad del departamento de Salud Ocupacional, liderado por la doctora y la enfermera de la empresa, y son transmitidos a los empleados mediante capacitaciones y charlas dirigidas en pro del cuidado de la integridad en cada uno de los empleados de la empresa, éstos participan directamente en grupos como Comité Paritario Salud Ocupacional (COPASO), comité de emergencia, coordinadores de evacuación y brigadistas.

2.2.4 Bienestar social: en este tema la empresa tiene programadas algunas actividades como:

Celebraciones Especiales: en donde se permite al trabajador compartir momentos acompañados de su familia o compañeros de trabajo, fuera del horario laboral.

Imagen 2. Celebración día de los Niños-Transportadora de Valores Atlas.



Fuente: Archivo Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Tabla 11. Celebraciones especiales Transportadora de Valores Atlas Ltda.

CELEBRACIONES ESPECIALES	
Día de la Secretaria	
Día de la Madre	
Día del Padre	
Semana de la Salud	
Aniversario de la Compañía	
Día de los niños	
Día del Guarda	
Celebración de Navidad y Fiesta de Fin de Año	

Fuente: construido por las autoras a partir del Balance social Transportadora de Valores Atlas Ltda. 2.010

Actividades Deportivas y de Recreación: el departamento de Gestión y Talento Humano, realiza una programación de las actividades deportivas como: bolos, campeonato de futbol, campeonatos de baloncesto, en horarios en los que pueden participar el personal operativo y administrativo con el fin de que cambien de rutina

y practiquen un deporte; la empresa cubre los gastos de dotación de uniformes, pago de inscripciones, hidratación, viáticos, premiaciones entre otros.

En las instalaciones de la empresa; específicamente en el área operativa se adecúa un espacio con algunas maquinas y un televisor para que los empleados practiquen ejercicio, y tengan un momento de distracción.

Otras actividades de esparcimiento las programa el Fondo de empleados de la empresa Fonatlas: dentro de las que se destacan paseos familiares a diferentes sitios turísticos como: Parque Nacional del Café (PANACA), Lago Calima, entre otros; el costo de éstos paseos es asumido en su totalidad por el asociado, la ventaja está en que el valor es más favorable; también realizan actividades para los niños como vacaciones recreativas.

Imagen 3. Torneo de Futbol Transportadora de Valores Atlas Ltda.



Fuente: Archivo Transportadora de Valores Atlas Ltda.

2.2.5 Prácticas responsables encaminadas a la protección del Medio Ambiente en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.: el cuidado del medio ambiente hace parte de un modelo de responsabilidad social empresarial, es compromiso de las empresas ser partícipes en la disminución del deterioro que ha sufrido a través del tiempo el planeta.

El objeto de Transportadora de Valores Atlas Ltda., es la prestación de servicios y aunque su actividad no genera un impacto alto en el deterioro del medio ambiente, debe necesariamente incluir entre sus políticas y prácticas algunas que sean encaminadas a la protección del mismo, ya que en la revisión documental se evidencia que no se han tenido en cuenta.

2.2.6 Prácticas responsables frente a los Socios de Transportadora de Valores Atlas Ltda. La empresa actualmente tiene implementados los siguientes mecanismos que permiten una mejor comunicación entre empleados, socios, alta gerencia y junta directiva:

- Código del Buen Gobierno Corporativo
- Código de Ética y Política de No Soborno
- Protocolo de Familia
- Buenas Prácticas de Administración

Los accionistas aprueban y establecen la orientación de la actividad de la empresa propuesta por la gerencia general. Igualmente nombran a los miembros de la junta directiva, establecen cambios en el estatuto y aprueban el balance final.

Sus integrantes son: Quintero López y Cía. S en C y Juan José Plaza Cruz.
El gobierno corporativo está conformado de la siguiente manera:

Junta Directiva: define la visión y la misión, aprueba los planes estratégicos en sus diferentes órdenes. Aprueba el plan de inversión o venta de activos y estudia el proyecto de presupuesto de inversión y operación del ejercicio económico.

Gerente y Representante Legal: ejecutan las directrices y las estrategias corporativas aprobadas por la junta directiva, comprendidas dentro del objeto social de la compañía.

2.2.7 Ambiente laboral: los directivos de la organización han trabajado continuamente en el tema del mejoramiento del clima laboral, el cual se entiende como el ambiente que se vive dentro de la organización; parte las relaciones que se dan entre el personal de los diferentes departamentos, el trato justo dinámico respetuoso y a las prácticas y programas destinados a mejorar la calidad de vida de los empleados; estimulando al personal a comunicarse entre ellos con respeto de individualidad y derechos de igualdad, además a dar oportunidades de participación de las estrategias, mediante propuestas de innovación desde sus funciones, promoviendo el trabajo en equipo y acciones que contribuyan a lograr un clima laboral favorable que a su vez contribuya a la excelencia.

Para determinar y conocer el estado del ambiente laboral de la compañía se realizaron encuestas al personal, con el fin de evaluar el concepto que tienen acerca de: las personas, los procesos de trabajo, estructura gerencial, información y conocimientos, poder de decisión, recompensas, clima organizacional, compromisos, satisfacción.

2.3 ANALISIS DE LA INFORMACION QUE SE OBTUVO A TRAVES DE ENTREVISTAS REALIZADAS A EMPLEADOS DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.

Las entrevistas se realizaron al personal del área directiva, administrativa y operativa, con el fin de verificar si la empresa efectivamente cumple con las diferentes prácticas y políticas que se encontraron en la revisión documental.

Se realizaron tres guiones de entrevistas de acuerdo al área de la empresa, cabe resaltar que son tres puntos de vista diferentes de acuerdo a sus funciones, expectativas, conocimientos, necesidades, y roles que tienen en la empresa; con el fin de obtener información clara que permita visualizar lo que ocurre en la organización, a partir de lo que perciben sus empleados.

El estudio se enfoca principalmente en determinar prácticas responsables dentro de la organización e identificar cuáles son las que se pueden proponer en el modelo con el fin de cubrir las necesidades y expectativas de empleados, socios y el medio ambiente.

Para poder efectuar el diagnóstico sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., adicional a la realización de entrevistas, se recurre a la identificación de fortalezas y debilidades que tiene la organización frente al tema de análisis.

2.3.1 Conclusiones de las entrevistas: de los resultados obtenidos en la realización de entrevistas a algunos empleados de la organización Transportadora de Valores Atlas Ltda., se puede concluir que la organización sí muestra una notable preocupación por lograr el bienestar de sus empleados, y clientes internos

realiza algunas prácticas aisladas que deben ser consolidadas bajo un modelo que incluya además, actividades en beneficio del medio ambiente, ya que en este aspecto el trabajo es muy insuficiente.

A continuación se presentan aspectos más importantes, obtenidos en la realización de entrevistas al personal del área Administrativa de Transportadora de Valores Atlas Ltda.

2.3.2 Entrevistas a personal administrativo de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.: a continuación se detallan las entrevistas y sus respectivas respuestas concedidas por el personal entrevistado.

2.3.2.1 Durante el tiempo de prestación del servicio a Transportadora de Valores Atlas Ltda. ¿Cuál es el concepto que tiene de ésta?

Los entrevistados poseen una muy buena imagen de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., manifiestan que les gusta trabajar ahí, porque la empresa brinda mucha estabilidad laboral, salarios muy buenos en comparación con la competencia y se preocupan mucho por el bienestar de los trabajadores.

2.3.2.2 ¿Considera que la empresa cumple con las expectativas que tienen los empleados respecto a salarios, estabilidad, ascensos y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la misma?

Los entrevistados opinan que efectivamente la empresa cumple con todos los aspectos mencionados, un ejemplo de ello, es el Plan carrera para todos los empleados que tiene la empresa, el cual, consiste en que las vacantes resultantes dentro de la organización son cubiertas teniendo en cuenta la escala del

trabajador pasando de un cargo a otro según los movimientos internos de personal, de tal manera que nunca se contrata personal nuevo para cubrir cargos más altos e importantes, todos deben pasar por el plan carrera, esto los motiva mucho a pertenecer a la organización. La gráfica 2 muestra un ejemplo del plan carrera.

Gráfica 2. Plan carrera para los guardas de Transportadora de Valores Atlas Ltda.



Fuente: construido por las autoras a partir de entrevistas.

2.3.2.3 Dentro de la misión de la empresa, los empleados son definidos como recurso importante, ¿Cree usted que realmente se cumple con el enunciado?

Los entrevistados coinciden en que la prioridad de la empresa es el bienestar del talento humano, especialmente los que pertenecen al área operativa, ya que teniendo en cuenta la actividad de la empresa son éstos quienes los representan finalmente ante el cliente, por tal motivo la estrategia de la empresa es lograr la satisfacción en todos sus empleados y a su vez se refleje en un excelente servicio

a sus clientes, Para lograr este objetivo realizan varias actividades con los empleados como: capacitaciones, reuniones, actividades de recreación, visitas a las familias (núcleo primario), paseos, integraciones, y jornadas de salud ocupacional.

2.3.2.4 Para que dentro de una organización haya buenos resultados la comunicación entre los funcionarios es esencial, ¿Considera usted que la organización tiene un buen sistema de comunicación?

En este aspecto se considera que la buena comunicación está incluida dentro del direccionamiento estratégico de la empresa. Aunque todo es canalizado por la Dirección General, mensualmente se realizan reuniones con todas las gerencias a nivel nacional para dar instrucciones claras sobre aspectos relacionados al negocio y los empleados, estas son difundidas por parte del jefe de cada regional a sus empleados.

Algunos entrevistados opinan que la empresa tiene un buen sistema de comunicación porque utilizan medios de comunicación sofisticados y modernos, mediante el cual comunican constantemente a sus jefes inmediatos los inconvenientes o dificultades que se les presenten y estos a su vez les dan las instrucciones pertinentes según el caso.

Consideran que es un buen sistema porque la comunicación es directa y constante, ya que los jefes tienen comunicación aun después de terminada la jornada, no se usa celular sólo Avantel porque es una comunicación propia de la empresa, exclusiva para la labor.

También realizan reuniones periódicas en la semana a primera hora (6:00am) de la jornada laboral para no interferir con su tiempo libre. En ellas discuten los temas relacionados a la labor diaria que realizan.

2.3.2.5 Transportadora de Valores está ubicada en diferentes ciudades del país, ¿Sabe usted si existen mecanismos para que la comunicación entre los funcionarios y los demás grupos de interés sea oportuna, clara, confiable y se obtenga los resultados esperados?

En este interrogante los entrevistados opinan que la empresa maneja varias herramientas para asegurar este objetivo, una de ellas son los indicadores de calidad, empleados por el área de servicios, la cual se encarga de recibir todas las inquietudes, quejas y reclamos de los clientes por los diferentes medios, que son vía telefónica o por correo electrónico, éstos son direccionadas a la regional que corresponda y según su gravedad se hace una no conformidad, o en el grado extremo se elaboran planes de acción correspondientes.

En cuanto a los proveedores éstos son manejados independientemente por cada regional, sólo tienen unos proveedores centralizados que son los de productos críticos (proveen bolsas de seguridad, sellos, armamento entre otros). Son evaluados constantemente por el área de calidad de la organización.

Otra herramienta a nivel interno es la encuesta de clima organizacional, en la cuál incluyen aspectos laborales y personales.

En este punto se puede observar que la empresa realiza solamente actividades que son normales y necesarias dentro de la operación del negocio, no se evidencia ningún aporte adicional para mejorar la comunicación e información de su gestión para los grupos de interés.

2.3.2.6 ¿Sabe usted si la Transportadora de Valores Atlas Ltda., vincula personal menor de edad o apoya a sus proveedores o clientes con estas prácticas?

Los entrevistados coinciden en que la empresa no contrata ningún menor de edad, excepto por algún caso que se presentó en el cual se trataba de un estudiante aprendiz del SENA (servicio nacional de aprendizaje).

En este caso y en la mayoría de los anteriores se observa que la empresa sólo se preocupa por cumplir con su gestión, no muestra interés por la gestión que realicen todos los implicados en el proceso (clientes, proveedores y comunidad)

2.3.3 Entrevistas a personal operativo de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.: a continuación se detallan las entrevistas y sus respectivas respuestas concedidas por el personal entrevistado.

2.3.3.1 ¿Considera usted que los procesos de selección de personal en Transportadora de Valores Atlas Ltda., se hacen de una manera discriminatoria?

En este interrogante, algunos de los entrevistados opinaron que los procesos eran muy normales y que no evidenciaban discriminación alguna, pero uno de los entrevistados opinó que sí existe discriminación en el sentido en que la persona a contratar siempre debía ser de un estrato medio alto, los aspirantes de barrios bajos siempre eran descartados.

2.3.3.2 ¿Considera usted que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., aporta al crecimiento personal y laboral de sus empleados?

Todos los entrevistados coinciden en su respuesta manifestando que la empresa sí les ha brindado oportunidades de crecimiento, una forma de ello son las opciones de ascenso a diferentes cargos para los cuales han sido tenidos en cuenta, además de los diferentes programas de capacitación de los cuales han sido partícipes.

2.3.3.3 ¿Sabe usted si la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., contrata personal menor de edad?

Todos los entrevistados afirman que la empresa no contrata personal menor de edad.

2.3.3.4 ¿Tiene conocimiento acerca de la existencia de trabajo forzoso en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?

La mayoría de los entrevistados consideran que no se presenta trabajo forzoso dentro de la compañía, sin embargo algunos hacen la observación de que a veces se presenta, de alguna manera asociándolo a las jornadas muy largas de hasta 12 horas continuas de trabajo.

2.3.3.5 ¿Ha recibido capacitaciones, charlas o conoce de algún tipo de práctica que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., lidere internamente en pro del cuidado del medio ambiente?

Todos responden que no han recibido ninguna información referente al tema del cuidado del medio ambiente.

2.3.3.6 ¿Conoce si dentro de la política de contratación de personal la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., tiene en cuenta personas con discapacidad o que hacen parte de las minorías étnicas?

Ante esta pregunta los entrevistados opinan que la empresa sí tiene en cuenta a éstas personas y mencionan el caso de dos compañeros contratados con alguna discapacidad y otro que pertenece a una etnia. Aunque realmente se puede notar que no tienen mucho conocimiento acerca del tema

2.3.3.7 ¿La empresa cuenta con un buen Sistema de Salud Ocupacional que proporcione un sitio de trabajo seguro?

Las respuestas son afirmativas, mencionan que cuentan con una persona exclusiva en cada regional, que coordina todas las actividades.

2.3.3.8 ¿Conoce si dentro de la empresa ha existido o existe algún sindicato?

La gran mayoría de los entrevistados no conoce ningún sindicato, algunos mencionan que sí se formó un sindicato hace aproximadamente 2 años, en la sede de Medellín, pero que no se cumple en sí el objetivo del mismo, porque causan atropellos a la empresa y a sus compañeros, que no es más que un mecanismo de escudo de algunos empleados que tienen probabilidades de ser liquidados por la empresa.

2.3.3.9 ¿La empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cumple con las obligaciones salariales, tiene beneficios extralegales?

Los entrevistados opinan que la empresa *Transportadora de Valores Atlas Ltda.*, siempre les ha cumplido con todas sus obligaciones y que cuentan con beneficios adicionales como el Pacto Colectivo, el cual contiene auxilios muy importantes que otras empresas no brindan.

2.3.3.10 ¿Cree que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cuenta con buen sistema de comunicación?

La mayoría de los entrevistados opinan que el sistema es regular, ya que en algunos casos los empleados no son partícipes de las políticas, estrategias, indicadores, resultados y otros aspectos al interior de la empresa, que la comunicación es muy limitada y exclusiva a lo que concierne su labor.

2.3.3.11 ¿Que opinión tiene sobre el clima laboral en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?

Los entrevistados opinan que el clima laboral es bueno, pero que existen algunas falencias que podrían mejorarse, por ejemplo manifiestan que en el área operativa se nota mucha rivalidad y envidia entre los trabajadores, esto afecta la convivencia de todo el área y también se refleja a nivel de toda la organización.

Tabla 12. Debilidades y Fortalezas de Transportadora de Valores Atlas Ltda.

	DEBILIDADES	FORTALEZAS	
GRUPOS DE INTERES Dirección y Gobierno Corporativo	No cuentan con espacios o mecanismos para que los empleados dialoguen sobre cuestiones de RSE.	Tiene establecido políticas claras basadas en sus valores o principios que rigen las relaciones internas y externas de la empresa.	
	Es necesario reforzar las actividades de sensibilización, capacitación o apropiación de documentos de principios éticos.	Existe convicción e interés en el desarrollo del programa de Responsabilidad Social en los altos mandos de la organización.	
	El sistema de comunicación presenta falencias al interior de la organización.	Los directivos obran de acuerdo a los criterios éticos establecidos y que rigen el comportamiento de la empresa.	
		Están prohibidas expresamente las prácticas corruptas para la obtención de ventajas comerciales.	
		Existencia de Pacto Colectivo celebrado entre la empresa y los trabajadores.	
Medio Ambiente	Hace falta un poco mas de manejo de disposición de los residuos y control en la utilización de los servicios públicos.		
	No existen capacitaciones programadas para el personal sobre el medio ambiente.		
	No hay comités especiales para la ejecución de acciones ambientales		
Derechos Humanos y Orga. Interna	En caso de despido no justificado no se ofrecen servicios de apoyo, recolocación para los empleados despedido.	Facilita los procesos de capacitación y crecimiento dentro de la organización mediante el plan carrera.	
	Existe discriminación por edad, género y discapacidad al momento de la contratación de los empleados.	Se aplican criterios de imparcialidad y de equidad para los procesos laborales.	
	Por ser un negocio atractivo para la delincuencia, el riesgo de la integridad de los empleados es muy alto.		Facilita los procesos de capacitación y crecimiento dentro de la organización.
			Otorga a sus colaboradores beneficios adicionales a los ya exigidos por la ley.
			El nivel de rotación y ausentismo laboral es bajo.
			Se promueven prácticas de ahorro programado para vivienda y educación.
	La empresa cuenta con un sistema de salud ocupacional bajo las normas Oshas 18000.		

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental y entrevistas.

3. MODELOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La RSE comprende un conjunto de actividades de carácter voluntario que realizan las empresas con el propósito de generar beneficios para sus grupos de interés, mejoras del conjunto social y para el medioambiente en el cual se desenvuelven; Transportadora de Valores Atlas Ltda. en aras de procurar un bienestar para sus miembros ha dispuesto un sinnúmero de beneficios, que conforman un grupo de prácticas aisladas de RSE, las cuales deben ser compiladas en un proyecto de RSE, para lograr este objetivo se propone tener en cuenta los modelos que a continuación se enuncian:

Durante la última década del siglo XX y los inicios del siglo XXI La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) logra importantes avances. Debido a éstos, las organizaciones se ven en la tarea de reflejar y difundir sus comportamientos socialmente responsables, a través de la elaboración de Informes de sostenibilidad, en los cuales revelan a la sociedad sobre sus actuaciones económicas, sociales y medioambientales.

Para este trabajo se realiza una revisión de los orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial, haciendo énfasis en los diferentes modelos propuestos a través de los años, los cuales han servido como base de las iniciativas que actualmente existen y en los cuales se apoyará el presente trabajo para la construcción de un Modelo de Responsabilidad Social Empresarial desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Entre los modelos más destacados se encuentran:

3.1 LA PROPUESTA DEL LIBRO VERDE

Consiste en "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" publicado por la Comisión Europea en el año 2001, a consecuencia del mandato realizado en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en marzo del 2000, donde se indica que, se trata esencialmente de:

"un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio" y se define como "la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".²⁵ Según se indica en el mismo Libro Verde, el porvenir de la Unión Europea está en alcanzar un nivel suficiente de bienestar social y de progreso para todos sus ciudadanos.

Al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad. Si bien reconoce la importancia de todos estos aspectos, el presente documento se centra, principalmente, en las responsabilidades de las empresas en el ámbito social.

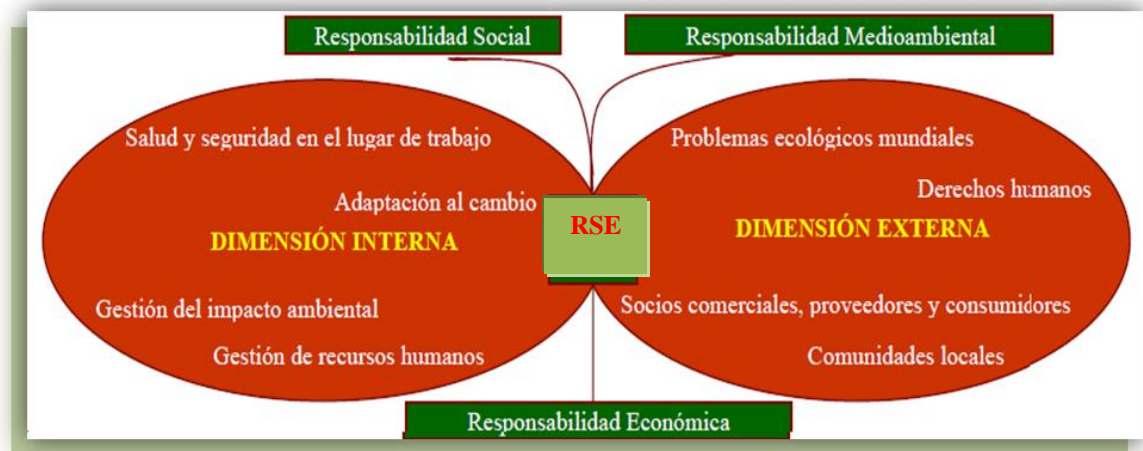
Se puede por tanto afirmar que el concepto de Responsabilidad Social está relacionado con la parte de la actividad voluntaria de las empresas relativa a la

²⁵LIBRO VERDE: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas". Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas. (2001).

mejora de la sociedad a la que pertenecen y a la preocupación por el medio ambiente en el que se encuentran.

El libro verde establece dos dimensiones que cubren los ámbitos económico, social y medioambiental, la dimensión interna y externa.

Gráfica 3. Dimensiones de la Responsabilidad Social



Fuente: construido por las autoras a partir del texto La Responsabilidad Social Corporativa y su importancia en el espacio europeo de educación superior.

La dimensión interna hace referencia a las prácticas responsables dentro de la empresa que afectan especialmente a los empleados y al medio ambiente, se refieren a cuestiones como la salud, la seguridad, la gestión de recursos humanos, y la gestión de recursos naturales utilizados en la producción. Por su parte la dimensión externa se refiere a las responsabilidades fuera de la empresa, es decir a las relaciones con los clientes, proveedores, comunidad, respeto a los derechos humanos, entre otros.

Algunas prácticas responsables que el Libro verde propone para que las empresas apliquen sobre sus dimensiones interna y externa son las siguientes:

3.1.1 Dimensión Interna: esta dimensión comprende los siguientes temas.

3.1.1.1 Gestión de recursos humanos: dentro de la gestión del talento humano se encuentran las siguientes prácticas

- Prácticas laborales responsables: Mejora de la información en la empresa, conciliación de la vida familiar y profesional, salarios justos, igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, etc.
- Participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Prácticas responsables de contratación: No discriminación.
- Aprendizaje permanente de los trabajadores

Las prácticas responsables de contratación, en particular, las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas.

Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en la estrategia europea de empleo.

En el ámbito del aprendizaje permanente, las empresas deben desempeñar un papel fundamental en varios niveles:

- Contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y formación.
- Fomentar el paso de los jóvenes de la vida escolar a la vida laboral, facilitando el acceso a puestos de aprendizaje.
- Valorar el aprendizaje mediante la acreditación del aprendizaje práctico previo.
- Crear un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores con un menor nivel educativo y de cualificación, así como de los trabajadores de mayor edad

3.1.1.2 Salud y seguridad en el lugar de trabajo: tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa.²⁶

En síntesis las empresas deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Exigir salud y seguridad en el trabajo para las empresas subcontratadas o proveedores

²⁶ Ibídem. Pág. 16

Las empresas, los gobiernos y las organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios. Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas porque tienen también por objeto la prevención, es decir el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

A medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida, documente y comunique dicha calidad. Se han incluido en diversa medida criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo en los sistemas de certificación y los sistemas de etiquetado de productos y equipo existentes, y se han iniciado también programas de certificación de los sistemas de gestión y de los subcontratistas basados sobre todo en la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Además, la tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y la seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros realizar la «certificación» o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa.

En los Países Bajos, la lista de control de los contratistas en materia de seguridad tiene por objeto evaluar y certificar los sistemas de gestión de la salud y la

seguridad en el lugar de trabajo de las empresas contratistas que ofrecen sus servicios a la industria química y petroquímica.²⁷

3.1.1.3 Adaptación al cambio: los siguientes son los aspectos que se deben tener en cuenta al tomar decisiones que afecten la estabilidad de los empleados.

- Reestructuraciones socialmente responsables: considerar los intereses de los afectados.
- Compromiso con el desarrollo local: empleo local e inclusión social.

La amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre los trabajadores y otros interesados porque el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano de obra pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de la plantilla, y en 2000 se produjeron más fusiones y adquisiciones que en cualquier otro año. Según un estudio, menos del 25 % de las operaciones de reestructuración logran sus objetivos de reducción de costes, incremento de la productividad y mejora de la calidad y del servicio al consumidor, ya que a menudo dañan la moral, la motivación, la lealtad, la creatividad y la productividad de los trabajadores.

Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En la práctica, la forma es a menudo tan importante como el fondo para el éxito de las reestructuraciones. En particular, conviene buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante una información y una consulta abiertas. Además, la reestructuración debe prepararse

²⁷ *Ibíd.*

bien identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costes directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas, y evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos necesarios.

La experiencia de las reestructuraciones más importantes realizadas en Europa en las industrias del carbón y del acero y los astilleros ha demostrado que la reestructuración resulta más fructífera si en ella colaboran las autoridades públicas, las empresas y los representantes de los trabajadores. Este proceso debería tratar de salvaguardar los derechos de los trabajadores y ofrecerles cursos de reciclaje profesional en caso necesario; modernizar los instrumentos y los procesos de producción para desarrollar las actividades del emplazamiento; obtener financiación pública y privada y establecer procedimientos de información, diálogo, cooperación y asociación. Las empresas debieran asumir su cuota de responsabilidad por lo que respecta al mantenimiento de la empleabilidad de su personal.

Comprometiéndose con el desarrollo local y las estrategias activas de empleo mediante su participación en las asociaciones en favor del empleo local o la inclusión social, las empresas pueden atenuar las consecuencias sociales y locales de las reestructuraciones de gran dimensión.

3.1.1.4 Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales: que se propone en el libro se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Disminución del consumo de recursos, desechos y emisiones contaminantes : reducir gastos energéticos y eliminación de residuos, disminución de insumos y gastos de descontaminación
- Realización de Política Integrada de Productos: análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital.

En general, la disminución del consumo de recursos o de los deshechos y las emisiones contaminantes pueden reducir el impacto sobre el medioambiente; también puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Distintas empresas han determinado que un menor consumo de materias primas puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad.

En el ámbito del medio ambiente, estas inversiones se consideran normalmente ventajosas para todas las partes («win-win opportunities»), tanto para las empresas como para el entorno natural. Este principio, establecido desde hace algunos años, ha sido reconocido recientemente en el sexto programa de medioambiente de la Comisión, donde se explica de qué manera la Unión Europea y los estados miembros pueden desempeñar su labor y ayudar a las empresas a detectar oportunidades comerciales y efectuar inversiones ventajosas para todas las partes.

El programa contiene otras medidas dirigidas a las empresas: establecimiento de un programa de asistencia para que las empresas comprendan y cumplan los requisitos medioambientales de la Comunidad Europea; elaboración de sistemas nacionales, pero armonizados, de valoración de las prácticas respetuosas con el medio ambiente de las empresas, que identifiquen y recompensen a las que obtengan buenos resultados y fomenten los compromisos y acuerdos voluntarios.

La política integrada de productos (PIP) se basa en el análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital, e incluye un diálogo entre las empresas y otros agentes interesados para determinar el planteamiento más rentable. En el ámbito medioambiental puede ser considerada un marco sólido para el fomento de la responsabilidad social de las empresas.

Otro planteamiento que fomenta la responsabilidad social de las empresas es el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) ISO 19000, el cual anima a las empresas a crear, de forma voluntaria, sistemas de ecoauditoría y ecogestión en la compañía o el emplazamiento industrial dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico. Periódicamente se publican informes sobre dicho rendimiento, verificados por organismos acreditados.²⁸

3.1.2 Dimensión Externa: en la Dimensión Externa de la Responsabilidad Social, se extiende hasta las comunidades locales incluyendo, además de los trabajadores y accionistas, a otros interlocutores tales como socios comerciales, proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente:

3.1.2.1 Comunidades locales: se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Contratación de personas socialmente excluidas.
- Establecer asociaciones con comunidades.
- Patrocinio de actividades deportivas y culturales.
- Colaboración en la defensa del medio ambiente: mantener su entorno limpio: evitar polución acústica, lumínica y de las aguas, contaminación del aire y del suelo.
- Donaciones para obras de beneficencia.

²⁸ Ibídem. Pág. 18

La responsabilidad social de las empresas abarca también la integración de las empresas en su entorno local, ya sea a nivel europeo o mundial. Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. Por otro lado, las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan.

Por ejemplo, la mayor parte de sus contrataciones tienen lugar en el mercado de trabajo local, por lo que están directamente interesadas en que en su lugar de ubicación haya personas con las competencias que necesitan. Además, las PYME encuentran a menudo la mayoría de sus clientes en la zona circundante. La reputación de una empresa en su lugar de ubicación y su imagen como empresario y productor y también como agente de la vida local influye sin duda en su competitividad.

Las empresas interactúan con el entorno físico local. Algunas dependen de un entorno limpio aire puro, aguas no contaminadas o carreteras descongestionadas para su producción u oferta de servicios. Puede existir también una relación entre el entorno físico local y la capacidad de las empresas para atraer trabajadores a la región donde están radicadas.

Por otro lado, las empresas pueden ser responsables de diversas actividades contaminantes: polución acústica, lumínica y de las aguas; contaminación del aire, del suelo y problemas ecológicos relacionados con el transporte y la eliminación de residuos. Por ello, las empresas con mayor conciencia de las cuestiones ecológicas realizan a menudo una doble contribución a la educación medioambiental de la comunidad.

Muchas empresas se comprometen con la sociedad local a través de, por ejemplo, el ofrecimiento de plazas adicionales de formación profesional, la colaboración con

organizaciones de defensa del medioambiente, la contratación de personas socialmente excluidas, el ofrecimiento de servicios de guardería a sus trabajadores, el establecimiento de asociaciones con comunidades, el patrocinio de actividades deportivas o culturales a nivel local o la realización de donaciones para obras de beneficencia.

El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social es especialmente importante para las empresas no locales. Las sociedades multinacionales utilizan cada vez más estas relaciones para cimentar la integración de sus filiales en los distintos mercados en que están presentes.

El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local es un activo que las empresas pueden capitalizar.²⁹

3.1.2.2 Socios comerciales, proveedores y consumidores: aspectos a tener en cuenta:

- Colaborar estrechamente y fomentar la relación con socios comerciales y proveedores.
- Exigir responsabilidad social a sus socios y proveedores de toda la cadena de producción.
- Ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica productos y servicios a los consumidores.
- Ofrecer productos de calidad, fiabilidad y seguridad.

²⁹ POYATOS, ANTEQUERA Y VELASCO, Raquel, José y María. La Responsabilidad Social Corporativa y su importancia en el espacio europeo de Educación Superior. Universidad de Jaén, Departamento de Administración de empresas, Contabilidad y sociología.

- Ofrecer productos que puedan ser utilizados por todo tipo de consumidores, incluidos los consumidores afectados por una discapacidad.

Los efectos de las medidas de RSE no se limitarán a ésta, sino que afectarán también a sus socios económicos. Como parte de su responsabilidad social, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean.

Al colaborar estrechamente con sus socios comerciales, las empresas pueden reducir la complejidad y los costes y aumentar la calidad. Los proveedores no siempre se seleccionan mediante un procedimiento de concurso. Las relaciones con los socios de alianzas y empresas de riesgo compartido, así como con los franquiciados, son igualmente importantes. A largo plazo, las relaciones establecidas pueden traducirse en precios, cláusulas y expectativas equitativas y suministros fiables y de calidad. No obstante, cuando adoptan prácticas responsables en el ámbito social y medioambiental, todas las empresas deben respetar la legislación comunitaria y la normativa nacional en materia de competencia.

Las grandes empresas son al mismo tiempo socios comerciales de las empresas más pequeñas, ya sea en calidad de clientes, proveedores, subcontratistas o competidores.

Las empresas deben ser conscientes de que sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y proveedores a lo largo de toda la cadena de producción. Los efectos de las medidas de responsabilidad social de la empresa no se limitarán a ésta, sino que afectarán también a sus socios económicos.

En particular, este es el caso de las grandes empresas que han subcontratado una parte de su producción o servicios y que, por lo tanto, pueden haber asumido una responsabilidad social suplementaria por lo que respecta a dichos proveedores y a su personal, teniendo en cuenta que, en ocasiones, el bienestar económico de los proveedores depende mayoritariamente o totalmente de una única gran empresa.

Compañías de gran tamaño demuestran su responsabilidad social fomentando el espíritu de empresa en su región de ubicación.

Cabe citar, a título de ejemplo, los sistemas de tutoría ofrecidos por las grandes empresas a las empresas de nueva creación y las PYME locales, o la asistencia proporcionada a pequeñas empresas sobre la redacción de informes sociales o la divulgación de sus actividades en el ámbito de la responsabilidad social.³⁰

3.1.2.3 Problemas ecológicos mundiales: aspectos a tener en cuenta:

- Fomentar la reducción del impacto ambiental de las actividades ambientales a lo largo de la cadena de producción.
- Colaborar en la consecución de mejoras sociales y medioambientales a nivel mundial, desarrollo sostenible.

Debido al efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales relacionados con las empresas y a su consumo de recursos en el mundo entero,

³⁰LIBRO VERDE: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas”. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas. (2001).

éstas son también actores en el medioambiente mundial. Pueden tratar de obrar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional. Por ejemplo, pueden fomentar la reducción del impacto ambiental de sus actividades a lo largo de su cadena de producción en el marco del planteamiento y hacer mayor uso de herramientas europeas e internacionales vinculadas a la gestión y a los productos.

La inversión y las actividades sobre el terreno de las empresas en terceros países pueden tener efectos directos sobre el desarrollo económico y social de dichos países.³¹

3.1.2.4 Derechos Humanos: aspectos a tener en cuenta:

- No vulneración de los derechos humanos fundamentales: Eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de discriminación en materia de empleo, libertad de asociación, etc.
- Adoptar códigos de conducta en materia de derechos humanos, condiciones laborales y aspectos medioambientales.
- Exigir la aplicación de los códigos de conducta a los socios comerciales y proveedores a lo largo de la cadena de producción.

Una de las dimensiones de la responsabilidad social de las empresas está estrechamente vinculada a los derechos humanos, sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales. Esto se reconoce en instrumentos internacionales, como la Declaración tripartita de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ILO Declaration on

³¹ Ibídem. Pág. 26

Fundamental Principles and Rights at Work) y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (OECD Guidelines for Multinational Enterprises).

Los derechos humanos son una cuestión muy compleja que plantea problemas políticos, jurídicos y éticos. Las empresas se enfrentan a cuestiones complicadas, por ejemplo el modo de determinar qué responsabilidades caen dentro de su competencia y no de los gobiernos, cómo asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que ellas consideran fundamentales, y cuál es el enfoque que deben adoptar y cómo trabajar en países donde son frecuentes las violaciones de los derechos humanos.

La propia Unión Europea tiene la obligación, en el marco de su política de cooperación, de garantizar el respeto de las normas laborales y la protección del medio ambiente y los derechos humanos, y se enfrenta al reto de asegurar una plena coherencia entre su política de desarrollo, su política comercial y su estrategia para el desarrollo del sector privado en los países en vías de desarrollo, en particular a través del fomento de las inversiones europeas.

Cada vez hay más empresas multinacionales que manifiestan su compromiso con los derechos humanos en sus códigos de conducta y un número creciente de minoristas europeos exigen la aplicación de normas éticas en la producción de los bienes que importan.

Hay también varios ejemplos de códigos de conducta firmados por los interlocutores a nivel europeo en el sector textil y de la confección y el sector del comercio, que la Comisión acoge con satisfacción.

A pesar de que los códigos de conducta voluntarios pueden contribuir a fomentar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, sólo son eficaces si se aplican y controlan adecuadamente. Por ejemplo, los códigos de conducta pueden

obligar a los subcontratistas que trabajen para varias empresas multinacionales a cumplir numerosos criterios diferentes en materia de salarios, jornada laboral y otras condiciones sociales.

Así pues, tales códigos deberían basarse en los convenios fundamentales de la OIT, tal como se determinan en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y prever la participación de los interlocutores sociales y las partes interesadas de los países en vías de desarrollo en que se apliquen.

Esta propuesta plantea la inclusión de la RSE en la gestión empresarial y debe considerarse en cada paso de la planificación estratégica de la empresa. Asimismo, expone la pertinencia de que las empresas presenten informes sobre su comportamiento y presta especial atención a temas referentes a la calidad del trabajo, a la necesidad de productos socialmente responsables por parte de los consumidores (y la pertinencia de diferenciarlos a través de etiquetas ecológicas), así como también a la valoración de la RSE como un elemento considerado por diversos públicos relacionados con la empresa: inversores, clientes, proveedores, intermediarios, con lo cual debe ser considerada como una inversión que, como tal, brindará beneficios en el mediano y largo plazo.

El Libro Verde tiene por objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar La Unión Europea la RSE en los planes europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación. Propone un enfoque basado en

asociaciones más profundas en las que todos los grupos de interés desempeñen un papel activo.³²

También contempla el tema de la inversión socialmente responsable (ISR). Establece que dentro de los motivos para la adopción de políticas responsables en los terrenos sociales y ecológicos se encuentra el de ser un indicador de buena gestión interna y externa, por lo que se minimizan riesgos y se previenen crisis que pudieran provocar la caída de los valores de acciones.

La Comisión Europea señala que las empresas deben llevar una gestión integral de responsabilidad social, a través de la adopción de una declaración de principios, un código de conducta que resuma sus objetivos y valores fundamentales, así como sus responsabilidades con sus interlocutores.

Las empresas deberán iniciar una cultura de responsabilidad social y ecológica en sus planes y presupuestos, evaluando sus resultados en éstos ámbitos, creando además comités consultivos locales, realizando auditorías sociales y medioambientales y estableciendo programas de formación continua.³³

³²CORREA JARAMILLO, Juan Guillermo- Evolución Histórica de los conceptos de RSE y Balance Social, 2007

³³ MARTINEZ GARCES, Dora Cecilia –La Responsabilidad Social Empresarial, el papel de los Gobiernos, los organismos multilaterales y las ONG’S- Universidad Anáhuac – Facultad de Economía y Negocios-2007.

3.2 EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Organización formada por la ONU en Julio del 2000; en alianza con el sector privado para que las empresas participen en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medio ambientales, establece nueve principios repartidos en tres categorías:

Derechos Humanos, Trabajo y Medio Ambiente, que derivan respectivamente de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, los Principios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios sobre Desarrollo y Medioambiente establecidos en la Cumbre de Río de 1992.

Principios del pacto global de las naciones unidas.

Derechos humanos:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia;
- Asegurar la no existencia de cómplices en la vulneración de los derechos humanos;

Concernientes al trabajo:

- Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Apoyar la erradicación del trabajo infantil;
- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente:

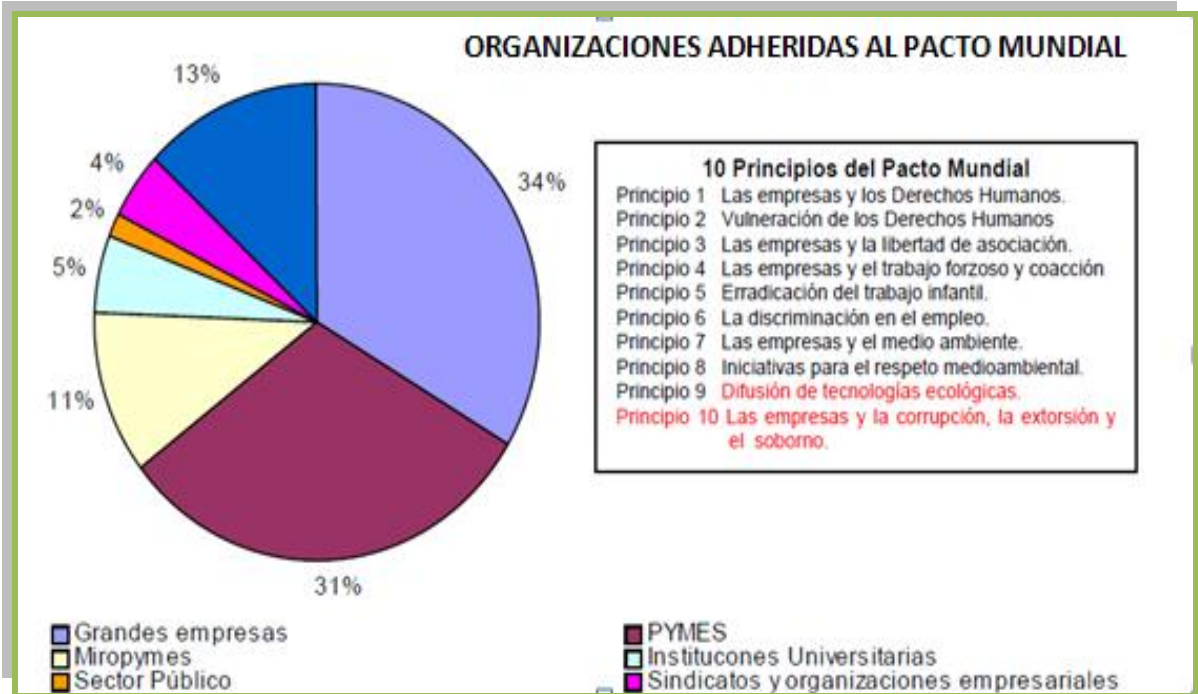
- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Esta iniciativa intenta atraer voluntades empresariales que, en conjunto con las Naciones Unidas, contribuyan a lograr un mercado mundial más equitativo basado en el cumplimiento de los principios establecidos, los cuales deberían ser adoptados por las empresas.

Es importante resaltar que los principios del Pacto Mundial, se pueden adoptar por cualquier tipo de organización como grandes empresas, Pymes, Micropymes, del sector Público, instituciones universitarias y sindicatos.

Con una participación representativa de las grandes empresas del 34%, las pymes con un 31% en el tercer lugar empresas medianas con un 13%; y el 22% que esta entre universidades, sindicatos y micropymes y del sector público como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 4. Organizaciones adheridas al Pacto Mundial.



Fuente: construido por las autoras a partir de www.pactomundial.org.

Cualquier empresa del mundo interesada en participar en esta propuesta puede adherirse al pacto y asumir estos principios. Participar le brinda la oportunidad de contribuir a través de sus iniciativas y experiencia en su organización y cadenas de suministro, trabajar con las Naciones Unidas, con los poderes públicos y las organizaciones no gubernamentales en actividades de desarrollo sostenible. Actualmente, se encuentran adheridas al pacto aproximadamente 4.000 empresas de 116 países.

Las oportunidades de participar en el pacto mundial se pueden canalizar a través de varias vías: a) Política de diálogos, b) redes locales, c) aprendizaje, y d) proyectos de asociación.³⁴

³⁴ Fernández R. (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Thompson Editores.

Los diez principios del Pacto Mundial abarcan cuatro aspectos fundamentales como se puede observar en la gráfica 5.

Gráfica 5. Diez Principios Universales Pacto Mundial



Fuente: Red Pacto Mundial España

- Prácticas Anticorrupción: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
- Derechos Humanos: enmarcados en estándares internacionales como la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Medio Ambiente: responsabilidad sobre externalidades generadas por su actividad productiva, lo cual incluye la gestión de recursos naturales, el control de contaminación, el manejo de desechos, la gestión del ciclo del producto, entre otros; y más allá de esto, participar en la mejora de los problemas (salud,

vivienda, agua, transporte, deterioro del ambiente, entre otros) de la comunidad en la cual se desarrolla y a la que pertenecen sus empleados.

- Normas Laborables: enmarcadas en los cuatro principios fundamentales de la OIT y del Derecho del Trabajo.

3.2.1 *¿Qué se necesita para poner en práctica los principios del Pacto Mundial?*

- *Que el Pacto y sus principios formen parte de la estrategia corporativa y de sus operaciones.*
- *Que se posibilite la cooperación entre participantes, para encontrar soluciones prácticas mediante el diálogo, el aprendizaje y proyectos conjuntos.*

3.2.2 *¿Quiénes participan en el Pacto?*

Los Gobiernos que definen los principios que guían la iniciativa; las compañías cuyas acciones se pretende influenciar; los trabajadores que son los que producen; la sociedad civil que se beneficia si hay empresas socialmente responsables; y Naciones Unidas que provee el foro global. La Oficina del Pacto Mundial en Nueva York juega un rol importante, pero también cuatro agencias de la ONU: la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos; la Organización Internacional del Trabajo; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

En el campo de los derechos del trabajo, el Pacto recoge cuatro principios contenidos en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en su 86ª Conferencia

Internacional (1998): libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a negociar colectivamente; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; efectiva abolición del trabajo infantil; Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Estos principios forman también parte de convenios específicos de la OIT, lo cual obliga a los países que les han ratificado, a respetarlos, promoverlos y cumplirlos fielmente. Al respecto, el Pacto propone distintas acciones importantes de desarrollar para dar soporte a los principios: en el lugar de trabajo, en la mesa de negociación y en la comunidad laboral.

Este instrumento no sustituye la acción de los Gobiernos, tampoco es un foro para la formulación de normas y prácticas de gestión, se trata de una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar la responsabilidad cívica de empresas comprometidas.³⁵

En enero de 2003, la oficina del pacto mundial adoptó una nueva política, según la cuál los participantes debían comunicar anualmente a las partes interesadas los progresos en la aplicación de los principios del Pacto Mundial, mediante informes financieros anuales, informes de sostenibilidad, otros informes públicos importantes, mediante sitios web u otros medios de comunicación.

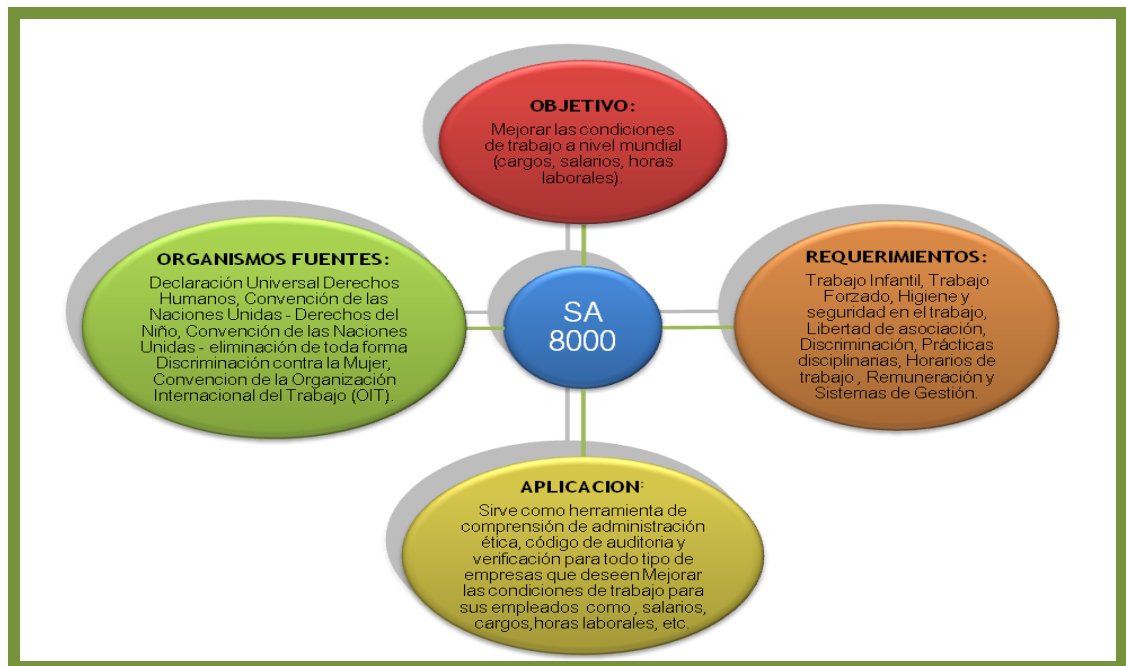
A través de los informes de progreso, las organizaciones adheridas al Pacto deben realizar una declaración de la continuidad del apoyo al Pacto Mundial, así como una descripción de las medidas prácticas adoptadas por los participantes para aplicar los principios y una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos.

³⁵CALDERON Y FERNANDEZ, Massiel, Mariela, 2008, Avances y Desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial en el Marco Laboral de las empresas Guatemaltecas Adscritas-Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.3 NORMA SA 8000

La norma SA 8000 es otro de los modelos de RSE reconocidos mundialmente, que se tendrá en cuenta para tomar argumentos y lineamientos para sustentar el modelo propuesto para Transportadora de Valores Atlas. En la gráfica 6. Se muestran los componentes de esta.

Gráfica 6. Componentes de la Norma SA 8000.



Fuente: Adaptación de la norma SA 8000 a cargo de las autoras.

El entorno internacional altamente competitivo, exige a las organizaciones de hoy responder a parámetros cada vez más exigentes en aspectos como calidad, productividad, bajos costos, entre otros. Esto explica el surgimiento de normas internacionales como la serie ISO, orientadas a homologar criterios en estos

aspectos como condición no solo para participar sino para competir en el mundo internacional de los negocios.

En 1997 se aprueba la Norma SA 8000 (Social Accontability) la cual es acogida internacionalmente y cuyo objetivo es permitir que las empresas que se certifiquen en ella, garanticen a sus clientes que sus productos son elaborados bajo condiciones de trabajo humanitario. Esta certificación se viene constituyendo, cada vez con más frecuencia, en requisito para participar en los mercados internacionales.

Las condiciones infrahumanas a las que en muchos países se ven sometidos los trabajadores en los procesos productivos, la violación de los derechos humanos en el mundo del trabajo, fenómenos como la discriminación en sus diferentes formas, la ausencia de condiciones de seguridad y bienestar mínimas, entre otras violaciones a los derechos fundamentales, asociados al desempeño laboral, han motivado el surgimiento de la Norma internacional SA 8000 (Social Accontability).

Esta norma certifica en Ética y Responsabilidad Social lo cual supone que las organizaciones que así lo deseen, deben comprobar que en sus procesos productivos se ofrecen condiciones de bienestar, de respeto a los derechos humanos, libre asociación, salarios justos, no presentan ninguna forma de atropello ni discriminación, entre otros.³⁶

La norma SA 8000 es uniforme y auditable, mediante un sistema de verificación por terceras partes. Su objetivo es proponer una guía para la elaboración de informes y la certificación en los diferentes ámbitos de aplicación de un modelo de

³⁶GALLEGO FRANCO, Mery-SA 8000-Social Accountability-Norma Internacional que certifica en Ética y Responsabilidad Social. Una Mirada Crítica-Universidad Eafit Medellín Colombia-2003.

gestión de RSE, que puede ser implementado en cualquier empresa de una manera voluntaria.³⁷

3.3.1 El propósito y el ámbito de aplicación: muestra los requisitos de RSE que le permiten a una compañía; desarrollar y aplicar principios y procedimientos para el manejo de aquellos asuntos que está bajo su influencia; para demostrar a sus grupos de interés que hay compromiso y cumplimiento de la norma SA 8000. A la cual se acogen voluntariamente en el momento que asumen implementar un modelo de gestión de RSE.

3.3.2 Elementos normativos y su interpretación: la compañía deberá acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, cumplir con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente norma.

La compañía deberá también respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

Las siguientes Convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)
- Convención 87 (Libertad de asociación)

³⁷ SAI Social Accountability Internacional-SA 8000-2001

- Convención 98 (Derecho de negociación colectiva)
- Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación)
- Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores)
- Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima)
- Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)
- Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)
- Convención 177 (Trabajo en el hogar)
- Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil).

3.3.3 Requerimientos de responsabilidad social: las empresas deberán tener especial control con el fin de que se cumpla el objetivo de la RSE

3.3.3.1 Trabajo Infantil: aspectos a tener en cuenta para no contratar menores de edad:

- La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil, según la definición realizada en este documento.
- La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil, y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños, según la definición realizada en este documento.

- La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para promover la educación de los niños, según lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT, y de los jóvenes trabajadores sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o que se encuentran en la escuela. La compañía fijará los mecanismos necesarios para asegurar que ningún niño o trabajador joven trabaje durante el horario escolar, y que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte (de casa al trabajo y a la escuela, y vuelta) no supere las 10 horas diarias.
- La compañía no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.

3.3.3.2 Trabajos forzados: la compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia "depósitos", o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.

3.3.3.3 Salud y seguridad en el trabajo: la compañía deberá velar por la integridad y salud de su personal.

- La compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.

- La compañía nombrará un representante de la alta administración de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo incluidas en la presente norma.
- La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, y al trasladado de otros lugares de trabajo.
- La compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.
- La compañía mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos,
- garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.
- La compañía garantizará que los dormitorios, cuando este sea un servicio que ofrezca a sus empleados, estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

3.3.3.4 Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva:

- La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

- En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.
- La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

3.3.3.5 Discriminación: la compañía no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación sindical, afiliación política, o edad al contratar, remunerar entrenar promocionar, despedir o jubilar al personal. Tampoco interferirá en el ejercicio de sus derechos a observar sus prácticas religiosas o en las necesidades de satisfacer sus necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación política o sindical.

No permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico que sea desde el punto de vista sexual coercitivo, amenazador, abusivo o explotador.

3.3.3.6 Medidas disciplinarias: no utilizará ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental y física ni abuso verbal, no permitirá multas, ni amenazas de despido ni daño personal.

La compañía debe procurar que los estándares de producción sean acordes con la capacidad del empleado.

3.3.3.7 Horario de trabajo: la jornada laboral normal será como la defina la ley, pero no excederá de 48 horas. Se otorgará al personal un día libre por cada periodo de 7 días laborados. Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero en ningún caso deberá superar 12 horas por empleado por semana.

Salvo en el caso que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones laborales (como definido por la OIT) y que estas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo, para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo.

3.3.3.8 Remuneración: la compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, las normas legales o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, *de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.. (Según la OMS la canasta alimenticia debe garantizar 2100 calorías por persona).*

Se garantizará que no se harán deducciones por razones disciplinarias, así mismo se garantizará que la composición salarial y los beneficios se detallen claramente y en forma habitual a los trabajadores, el pago debe ser justo y a tiempo.

También se garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o falsificación de los programas de aprendizajes dirigidos a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

3.3.3.9 Sistemas de gestión: este es el último capítulo de la norma SA 8000, su propósito es diferente a los anteriores en cuanto busca definir procedimientos para una efectiva gestión que garantice su implementación y auditoría.

Se pudiera decir que es un complemento de los ítems anteriores ya que el propósito no es solamente alcanzar unos estándares sino garantizar su mantenimiento; para ello se han establecido varios criterios:

- Con respecto a las Políticas que rigen la organización, estas deberán definir lo concerniente a la responsabilidad social que ésta debe cumplir, al cumplimiento de todos los requerimientos de la norma, es decir su implementación no obedecerá a una decisión coyuntural de la compañía. Incluirá también el compromiso de acatar no solo la legislación nacional sino cualquier otro derecho aplicable y de respetar los instrumentos internacionales establecido por esta.
- Como parte del equipo responsable de implementar la norma deberá haber representación de los trabajadores, los cuales se elegirán democráticamente. Si se tiene Sindicato se sugiere que el representante para la norma sea del mismo; además se tendrá representante de la Alta Gerencia de salud y seguridad. El papel del representante de los trabajadores será comunicar a la alta dirección los hechos que atenten contra los principios de la norma.
- Otro aspecto de este capítulo, es lo relacionado con la planeación, aplicación y divulgación de la norma; al respecto es necesario que la compañía defina los roles y responsabilidades dentro de la estructura que permitan el cumplimiento de los estándares. Debe garantizar que los requerimientos de la norma sean conocidos, comprendidos y aplicados por todo el personal, para ello se dará amplia información, comunicación, entrenamiento a todo el personal incluyendo ejecutivos, alta dirección, supervisores, empleados y personal

operativo, de contrato tanto a termino indefinido como temporal. En este mismo punto se hace precisión sobre la necesidad de hacer seguimiento y monitoreo a las actividades y resultados de la aplicación de la norma.

- Un aspecto importante pero que ha generado polémica es el control que la empresa debe ejercer sobre sus proveedores, ya que en el proceso de certificación la empresa deberá demostrar que sus proveedores también cumplen con los mismos estándares, es decir que en sus procesos productivos y/o de servicios no ejecutan acciones violatorias a los derechos establecidos por la norma, es decir no discriminan, no contratan ni explotan menores de edad, pagan salarios justos, entre otros. Es sin duda una forma de evitar que se repita el ya muy conocido caso de la fabrica de zapatos Nike, que de un valor de venta 85.0 Dólares por par de zapatos, solo 2,50 equivale la mano de obra, sin contar las condiciones físicas en las que se realizar la labor. En este aspecto corresponde a la compañía establecer un plan de acción a largo plazo y un acompañamiento a los proveedores pues no se puede forzar al cumplimiento los mismos estándares en forma inmediata.

- Comunicación externa: será responsabilidad de la compañía divulgar a todas las partes interesada e ir creando conciencia sobre la necesidad de generar una cultura de trabajo diferente, algunos públicos externos pueden ser las universidades, las ONG's, la prensa, la comunidad, gremios económicos, asociaciones profesionales.

- Finalmente, la compañía garantizará las condiciones necesarias para realizar el proceso de auditoría, facilitando información, entregando registros. Etc.³⁸

³⁸ GALLEGO FRANCO, Mery-SA 8000-Social Accountability-Norma Internacional que certifica en Ética y Responsabilidad Social. Una Mirada Crítica-Universidad Eafit Medellín Colombia-2003.

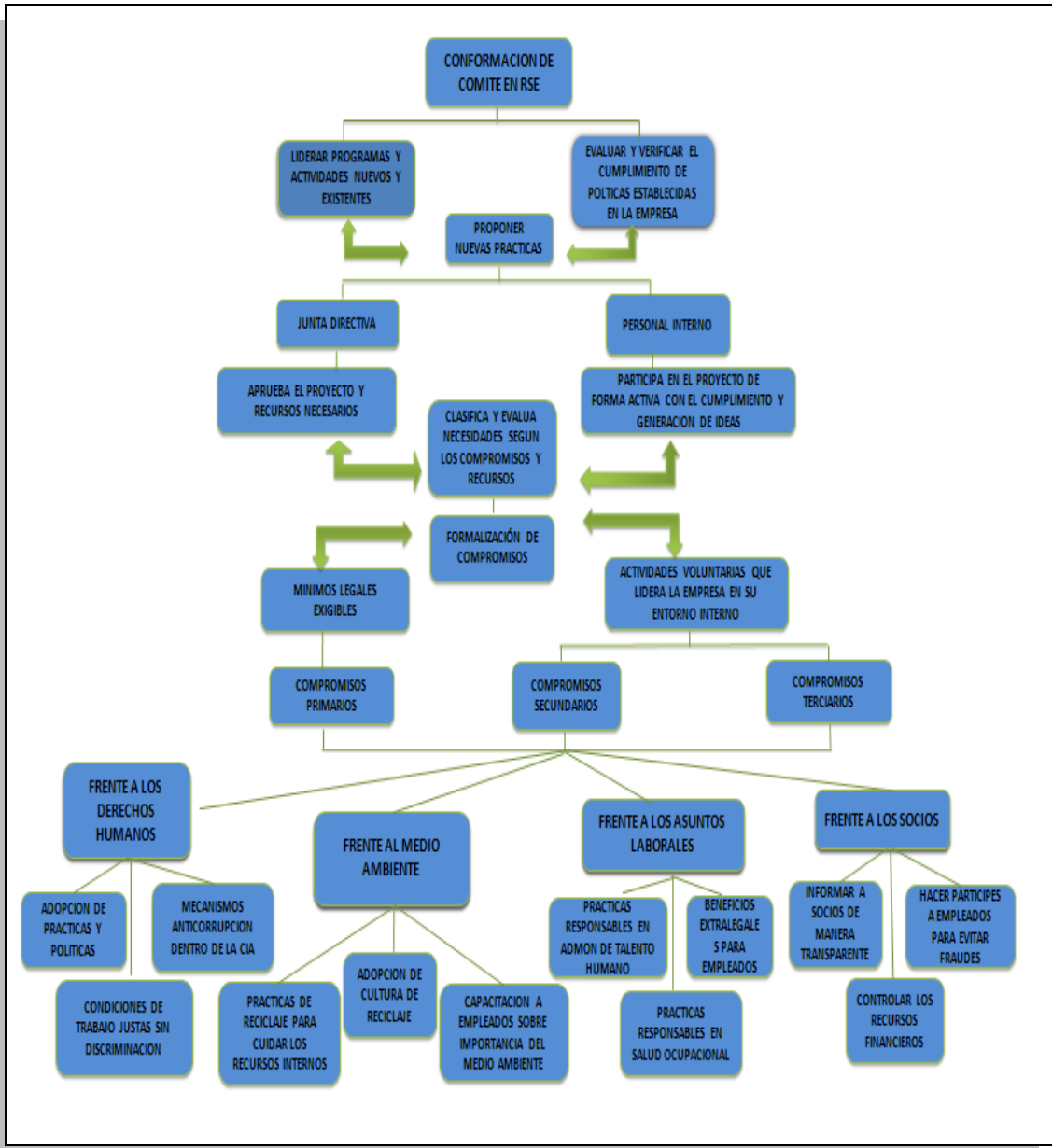
Se pretende que la norma pueda ser aplicada internacionalmente por todos los sectores: público, privado, de manufactura o de servicios que deseen evaluar si están cumpliendo con las normas básicas del trabajo (salud, seguridad, igualdad de oportunidades, trato digno, entre otras) en armonía con los derechos humanos. En el caso específico de la OIT, trabajo decente supone: Derecho al trabajo, oportunidades de empleo, protección social y dialogo social.

La SAI (Social Accountability International) pretende, con Norma SA 8000, que las empresas puedan asegurar a sus clientes que sus procesos productivos se dan bajo condiciones de trabajo humanitario.

A partir del diagnóstico que se realizó a la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., donde se identificaron las debilidades y fortalezas; con los lineamientos que aportan los tres modelos de RSE mencionados a lo largo de este trabajo; se diseñará el modelo de Responsabilidad Social Empresarial desde el ámbito interno para la compañía, para lo cuál se tomarán las prácticas responsables que se identificaron y se estructurarán en el diseño específico sin perder de vista el objetivo de los socios de la organización, que es el de generar utilidades. El diseño propuesto está dividido en tres grupos que forman el entorno interno de la empresa: empleados, socios y medio ambiente y estos a su vez se subdividen de acuerdo a la propuesta de los tres modelos expuestos anteriormente.

4. MODELO DE RSE DESDE EL ÁMBITO INTERNO PARA LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.

Gráfica 7. Estructura del modelo de RSE desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.



Fuente: producción de las autoras

4.1 COMPROMISOS RESPONSABLES DESDE EL ÁMBITO INTERNO

Para el desarrollo de su actividad, la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cuenta con un entorno interno y externo; el modelo que se propone permitirá lograr cambios y beneficios inicialmente desde su interior, para brindar mejores respuestas a su entorno externo conformado por clientes, comunidad, proveedores y gobierno, entre otros.

Para este modelo se tuvo en cuenta lo concerniente a los trabajadores, socios, derechos humanos y medio ambiente, definiendo una serie de compromisos que la empresa adquiere, los cuales fueron clasificados en compromisos primarios, secundarios y terciarios de acuerdo a la responsabilidad de la empresa con el fin de delimitar su campo de acción.

Los compromisos primarios son aquellos inherentes a la actividad que desarrolla la empresa y que debe cumplir obligatoriamente, de lo contrario ésta se vería en graves situaciones que pueden conllevar la aplicación de sanciones, multas e inclusive la liquidación y desaparición de la misma en el mercado.

Los compromisos secundarios son aquellos que con su aplicación y cumplimiento mejoran los primarios y que van más allá de lo exigible por la ley, estos compromisos así como los terciarios se adoptan por la empresa de una manera voluntaria.

Los compromisos terciarios son propuestos por la empresa en un plan de acción, siempre y cuando su capacidad financiera y de gestión lo permita, pues se debe dar cumplimiento a los primarios y secundarios inicialmente. Siempre van enfocados al logro del beneficio de su recurso más importante, sus empleados.

4.1.1 Compromisos frente a asuntos laborales: de acuerdo a la información recopilada y sintetizada en los capítulos anteriores se puede concluir que la empresa actualmente cuenta con algunas prácticas, normas y políticas que benefician a los empleados; pero es necesario estructurarlas en el modelo que se propone.

Compromisos primarios con los empleados: la empresa debe velar por el cumplimiento de los compromisos exigibles por la Ley como:

- Respetar los derechos humanos con condiciones dignas de trabajo que favorezcan la seguridad, salud laboral, y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos y normas respecto a los compromisos adquiridos con sus trabajadores.
- Disfrute de vacaciones anuales.

En el diagnóstico que se le realizó a la empresa se evidenció que hay cumplimiento de los compromisos primarios y son controlados mediante indicadores que les ha permitido controlar los compromisos que la empresa adquiere con sus empleados como se puede observar en la tabla 13.

Tabla 13. Compromisos primarios con el Talento Humano.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENTE
PRIMARIOS	Revisión periódica de planilla de nomina, libro de caja, bancos y posibles reclamos de los trabajadores	1.comité RSE	Auditar del cumplimiento de pagos y a posibles reclamos y/o inconsistencias por pagos a trabajadores	Pagos efectuados en la fecha correspondiente / Número de pagos del periodo (total) * 100	SI
	Revisión periódica de registros de incidentes y accidentes laborales.	1.líder salud ocupacional y 2.comité RSE	Auditar del cumplimiento de normas de salud ocupacional	Accidentes / total de personal de la empresa*100	SI
	Revisión de las demandas que los empleados an interpuesto contra la empresa y cuantas de estas han sido solucionadas exitosas para el empleado	1.comité RSE	Verificar el cumplimiento de las condiciones miniminas que debe garantizar a los empleados.	Número de demandas laborales perdidas/total de demandas *100	SI
	Capacitar a los empleados, en temas de vigilancia y seguridad, o los que corresponda según las necesidades del cargo.	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Actualizar al Talento humano según sus funciones y cargo.	Número de personal capacitas / numero de personal presupuestado*100	SI
	Realizar programación de vacaciones al inicio de cada periodo y comunicarle a los empleados para que planeen sus actividades.	1.comité de RSE y 2.departamento de talento humano	Permitir que los empleados disfruten de sus vacaciones en el periodo correspondiente.	Vacaciones disfrutadas/vacaciones provisionadas completas	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Compromisos secundarios con los empleados: son aquellos que encaminan al mejoramiento del resultado de los compromisos primarios, siempre más allá de los mínimos exigibles.

Las actividades aplicadas para dar respuesta a estos compromisos se harán siempre y cuando la empresa se acoja voluntariamente y cuando sea posible su aplicación:

- Favorecer la iniciativa, la creatividad en el trabajo, la participación en mejoras de procesos, con el fin de mejorar el trabajo en equipo.
- Brindar un empleo lo más estable posible.
- Brindar oportunidades laborales a personas discapacitadas.
- Favorecer una capacitación permanente que asegure las oportunidades laborales para el trabajador.

- Atender necesidades apremiantes ante problemas puntuales como familiares o humanos del empleado.
- Celebrar colectivamente éxitos obtenidos por los empleados, ofrecer un reconocimiento.

Los compromisos secundarios que se están implementados en Transportadora de Valores Atlas, se encuentra incluidos en el pacto colectivo que la empresa ha celebrado con los empleados; debido a que se encontraron debilidades en la empresa se propone otros dos uno de estos va enfocado a mejorar el clima laboral, y el otro está relacionado con el reconocimiento del alcance de las metas de los empleados.

Tabla 14. Compromisos secundarios con el Talento Humano.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENTE
SECUNDARIOS	Capacitaciones sobre clima laboral, relaciones personales, aceptación y autoestima	1.comité RSE	Mejorar de relaciones de los empleados al interior de la empresa	Encuestas al personal interno.	NO
	Revisar las incapacidades por periodos, clasificandolas por tipo de incapacidad y por numero de dias perdidos.	1.comité RSE y 2.salud ocupacional	Disminuir índices de ausentismo, por enfermedad general y laboral.	Número de incapacidades laborales* Número de días / Total empleados* días hábiles;Número de incapacidades por enfermedad general * Número de días / Total empleados* días hábiles mes.*100	SI
	Ofrecer contratos a termino indefinido después del periodo de prueba, oportunidades de ascensos y estabilidad laboral	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Disminuir el indice de rotación de personal.	Promedio No. al inicio del periodo + No. Al Final del período / 2(total), Número de egresos / Promedio de trabajadores(total) *100	SI
	Celebrar colectivamente éxitos obtenidos por los empleados, ofrecer un reconocimiento.	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Motivar a los empleados a alcanzar sus metas y proyectos	Número de reconocimientos /reconocimientos presupuestados*100	NO
	Verificar la cantidad de empleados que estan cubiertos con el pacto colectivo.	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Cumplir a cabalidad con el convenio celebrado con los empleados y la empresa.	Número de empleados cubiertos por el pacto colectivo / Total de empleados vinculados a la empresa*100	SI
	invitar a los empleados a participar activamente en los grupos de Copaso; Comité de emergencia, coordinadores de evacuación, brigadistas.	1.comité RSE 2. Departamento de salud ocupacional y 3.departamento talento humano	Fomentar la participación de los empleados en la gestión conjunta, mediante comités de seguridad que ayuden a controlar y asesorar programas de promoción y prevención.	Personal que pertenece a uno de los comités/ total de empleados*100	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Compromisos terciarios con los empleados: estos se encuentran contemplados en el pacto colectivo; como los préstamos por calamidad y el auxilio que les otorgan a los empleados por cada uno de los hijos que se encuentren estudiando, los otros dos compromisos que se enuncian son prácticas que la empresa tiene programadas para el bienestar de los empleados.

Tabla 15. Compromisos terciarios con el Talento Humano.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENT
TERCIARIOS	Otorgar a los empleados prestamos en calamidades como: inundaciones, muerte de un familiar, o enfermedad entre otros	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Apoyar a los empleados en calamidades domesticas con prestamos monetarios sin intereses	Número de créditos por calamidad / prestamos presupuestados*100	SI
	Realizar celebraciones especiales y actividades lúdicas, deportivas para los empleados con familiares y compañeros.	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Promover en los empleados la recreación el deporte en la familia y en la empresa	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas* 100	SI
	Asignar auxilios económicos a los empleados que estudien en entidades acreditadas por el ministerio de educación. En programas de pregrado y posgrado	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Mejorar la calidad educativa del talento humano	Numero de empleados que cursan pregrado y posgrado/ total de empleados.	NO
	Asignar auxilios educativos por cada hijo del empleado.	1.comité RSE y 2.departamento talento humano	Promover y apoyar la educación de los hijos de los empleados	Número de auxilios otorgados / número de auxilios presupuestados.	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

4.1.2 Frente a los Socios: ya que estos son los que han invertido su capital o recursos financieros para la existencia y creación de la empresa, ésta adquiere unos compromisos con ellos.

Compromisos primarios con los socios o accionistas:

- Crear riqueza de la forma más eficaz posible, crecimiento, reconocimiento posicionamiento en el mercado o beneficios económicos para dar cumplimiento con las expectativas financieras de los socios.

- Lograr continuidad de la empresa y en la medida de lo posible, lograr un crecimiento razonable.
- Distribuir la riqueza o utilidades del ejercicio de una manera equitativa de acuerdo al capital que tiene cada uno de los socios.
- Aplicar controles idóneos sobre los recursos de la empresa.

Tabla 16. Compromisos primarios con los socios.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENTE
PRIMARIOS	cálculo de indicadores con base a los estados financieros de los dos últimos periodos.	comité RSE y directivos	Analizar la situación financiera de la empresa y mediante indicadores financieros evaluar la rentabilidad del capital de los socios en los dos últimos periodos Fiscales.	Rendimiento de capital contable ROE=Utilidad neta/ capital contable; Margen de utilidad sobre las ventas= utilidad neta/ventas	SI
	Consultar los indicadores de rentabilidad del sector 2010 y comparar con los indicadores de la empresa.	1.comité RSE y 2.gerencia financiera	Comparar la rentabilidad de la empresa respecto al sector en el ultimo año	Rendimiento de capital contable ROE=Utilidad neta/ capital contable; Margen de utilidad sobre las ventas= utilidad neta/ventas	SI
	Revisar el capital invertido de cada socio y el retorno que ha percibido del mismo.	1. comité RSE	verificar si se realiza una distribución equitativa de las utilidades de acuerdo al capital de cada socio	%Dividendos = capital invertido / utilidades por distribuir a socios.%	SI
	revisar informes de auditoria y del revisor fiscal en el manejo y control de los recursos.	1. comité RSE 2. área de auditoria	Verificar si existen mecanismos idóneos en el control de los recursos.	Notas relevantes en el dictamen del Revisor fiscal e informes de auditoria de un periodo y sugerencias.	SI
	programar asesorías por especialistas en la identificación de riesgos que permitan valorar, monitorear y controlar los riesgos internos de la empresa.	1.comité RSE y 2.Junta directiva.	Identificar los riesgos internos que enfrenta la organización.	Número y clase de riesgos internos identificados que afectan la continuidad de la empresa.	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

Compromisos secundarios con los socios o accionistas: estos compromisos se adquieren con el fin de mejorar las exigencias y expectativas de los socios en la gestión de sus recursos.

Estos compromisos se adquieren con el fin de mejorar las exigencias y expectativas de los socios en la gestión de sus recursos como se muestra en la tabla 17.

Tabla 17. Compromisos secundarios con los socios.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENTE
SECUNDARIOS	fomentar las reuniones de la alta gerencia y junta directiva con el personal con el propósito de dar a conocer estrategias y resultados	1.comité RSE y 2.Junta directiva.	Utilizar diferentes mecanismos que permitan mejorar la comunicación entre socios y empleados.	Número de reuniones efectuadas/ Número de reuniones programadas*100	NO
	incentivando a los empleados a generar ideas o propuestas, que serán seleccionadas y evaluadas.	1.comité RSE 2.Junta directiva.	Innovar procesos o servicios para ofrecer nuevas alternativas a los clientes internos y externos.	Número de propuestas aceptadas/ Número de propuestas realizadas*100	NO
	Informar a los empleados mediante los diferentes canales de comunicación sobre el código del buen gobierno Corporativo	1.comité RSE 2.Junta directiva.	Difundir las practicas del buen gobierno Corporativo	se realiza preguntas en las encuestas generales para verificar si efectivamente conocen las prácticas del buen gobierno.	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Compromisos terciarios con los socios: en la empresa no existen prácticas que se clasifiquen en este tipo de compromiso, debido a esto y a las debilidades halladas en el diagnóstico interno de la empresa se propone un compromiso hacia el cuidado de los recursos ejecutado por cualquier empleado, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 18. Compromiso terciario con los socios.

COMPROMISOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA EXISTENTE
TERCIARIOS	Invitar a los empleados a denunciar cualquier irregularidad en las conductas de sus compañeros.	1.comité RSE 2.Junta directiva.	Salvaguardar los recursos mediante reconocimientos para aquellos empleados que denuncien practicas corruptas.	Número de denuncias recibidas durante el periodo.	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

4.1.3 Frente al medio ambiente: la responsabilidad social empresarial se puede definir como el compromiso que tiene de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general, es un asunto en donde la empresa no sólo ha de tener una

visión empresarial, sino también una visión social para optimizar sus resultados en un contexto dado.

Por lo tanto la responsabilidad social de las empresas tiene que ver fundamentalmente con las decisiones de las organizaciones que afectan a terceros, es decir, son las acciones de la organización para influir en la sociedad en la que existe. En materia del ambiente natural se necesita de una normatividad que garantice un desarrollo sostenible.

En Colombia, la Constitución Política contempla algunos artículos que promulgan la conservación de los recursos y en general del medio ambiente, el Estado en primera instancia es quien debe velar por el buen manejo de los recursos naturales en busca de un desarrollo sostenible, pero también es deber de toda persona contribuir de alguna manera para poder gozar de un ambiente sano.

“Art. 80. El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución.

Además, deberá prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental, imponer las sanciones legales y exigir la reparación de los daños causados.

Así mismo, cooperar con otras naciones en la protección de los ecosistemas situados en las zonas fronterizas.

Art. 79. Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo.

Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.

Art. 313 Corresponde a los concejos:

*9. Dictar las normas necesarias para el control, la preservación y defensa del Patrimonio ecológico y cultural del municipio”.*³⁹

Aunque el deber de conservar el medio ambiente corresponde en primera instancia al Estado, corresponde a los municipios dictar las normas que deben regir a las personas y a las empresas en pro de un ambiente sano y sustentable, las organizaciones deben asumir compromisos y liderar acciones de la mano con el Estado.

Se ha podido evidenciar que, la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., no cuenta con ninguna práctica responsable frente a la conservación del medio ambiente, cuestión que se intenta mejorar con las propuestas contenidas en el presente trabajo.

A continuación se presenta un conjunto de compromisos que la empresa debe asumir con el fin de promover la responsabilidad social de la empresa con relación a la protección, mantenimiento y conservación del medio ambiente desde su entorno interno.

- **Compromisos primarios con el medio ambiente:** estos compromisos están asociados al cumplimiento de las leyes existentes en temas de cancelación de contribuciones, servicios públicos, impuestos y manejo adecuado de residuos, en pocas palabras es lo mínimo que debe cumplir la empresa para poder funcionar, como se puede observar en la tabla 19.

³⁹ Constitución Política de Colombia-Art 79,80,313

Tabla 19. Compromisos primarios con el Medio Ambiente

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	POLITICA ACTUAL DE LA CIA
COMPROMISOS PRIMARIOS	Verificar si la empresa cumple con los estándares mínimos legales	1.Junta Directiva 2.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Garantizar el cumplimiento de todas las normas legales para que la empresa pueda desarrollar a cabalidad su operación.	Número de sanciones que ha recibido la empresa	NO
	Revisión minuciosa de los vehículos empleados incluyendo las emanaciones de gases de combustión.	1.Area de mantenimiento 2.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Cumplir con la normativa de emanación de gases y aporte al mejoramiento y conservación del medio ambiente en pro de un aire más limpio.	Número de multas recibidas por vencimiento de licencias o revisión tecnomecánica	NO
	Pago de contribuciones y servicios públicos.	1. Area Financiera 2.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Confirmar si los pagos por estos conceptos se hacen de manera oportuna.	Revisión y auditoría de comprobantes de pago	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

- **Compromisos secundarios con el medio ambiente:** estos compromisos serán adoptados por la empresa de manera voluntaria, y comprenden todas aquellas actividades que decida llevar a cabo para lograr un desarrollo sostenible como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 20. Compromisos secundarios con el Medio Ambiente

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	POLITICA ACTUAL DE LA CIA
COMPROMISOS SECUNDARIOS	Cambio de bombillas tradicionales por luminarias ahorradoras de energía.	1.Junta Directiva 2.Area de mantenimiento 3.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Reducir el consumo de energía en un 5%	Cantidad total de energía ahorrada = consumo de energía período base (Kw) - consumo energía actual (Kw)	NO
	Instalar grifos con reducción de caudal.	1.Administración de la empresa	Reducir el consumo de agua en un 5%	% ahorro=1-(peródo base/periodo actual)	NO
	Venta de material reciclable para su reutilización (papel).	1.Supervisor de Servicios generales (Aseo)	Generar Ingresos adicionales que puede emplear la organización para actividades ambientales.	% Productos recuperados =Venta material reciclable/Ventas totales x 100	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

- **Compromisos terciarios con el medio ambiente:** estos se podrán llevar a cabo siempre y cuando se de cumplimiento con los compromisos primarios y secundarios; la empresa podrá liderar actividades pedagógicas y extraordinarias con el fin crear una cultura de protección hacia el medio ambiente en cada trabajador y en la organización en general.

Tabla 21. Compromisos terciarios con el Medio Ambiente

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	POLITICA ACTUAL DE LA CIA
COMPROMISOS TERCIARIOS	Implementar capacitaciones al personal sobre la racionalización en el consumo de agua y energía en la organización.	1.Administracion 2.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Crear una cultura de ahorro y conservación de los recursos en la organización y en sus hogares, lo cuál se traduce en disminución de gastos para la empresa.	Promedio capacitación por categoría = Total horas de formación por categoría profesional/ Total empleados por categoría profesional	NO
	Adecuar potes para la clasificación de los residuos en cada área de la organización.	1.Departamento de Calidad y Salud Ocupacional 2.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Ayudar a la clasificación de los desechos para asegurar una mejor disposición final.	Revisión física de los recipientes.	NO
	Establecer políticas de conservación del medio ambiente dentro de la organización.	1.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Inculcar a todo el personal unas pautas y reglas de buen uso y conservación de los recursos dentro de la organización.	Nivel de cumplimiento de políticas establecidas por cada área de la organización	NO
	Sanciones pedagógicas para los empleados que infrinjan las políticas ambientales establecidas.	1.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Cumplimiento estricto de las políticas ambientales establecidas por la organización.	No. De sanciones impuestas en la organización	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

4.1.4 Frente a los Derechos Humanos: en el afán de un mundo globalizado en el cual las organizaciones compiten por ser cada vez mejores, con tecnología de punta para lograr mayores utilidades, se están olvidando de los efectos que causan todas sus actividades en todo el mundo. Esto ha generado una gran polémica acerca de su responsabilidad respecto a los derechos humanos.

Las violaciones de distintos derechos cometidas por empresas afectan a comunidades y trabajadores de todo el planeta, ya sean comunidades indígenas

devastadas por minas, trabajadores agrícolas mutilados por pesticidas o salarios insuficientes, bebés perjudicados por publicidades falsas de alimentos, o trabajadoras que sufren acoso sexual y condiciones de trabajo insalubres, así como también la explotación de menores que son obligados a dejar sus estudios para realizar trabajos forzosos.

Como respuesta a esta polémica, muchas ONGS y agrupaciones, así como algunos gobiernos, exigen una mayor responsabilidad por parte de las empresas en el respeto a los derechos humanos, mientras que algunas empresas ya están empezando a hablar de la Responsabilidad Social Empresarial y a reconocer que tienen un compromiso con la sociedad, el cual implica tomar acciones, correctivas y preventivas frente a los diferentes escenarios en los cuales interactúan y de alguna manera repercuten generando perjuicios de diferente índole especialmente cuando se trata de casos de violación de los Derechos Humanos.

El rol que pueden jugar las empresas frente al desarrollo sostenible, la responsabilidad social y los derechos humanos han ido transformándose y fortaleciéndose también por las demandas del mercado. Esto se traduce para las empresas nacionales e internacionales en la adopción de prácticas de responsabilidad social atentas a los derechos humanos y que les otorga de alguna forma una especie de legitimidad social para operar.

Por ejemplo, si las empresas nacionales quieren exportar sus productos, invertir afuera o incluso acceder a créditos de la banca internacional, con más frecuencia se exigen estándares mínimos en derechos humanos, así como de bienestar para los trabajadores y de formalidad en la contratación como requisito para cerrar negocios.

La empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cuenta con algunas prácticas que apuntan al respeto de los derechos humanos, pero además de ser

insuficientes, existen muchas áreas dentro de la organización que son muy vulnerables y sobre las cuales se debe realizar un trabajo arduo.

A partir de los modelos de Responsabilidad Social Empresarial como: El Libro Verde, El Global Compact y la Norma SA 8000, se ha diseñado un conjunto de compromisos que la empresa deberá implementar para fomentar una cultura de promulgación y respeto por los derechos humanos a lo largo de todos sus procesos.

- **Compromisos primarios frente a los Derechos Humanos:** estos compromisos estarán enfocados básicamente en todas aquellas actividades que la empresa desarrollará para cumplir las leyes y normas existentes, así como el respeto a los Derechos Humanos y la promulgación de los mismos al interior de la empresa, entre los grupos de interés y los organismos con quienes interactúa, como se muestra en la tabla 22.

Tabla 22. Compromisos primarios frente a los Derechos Humanos

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA ACTUAL DE LA EMPRESA
PRIMARIOS	Promover explícitamente los Derechos Humanos al interior de la empresa	1. Administración de la empresa 2. Comité de Responsabilidad Social Interno	Legitimización de la organización ante sus grupos de interés. Buena imagen corporativa	Horas totales de capacitación de empleados sobre políticas y procedimientos en aspectos de Derechos Humanos que sean relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados	SI
	Adoptar códigos de conducta en materia de Derechos Humanos.	1. Administración de la empresa 2. Comité de Responsabilidad Social Interno	Inculcar a nivel de toda la organización el cumplimiento y respeto a los Derechos Humanos.	Tipo de instrumentos adoptados como políticas de respeto a los Derechos Humanos	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

- **Compromisos secundarios frente a los Derechos Humanos:** una vez la empresa haya cumplido con los primarios podrá enfocarse en éstos ya que están asociados a promover actividades para lograr el desarrollo y mejoramiento en las condiciones de sus empleados.

Tabla 23. Compromisos secundarios frente a los Derechos Humanos

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA ACTUAL DE LA EMPRESA
SECUNDARIOS	Revisión de escalas salariales	1. Administracion de la empresa 2. Gestion Humana	Igualdad de retribución y de oportunidades profesionales para hombres y mujeres	% Retribución =Salario hombre-Salario Mujer/ Salario del Cargo	NO
	Revisión políticas de contratación.	1.Comité de Responsabilidad Social Interno.	No permitir el trabajo infantil dentro de la organización	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	SI
	Revisión de intensidad laboral en el área Operativa(Servicio al cliente)	1.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Verificar si existe trabajo forzoso o no consentido	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	NO

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

- **Compromisos terciarios frente a los Derechos Humanos:** estos comprenden las actividades que la empresa debe efectuar para beneficio de sus empleados y de la sociedad en general evaluando los diferentes tipos de conflictos que genere su actividad y la toma de medidas pertinentes, la siguiente tabla contiene los compromisos terciarios propuestos a Transportadora de Valores Atlas Ltda.

Tabla 24. Compromisos terciarios frente a los Derechos Humanos

TIPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADORES	PRACTICA ACTUAL DE LA EMPRESA
TERCIARIOS	Realizar encuestas a los empleados	1.Comité de Responsabilidad Social Interno.	Verificar si existen medidas disciplinarias inadecuadas, abusos y acoso laboral en la organización	Porcentaje y número total de operaciones que han estado sujetas a revisiones de Derechos Humanos y/o evaluaciones de impactos.	SI
	Establecer prácticas no discriminatorias de Contratación.	1.Administración de la empresa 2.Gestión Humana	Respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos ofreciendo oportunidades laborales sin discriminación	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	NO
	Apoyar la libertad de asociación dentro de la organización. (agregaciones–sindicatos) y reconocer el derecho a la negociación colectiva.	1.Administración de la empresa	Respetar el derecho constitucional de libertad de asociación.	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	SI

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

4.2 MODELO PROPUESTO

Teniendo en cuenta la información recolectada de las entrevistas y revisión documental suministrada por la empresa, además de los modelos de responsabilidad social empresarial más importantes y en las actividades propuestas se realiza el modelo de responsabilidad social empresarial desde el ámbito interno para la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., con el fin de que la empresa cuente con una guía que le permita autoevaluarse en las diferentes áreas de responsabilidad social empresarial desde el ámbito interno, para que favorezca su potencial competitivo.

4.2.1 Diseño del modelo de Responsabilidad Social desde el ámbito interno empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.: a continuación, se detallan las partes que conforman el modelo con el fin de mostrar la secuencia y relación que habrá entre sus partes, para que la empresa tenga una herramienta en la que pueda apoyarse en el momento de llevar a cabo el proyecto de responsabilidad social empresarial inicialmente desde su ámbito interno.

1. Se debe definir claramente el objetivo de la empresa para implementar un modelo de responsabilidad social empresarial desde el ámbito interno y tener en cuenta que la RSE está basada en: *principios, valores y ética empresarial*, por tanto su adopción e implementación es una decisión que debe tomar la alta dirección de la empresa.

La implementación de la RSE, implica un cambio de cultura dentro de la organización, la cual se aplica en todos los niveles de la misma y trasciende

sus fronteras en tanto la empresa es un vivo ejemplo de una actuación responsable.

2. Se debe conformar un *Comité de Responsabilidad Social Interna*, el cual deberá contar con un representante de cada área de la organización, con el fin de obtener sugerencias y puntos de vista de cada una de ellas.

Se elegirán cuatro (4) líderes: uno en Talento Humano, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO), Medio Ambiente y el cuarto deberá estar necesariamente involucrado en el área financiera o en la junta directiva. El representante de Medio Ambiente será quien lidere el proyecto.

3. El principal rol de este comité, será liderar programas y actividades en el campo de la gestión social con énfasis en salud, protección de la familia y medioambiente, bajo el esquema de compromisos que debe realizar la empresa y todos sus grupos de interés.
4. El diseño del modelo se divide en los compromisos que adquiere la empresa frente al talento humano, socios, medio ambiente y derechos humanos y estos a su vez se subdividen en compromisos primarios secundarios y terciarios.

El comité que lidera el proyecto deberá además de vigilar el cumplimiento de todos los compromisos consignados en las tablas anteriores, mantener actualizadas dichas bases en caso de incluir nuevas actividades, deberá clasificarlas dentro del compromiso al que pertenezcan.

5. Se deben identificar qué compromisos primarios tiene la empresa y si hay cumplimiento a cabalidad, con el fin de evaluar si su capacidad financiera y de gestión permite plantear y llevar a cabo actividades que se orienten a compromisos secundarios y terciarios.

La empresa debe tener claro que los *compromisos primarios* son aquellos que van inherentes a su actividad económica, es decir que es lo mínimo que debe hacer en el desarrollo de todas sus actividades como por ejemplo: cancelar oportunamente los salarios a sus trabajadores, efectuar la cotización de aportes de salud, pensión y Arp de sus trabajadores, cumplir las leyes establecidas, cancelar sus obligaciones financieras entre otras, en tanto los compromisos secundarios y terciarios comprometen la voluntad que la organización tenga de cubrir otras necesidades adicionales que generen beneficios para su entorno, como por ejemplo trabajar con la ideología de producción limpia, apoyar la cultura de reciclaje dentro de la organización, la disminución de la contaminación.

6. Después de identificados dichos compromisos se debe crear una programación de actividades encaminadas al cumplimiento de los compromisos planteados.
7. Realizar análisis de las actividades y procesos que se llevan a cabo en la empresa para identificar cuáles de estos pueden mejorarse, desde el área administrativa hasta la operativa. (Todas las personas son importantes y cada una de sus labores por diferente que sea está encaminada al logro de la organización por tanto tiene la misma importancia)
8. Se deben definir los recursos financieros necesarios para llevar a cabo dicho proyecto.
9. El líder del proyecto presentará la propuesta de Responsabilidad Social Empresarial desde el ámbito interno basada en compromisos, a la dirección o junta de socios para que evalúen el proyecto y finalmente lo aprueben.

Es importante que el líder de Medio Ambiente trabaje en la elaboración del proyecto de la mano con el representante del área financiera el cual pertenece al comité, de tal manera que el proyecto que se presente a la junta directiva o de socios sea lo más razonable y acertado para que sea aprobado sin inconveniente alguno.

10. La RSE es una forma o filosofía de hacer las cosas, es un cambio en la gestión de la empresa y en esencia, un cambio en la cultura dentro de la empresa que permea a todos los que trabajan en ella y a los que se relacionan con ella.

Por eso su efecto es multiplicador y duradero como los principios en los que se basa. Por ello se debe informar a todo el personal, sobre el proyecto que se pondrá en marcha; mediante capacitaciones, informes, correos electrónicos y concientizarlos de la importancia que tiene el proyecto.

11. Se informará a todos los grupos de interés mediante un balance social de las actividades, los recursos invertidos y los beneficios obtenidos con el proyecto. Este informe se presentará anualmente.

5. DISEÑO DE INDICADORES PARA MEDIR Y CONTROLAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA DESDE EL MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Lo que no se mide no se controla, por esto todos los compromisos se han clasificado, por tipo, actividad y con cada uno de estos se persigue un objetivo y de período a período hay variaciones las cuales se medirán con los indicadores que se proponen a continuación.

Indicadores o controles en los compromisos primarios: por gestión administrativa la empresa actualmente los tiene implementados dentro de los procesos que se realizan periódicamente.

El control del cumplimiento de pagos: se realiza en un período de quince días mediante la conciliación de los soportes como planillas de pagos y soporte de transferencia, se realiza con el fin de cumplir con los pagos oportunamente a los empleados.

Se evidenció que la empresa tiene un cumplimiento entre el 99% y el 99.5% en el año 2010, se tomó el mes de junio el cual tiene un cumplimiento del 99.55%, el objetivo que se persigue con el indicador es un 100%.

Tienen como actividad de mejora el registro de la totalidad de los datos cuando ingresa un empleado, ya que se ha identificado que esto genera en algunas ocasiones que no se realice el pago oportuno, debido a que no se registra la cuenta de nómina como se puede observar en la tabla 25.

Tabla 25. Control del cumplimiento de pagos.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Revisión y registro de novedades de nomina y conciliación de planilla de nomina con transferencia quincenalmente.
INDICADOR	Pagos efectuados en la fecha correspondiente / Número de pagos del periodo (total) * 100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Cumplimiento en pagos: $(670/673)*100= 99.55\%$
OBJETIVO PROPUESTO	100%
ACTIVIDADES DE MEJORA	Registro de los datos de cada empleado al ingreso y confirmación de estos en la planilla de nomina.

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Para controlar los accidentes laborales y determinar las variaciones mes a mes se hace mediante el siguiente indicador ya que se ha detectado que los empleados no reportan los accidentes laborales, prefiriendo utilizar los servicios de las entidades prestadoras de salud, debido a esto los indicadores arrojan porcentajes que no son correctos.

Como actividades de mejora la empresa programa y lleva a cabo capacitaciones de sensibilización a los empleados sobre los riesgos que tienen, el desarrollo de sus funciones, informándoles la importancia de reportar los accidentes laborales, como se puede observar en la tabla 26.

Tabla 26. Control del reporte de accidentes laborales.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Revisión periodica de registros accidentes laborales.
INDICADOR	Accidentes laborales reportados / total empleados de la empresa*100
FUENTE	Documentos internos del area salud ocupacional y archivos Transportadora de Valores Atlas.
CALCULO	% Accidentalidad laboral=50/673*100=7.5%
OBJETIVO PROPUESTO	5%
ACTIVIDADES DE MEJORA	Sensibilizar a los empleados sobre los riesgos inherentes de sus funciones.

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Las demandas que son interpuestas por los empleados contra la empresa, se controlan especialmente aquellas cuyo fallo ha sido a favor del empleado, porque pueden ser un elemento en el que se revelen debilidades de gestión, como error en liquidaciones de acreencias, desactualización de normas laborales.

Este control se realiza semestral, con estudios minuciosos de los casos perdidos, para el año 2010, dentro del indicador se esperaba una meta del 94%, de demandas laborales falladas a favor de la empresa, pero solo se obtuvo un cumplimiento del 89%, como actividades de mejora se tiene revisión de las liquidaciones de nómina, pagos y actualización en normatividad laboral, lo anterior se muestra en la tabla 27.

Tabla 27. Control de demandas laborales falladas a favor de los empleados.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Revisión de las demandas interpuestas por los empleados.
INDICADOR	Número de demandas laborales perdidas/total de demandas laborales *100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Demandas laborales=8/50*100= 89%
OBJETIVO PROPUESTO	94%
ACTIVIDADES DE MEJORA	Revisar liquidaciones, pagos y normatividad vigente en el tema laboral.

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

La empresa dentro de sus compromisos primarios, debe de capacitar a los empleados ya que su actividad por ser de servicios de transporte y custodia de valores debe tener su personal actualizado en estos temas, el cumplimiento e indicador se muestra en la tabla 28.

Tabla 28. Capacitación a empleados

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Capacitar a los empleados, en temas de vigilancia y seguridad, o los que corresponda según las necesidades del cargo.
INDICADOR	Número de empleados capacitados / numero de empleados presupuestado*100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Personal capacitado=(336/500)*100=67.2%
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA11	programas de gestión de habilidades y de formación que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final
OBJETIVO PROPUESTO	100% del presupuestado.
CUMPLIMIENTO	67.2%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

En la revisión documental se evidencio que no hay un control en las vacaciones de los empleados, pues en algunos casos hay empleados con dos periodos vencidos que no han disfrutado de sus vacaciones y otros que disfrutaron de sus vacaciones en periodos de cuatro o cinco días dependiendo de las necesidades de la empresa.

Debido a lo anterior se propone un cronograma que permita que los empleados disfruten de sus vacaciones en tiempos completos preferiblemente, y que se les programe e informe con anticipación.

Cada jefe de área deberá tener en cuenta la salida de cada uno de los empleados a cargo, solicitando una persona que tenga las competencias necesarias para que reemplace durante este tiempo y evitar traumatismos; se muestra en la tabla 29.

Tabla 29. Programación de vacaciones.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Realizar programación de vacaciones al inicio de cada periodo e informar al empleado.
CONTROL	Revisión de cronograma de Vacaciones.
FUENTE	Propuesta realizada por las autoras
OBJETIVO PROPUESTO	100%
ACTIVIDADES DE MEJORA	Solicitar a los jefes de area el cumplimiento del cronograma

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Indicadores de control de los compromisos secundarios: los compromisos secundarios que se están implementados en transportadora de valores atlas se encuentra incluidos en el pacto colectivo que la empresa ha celebrado con los empleados; debido a que se encontraron debilidades en la empresa se propone

otros dos, uno de estos va enfocado a mejorar el clima laboral, y el otro está relacionado con el reconocimiento del alcance de las metas de los empleados.

Propuesta con base a las debilidades que se determinaron en el diagnóstico interno; es necesario que se trabaje en el mejoramiento del clima laboral, mediante capacitaciones dirigidas al personal con el fin de brindar a los empleados un ambiente laboral bueno basado en buenas relaciones y aceptación de las diferencias de los demás.

Como indicador se propone realizar encuestas, para determinar la evolución en el mejoramiento en las relaciones laborales; ver tabla 30.

Tabla 30. Propuesta para mejorar el clima laboral.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Capacitaciones sobre clima laboral, relaciones personales.
INDICADOR	Encuestas al personal interno.
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
MEDICION	Encuestas
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA8	Educación, formación, asesoramiento prevención y control de los programas de riesgos en que aplique a los empleados, a sus familias o los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

Actualmente la empresa lleva un registro de incapacidades por causa, número de días perdidos, se tomo la información del mes de junio del año 2010, donde se muestra una tasa de absentismo del 91.7%, este indicador responde al indicador propuesto en el GRI LA7. La meta que tiene la empresa es del 95%, se muestra en la tabla 31.

Tabla 31. Tasa de absentismo

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Revisar las incapacidades por periodos, clasificándolas por tipo de incapacidad y por número de días perdidos.
INDICADOR	$\frac{\text{Número de incapacidades laborales} * \text{Número de días}}{\text{Total empleados} * \text{días hábiles}}$; $\frac{\text{Número de incapacidades por enfermedad general} * \text{Número de días}}{\text{Total empleados} * \text{días hábiles}}$
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	% Absentismo por incapacidad laboral = $\frac{20*60}{660*24} = \frac{1200}{15840} * 100 = 7.5\%$; % Absentismo por enfermedad laboral = $\frac{5*26}{660*24} = \frac{130}{15840} * 100 = 0.82\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y el número de muertes relacionadas con el trabajo por región.
OBJETIVO PROPUESTO	95%
CUMPLIMIENTO	91.7%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Este indicador se muestra con la información de un periodo correspondiente al año 2010, la empresa tiene como objetivo una rotación del 5%, pero en el año 2010 no se cumplió y este indicador ascendió al 15% ver tabla 32.

Tabla 32. Tasa de rotación de empleados.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Ofrecer contratos a termino indefinido después del periodo de prueba, oportunidades de ascensos y estabilidad laboral
INDICADOR	$\frac{\text{Promedio No. al inicio del período} + \text{No. Al Final del período}}{2(\text{total})} * \frac{\text{Número de salidas}}{\text{Promedio de trabajadores}(\text{total})} * 100$
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Prom. Empl = $\frac{598+673}{2} = 636$; Rotación emp. = $\frac{101}{636} * 100 = 15\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA 2	Numero total y tasa de rotación de los empleados por grupos de edad , sexo y región
OBJETIVO PROPUESTO	5%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Se propone realizar reconocimientos a los empleados cuando lleven a cabo objetivos o eventos importantes, como grados, matrimonio, o un reconocimiento por actividades deportivas.

La empresa podrá participar en este momento importante con un beneficio económico o un obsequio para que aumente la pertenencia del empleado hacia la empresa, ver tabla 33.

Tabla 33. Asignación de reconocimientos

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Celebrar colectivamente éxitos obtenidos por los empleados, ofreciendo un reconocimiento.
INDICADOR	Número de reconocimientos otorgados /reconocimientos presupuestados*100
FUENTE	Propuesta por las autoras
CALCULO	Reconocimientos= $(30/43)*100= 69.76\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA3	beneficios sociales para los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a empleados de tiempo parcial o temporal.
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras.

El pacto colectivo cubre a los empleados que estén vinculados directamente con la compañía y tengan contrato indefinido, o hayan terminado el periodo de prueba equivalente a dos meses.

Tabla 34. Empleados cubiertos con el Pacto Colectivo

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Verificar la cantidad de empleados que estan cubiertos con el pacto colectivo.
INDICADOR	Número de empleados cubiertos por el pacto colectivo / Total de empleados vinculados a la empresa*100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Personal afiliado al pacto colectivo= $(598/673)*100=67.2\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.
OBJETIVO PROPUESTO	100% del personal con contrato indefinido

Fuente: construido por las autoras a partir del pacto colectivo.

La participación de los empleados en comités de seguridad en el año 2010 fue del 10.6%; y la empresa tiene como objetivo la participación de un 20%; pero debido a las funciones de los empleados operativos es mínima la participación de ellos ya que mantienen la mayor parte de su jornada fuera de la empresa.

Tabla 35. Participación de empleados en comités de seguridad.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	invitar a los empleados a participar activamente en los grupos de Copaso; Comité de emergencia, coordinadores de evacuación, brigadistas.
INDICADOR	Personal que pertenece a uno de los comités/ total de empleados*100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Participación de los empleados en comités= $70/660*100=10.6\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA6	Porcentaje de trabajadores en la gestión conjunta de trabajo formal de salud y comités de seguridad que ayudan a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad.
OBJETIVO PROPUESTO	20%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

Indicadores de control de los compromisos terciarios:

Los préstamos para empleados que se otorgan para calamidades domesticas no tienen intereses, el valor establecido es igual a un salario mínimo legal vigente, con un plazo de doce meses. Para cancelar la totalidad.

Se hace mediante un comprobante de préstamos a empleados y como adjunto deben ir los soportes pertinentes para que sea considerado una calamidad.

Para el indicador se tiene establecido desembolsar el 100% de los préstamos por calamidad que cumplan los requisitos.

En el año 2010 los empleados realizaron cien solicitudes de crédito que comprenden calamidad, para cursos de conducción, educativos y compra de vehículo, ver tabla 36.

Tabla 36. Préstamos por calamidad.

TIPO DE COMPROMISO	TERCIARIO
ACTIVIDAD	Otorgar a los empleados prestamos en calamidades como: inundaciones, muerte de un familiar o enfermedad entre otros
INDICADOR	Número de créditos por calamidad / prestamos presupuestados*100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	% Prestamos por calamidad=30/100*100=30%
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA3	Beneficios para los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados a tiempo parcial o temporal, por actividad principal
OBJETIVO PROPUESTO	el 100% del que solicite los empleados

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

En la empresa tienen programadas diferentes actividades que le permiten esparcimiento a los empleados como: actividades deportivas, paseos, celebraciones especiales para el día de: la madre, el padre, el guarda, la secretaria, fiesta de fin de año, fiesta en el día de los niños ver tabla 37.

Tabla 37. Actividades de esparcimiento para los empleados.

TIPO DE COMPROMISO	TERCIARIO
ACTIVIDAD	Realizar celebraciones especiales y actividades lúdicas, deportivas para los empleados con familiares y compañeros.
INDICADOR	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas*100
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	número de actividades= 30 /30*100=100
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA3	Beneficios para los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados a tiempo parcial o temporal, por actividad principal
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

La asignación de auxilios económicos se propone como una práctica en el diseño del modelo de responsabilidad social empresarial desde el ámbito interno de la empresa, pensando en un retorno inmediato de la inversión que se haga sobre el talento humano, ya que se contaría con personal capacitado y actualizado mejorando el capital humano de la empresa.

Para la asignación de los auxilios se deberán establecer los siguientes requisitos, el nivel de educación que participara será pregrado y posgrados, con promedios iguales o mayores a cuatro dos.

El valor que se otorgara será el 20% del valor de la matricula de cada semestre ver tabla 38.

Tabla 38. Auxilios educativos para los empleados.

TIPO DE COMPROMISO	TERCIARIO
ACTIVIDAD	Asignar auxilios económicos a los empleados que estudien en entidades acreditadas por el ministerio de educación. En programas de pregrado y posgrado
INDICADOR	Numero de empleados que cursan pregrado y posgrado/ total de empleados.
FUENTE	Propuesta realizada por las autoras.
CALCULO	%Numero de empleados que cursan pregrado y posgrado= $40/673=5.9\%$
RESPONDE AL INDICADOR GRI LA11	programas de gestión de habilidades y de formación que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de la carrera.
OBJETIVO	20% del valor del semestre para promedios superiores a 4.2

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

En el pacto colectivo se ha establecido un auxilio económico de \$35.000 por cada hijo del empleado que se encuentre estudiando en una entidad vigilada por el ministerio de educación; como soportes deberá presentar el recibo de matrícula ver tabla 39.

Tabla 39. Auxilios educativos para hijos de empleados.

TIPO DE COMPROMISO	TERCIARIO
ACTIVIDAD	Asignar auxilios educativos por cada hijo del empleado.
INDICADOR	Número de auxilios otorgados / número de auxilios presupuestados.
FUENTE	Documentos internos y archivos de gestión Transportadora de Valores Atlas
CALCULO	Numero de auxilios= $305/300*100=100.2\%$
PROPUESTO POR LAS AUTORAS	Beneficios para los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados a tiempo parcial o temporal, por actividad principal
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

Indicadores o controles en los compromisos primarios con los socios: estos por gestión administrativa y solicitud de los socios se debe controlar periódicamente, cuando se realiza la junta de socios.

En el siguiente se presenta el rendimiento que han percibido los socios sobre el capital que tienen invertido en el año 2011 y 2010 siendo más favorable el rendimiento obtenido en el 2011, se tiene un objetivo sobre este indicador del 22% anual como se muestra en la tabla 40.

Tabla 40. Rendimiento del capital de los socios

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	cálculo de indicadores con base a los estados financieros de los dos últimos periodos.
INDICADOR	Rendimiento de capital contable ROE=Utilidad neta/ capital contable
FUENTE	www.informacolombia.com
CALCULO	$\text{ROE}/2011 = \left(\frac{1.321.205.318}{41.189.408.724} \right) \times \left(\frac{41.189.408.724}{23.280.072.454} \right) \times \left(\frac{23.280.072.454}{6.447.083.707} \right) \times 100 = 20,53\%$ $\text{ROE}/2010 = \left(\frac{1.263.323.969}{32.555.229.439} \right) \times \left(\frac{32.555.229.439}{22.566.019.918} \right) \times \left(\frac{22.566.019.918}{9.040.952} \right) \times 100 = 13,91\%$
OBJETIVO PROPUESTO	22%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

Para realizar un comparativo lo hacen mediante los indicadores que arroja los estudios que se le hace a las empresas del sector, estos porcentajes se tomaran como la media o punto de referencia, el objetivo es obtener porcentajes que superen los publicados en la página de la súper vigilancia el comportamiento de este indicador se muestra en la tabla 41.

Tabla 41. Rendimiento del capital contable del sector.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Consultar el indicador del rendimiento del capital contable del sector 2010 y comparar con los indicadores de la empresa.
INDICADOR	Rendimiento de capital contable ROE=Utilidad neta/ capital contable
FUENTE	www.supervigilancia.gov.co
INDICADOR DEL SECTOR	ROE 2011= 13% ROE 2010= 18%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de l empresa

La distribución de las utilidades se realizan de una manera equitativa dependiendo del valor del capital de cada uno de los socios, pues todos son informados mediante los estados financieros de los resultados que se obtuvieron en el periodo y las utilidades son distribuidas en partes iguales, debido a que el capital contable esta en partes iguales son cuatro socios cada uno con un aporte de \$582.548.511 y se controla con el indicador de la tabla 42.

Tabla 42. Dividendos y participación de utilidades.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Revisar el capital invertido de cada socio y el retorno que ha percibido del mismo.
INDICADOR	%Dividendos = Utilidad neta / capital invertido * numero de socios.
FUENTE	Cámara de comercio y estados financieros publicados por Informa de Colombia.
CALCULO	%Dividendos = 1.463.336.680/ 582.548.511 *4(100)= 62,8% año 2010 %Dividendos = 2.270.278.519/ 582.548.511 *4(100)= 97,4% año 2011
OBJETIVO PROPUESTO	i*= 30% anual

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa.

En la gestión de los recursos de la empresa se mantiene realizando control permanente y el área responsable es el departamento de auditoría y de contabilidad reflejada en los estados financieros y el dictamen del revisor fiscal, en caso tan donde se identifiquen falencias en los procesos o el manejo de los recursos se dejara por sentado en sugerencias, con copia a la junta de socios. Como se presenta en la tabla 43.

Tabla 43. Control para revisión de informes.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	revisar informes de auditoria y del revisor fiscal en el manejo y control de los recursos.
INDICADOR	Notas relevantes en el dictamen del Revisor fiscal e informes de auditoria de un periodo y sugerencias.
FUENTE	Informes de auditoria del auditor y del revisor fiscal
CALCULO	Número de informes revisados con salvedades sobre los recursos de la empresa.
OBJETIVO PROPUESTO	Revisar el 50% de los informes de auditoria y del revisor fiscal.

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

A partir de las debilidades se propone en el modelo de RSE contratar servicios de especialistas, para identificar, controlar, evaluar y monitorear los riesgos de la empresa, debido a que se pueden presentar diferentes riesgos afecta la continuidad de la empresa o la rentabilidad de la misma. Para el control de los riesgos se propone el siguiente indicador ver tabla 44.

Tabla 44. Identificación de riesgos internos de la empresa.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	programar asesorías por especialistas en la identificación de riesgos que permitan valorar, monitorear y controlar los riesgos internos de la empresa.
INDICADOR	Número y clase de riesgos internos identificados que afectan la continuidad de la empresa.
FUENTE	Propuesta por las autoras a partir de las debilidades de la empresa.
CALCULO	mediante una distribución de porcentajes verificar cuales son los riesgos mas comunes en la empresa y los de mayor impacto
OBJETIVO PROPUESTO	Identificar, valorar, monitorear y controlar los riesgos internos de la empresa.

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa

Indicadores para el control de los compromisos secundarios: dentro de una de las debilidades que se evidenciaron en el diagnostico realizado a la empresa fue el sistema de comunicación existente actualmente, el cual no permite que los objetivos y estrategias planteados por los directivos los conozca el personal de la organización, lo que es necesario para orientar las funciones y el compromiso de todos al objetivo común que en este caso es el de cumplir con unas metas económicas, representadas en utilidades o reconocimiento de la organización.

Tabla 45. Cumplimiento de las reuniones programadas.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	fomentar las reuniones de la alta gerencia y junta directiva con el personal con el propósito de dar a conocer estrategias y resultados
INDICADOR	Número de reuniones efectuadas/ Número de reuniones programadas*100
FUENTE	Propuesta por las autoras.
CALCULO	% cumplimiento de reuniones= $5/5 * 100 = 100\%$
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa

Uno de los principales componentes en una empresa son las personas, las cuales pueden aportar más si se les permite participar generando ideas innovadoras en los procesos o en los servicios mediante estímulos o reconocimientos que puede ser desde un día compensatorio o un reconocimiento económico dependiendo del impacto de la idea en las utilidades de la empresa o la mejora en el servicio, el control de la participación se muestra en la tabla 46.

Tabla 46. Participación de los empleados con nuevas ideas.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	incentivando a los empleados a generar ideas o propuestas, que serán seleccionadas y evaluadas.
INDICADOR	Número de propuestas aceptadas/ Número de propuestas realizadas*100
FUENTE	propuesta por las autoras
CONTROL	% participación de empleados = $60/673*100=8,9$

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa.

En la empresa actualmente se encuentran establecidos el código de ética y el código del buen gobierno pero se evidencio en el diagnostico que los empleados desconocen la importancia y la existencia de los mismos, se pretende que con la utilización de medios de comunicación como el correo interno, afiches y capacitaciones se retroalimente a los empleados sobre el tema y luego dentro de encuestas generales hacer dos o tres preguntas para verificar si el objetivo se está cumpliendo, ver tabla 47.

Cuadro 47. Conocimiento de los empleados sobre el código del buen gobierno.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Informar a los empleados mediante los diferentes canales de comunicación sobre el código del buen gobierno Corporativo
INDICADOR	se realiza preguntas en las encuestas generales para verificar si efectivamente conocen las prácticas del buen gobierno.
FUENTE	Documentos internos de la empresa
CONTROL	Encuestas al personal
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de revisión documental de la empresa

Compromisos terciarios con los socios: se propone para mejorar los mecanismos que tiene la empresa en el cuidado de los recursos y estos no serán suficientes si todos los empleados no son vinculados de alguna manera a esta gran tarea, partiendo de las debilidades que se encontraron se propone invitar a todos los empleados en caso tal de que vean o evidencien algo anormal en uno de los procesos o en el comportamiento de uno o más de sus compañeros, comunicar a la gerencia general o directivos en forma anónima para gestionar este riesgo. Este empleado recibirá un número o código que le permitirá recibir un beneficio económico dependiendo del impacto del caso reportado, después de verificar la veracidad de la denuncia; el control de las denuncias se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 48. Denuncias realizadas por los empleados.

TIPO DE COMPROMISO	TERCIARIO
ACTIVIDAD	Invitar a los empleados a denunciar cualquier irregularidad en las conductas de sus compañeros.
INDICADOR	Número de denuncias recibidas durante el periodo.
FUENTE	Propuesta por las autoras.
CALCULO	Número de denuncias recibidas durante el periodo.
OBJETIVO PROPUESTO	100%

Fuente: construido por las autoras a partir de Revisión documental de la empresa

Indicadores de control para los compromisos primarios del medio ambiente:

La propuesta para contribuir al mejoramiento del medio ambiente desde el ámbito interno de la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., consiste en el planteamiento de una serie de actividades con un objetivo específico para cada una de ellas, las cuales están agrupadas según su nivel de importancia en los diferentes compromisos a los cuales se debe acoger la organización.

Cada actividad tiene asignado un responsable dentro de la organización, el cuál será encargado de velar por su divulgación, cumplimiento y seguimiento, de tal manera que al finalizar un determinado período, éste pueda suministrar información confiable, verificable y cuantificable de la actividad desarrollada, la cual quedará consignada en el informe de sostenibilidad.

Para realizar la medición de dichas actividades se ha tomado algunos indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) los cuales se desarrollan a continuación:

Verificar si la empresa cumple con los estándares mínimos legales: para evaluar si la empresa cumple con todos los requisitos que le permitan llevar a cabo el desarrollo de su actividad económica con normalidad, se ha planteado el siguiente indicador:

No. de sanciones que ha recibido la empresa = 0

Una vez efectuada la revisión correspondiente, se concluye que la empresa no presenta a la fecha ningún tipo de sanción emitida por parte de las autoridades ambientales como el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, las Corporaciones Autónomas Regionales, las Corporaciones de Desarrollo Sostenible, las Unidades Ambientales de los Grandes Centros Urbanos a los que se refiere el artículo 66 de la Ley 99 de 1993, los establecimientos públicos de que

trata el artículo 13 de la Ley 768 de 2002 y la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales, las cuales son responsables de imponer a los infractores de las normas ambientales las sanciones a las que haya lugar.

Es importante tener presente que la multa es una sanción de tipo administrativo que actúa como un disuasivo del comportamiento, buscando reducir los incentivos a no cumplir con las normas y las reglas establecidas. Así mismo, busca interiorizar la preocupación y la responsabilidad ambiental en el proceso de toma de decisiones de los individuos, presionándolos y persuadiéndolos directa o indirectamente, procura nivelar la estructura de costos de los sectores, interiorizar parcialmente las externalidades negativas y disminuir el riesgo de contaminación.⁴⁰

Transportadora de Valores Atlas, además cumple a cabalidad con los procedimientos y disposiciones de la Constitución Política de Colombia, que están consignadas en el Decreto 356 de 1994, en el cual se contempla los aspectos generales sobre las empresas de vigilancia y seguridad privada. Cuenta con la Licencia o credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada, la cual está orientada a proteger la seguridad del ciudadano.

Vale la pena resaltar que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene la potestad para suspender la licencia o credencial expedida si la empresa no cumple con todos los requisitos para su adecuado funcionamiento.

⁴⁰ Metodología para el Cálculo de Multas por Infracción a la Normativa Ambiental, Manual Conceptual y Procedimental, Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial Dirección de Licencias, Permisos y Trámites Ambientales República de Colombia-Bicentenario de la independencia de Colombia 1810-2010

En cuanto al uso de armas y municiones, Transportadora de Valores Atlas, cuenta con las normas y los permisos necesarios que contempla el Decreto 2535 de 1993, el cual expone lo siguiente acerca de los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia así:

Artículo 77º.- Uso de armas para servicios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada podrán usar armas de fuego de defensa personal en la proporción máxima de un arma por cada tres vigilantes en nómina y excepcionalmente armas de uso restringido, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 2 del artículo 9 de este Decreto.

Declarado EXEQUIBLE por la Sentencia de la Corte Constitucional 296 de 1995 pero únicamente por los vicios de forma expresamente estudiados en esta sentencia.

Artículo 78º.- Idoneidad para el uso de armas. Toda persona que preste servicio armado de vigilancia o seguridad privada, deberá ser capacitada en el uso de las armas y acredita su cumplimiento ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Artículo 79º.- Tenencia y porte. Los servicios de vigilancia y seguridad privada deben obtener el permiso para la tenencia o para el porte de armas y adquirir municiones ante la autoridad competente ubicada en el lugar donde funcione la oficina principal, sucursal o agencia del servicio de vigilancia y seguridad privada. El personal que porte armamento deberá contar con los siguientes documentos:

- a. Credencial de identificación vigente, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada;*
- b. Fotocopia auténtica del permiso de porte correspondiente.*

Artículo 80º.- Devolución de las armas. Cuando los servicios de vigilancia y seguridad privada se disuelvan o les sea cancelada la licencia de funcionamiento

o su credencial, éstos deberán entregar el armamento, municiones y permisos correspondientes al Comando General de la Fuerzas Militares. El valor de las armas y de las municiones entregadas, salvo que se haya autorizado su cesión, será devuelto al titular previo avalúo.

Artículo 81º.- Devolución transitoria de las armas. Cuando se presente suspensión de labores por parte del personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada, el representante legal o quien haga sus veces, informará dentro de los diez (10) días siguientes por escrito a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y entregará las armas y municiones a la unidad militar del lugar, la cual dispondrá el traslado del armamento, munición y permisos a sus instalaciones, previa elaboración del acta correspondiente.

Una vez se restablezcan las labores, previa solicitud se procederá a devolver el armamento, munición y permisos.

Artículo 82º.- Devolución de material inservible. El material inservible u obsoleto podrá ser entregado al Comando General de las Fuerzas Militares con el respectivo permiso para el descargo correspondiente.⁴¹

Revisión minuciosa de la documentación de vehículos empleados incluyendo las emanaciones de gases de combustión: Transportadora de Valores Atlas, cuenta con un parque automotor conformado por 80 vehículos blindados para el transporte de valores y 15 automóviles para uso exclusivo del área administrativa.

⁴¹ Decreto 2535 DE 1993. Título IX, Capítulo II, Artículo 77...82.

Tabla 49. Revisión documentación vehículos.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
ACTIVIDAD	Revisión minuciosa de la documentación de los vehículos empleados incluyendo las licencias de emanaciones de gases de combustión.
INDICADOR	Número de multas recibidas por vencimiento de licencias o revisión tecnomecánica.
FUENTE	Procedimiento interno de Transportadora de Valores Atlas Ltda.
CÁLCULO	Número de multas recibidas por vencimiento de licencias o revisión tecnomecánica=0

Fuente: Procedimiento Transportadora de Valores Atlas

La empresa tiene implementado entre sus procedimientos la revisión de toda la documentación de los vehículos, cada uno de estos tiene una hoja de vida en la cual se consigna la información correspondiente a vigencias de seguro obligatorio, revisión tecnomecánica y licencia de emisión de gases, con base en esta información se elabora una programación para que los vehículos realicen de manera anticipada las respectivas revisiones, y los seguros son manejados por una agencia, la cual renueva automáticamente las pólizas.

Gracias a todos estos controles, a la fecha la empresa no ha recibido ningún tipo de multa por los conceptos anteriormente mencionados, como se puede observar en el resultado que arroja el indicador.

Se recomienda a la empresa hacer una mejor programación de rutas de recolección de valores, con la cual se reduzca el transito de los vehículos y así contribuir a la disminución de gases como el dióxido de carbono CO₂, que es uno de los gases de efecto invernadero.

Las emisiones de gases de efecto invernadero son la principal causa del cambio climático y están reguladas por el Convenio Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC) y el subsiguiente Protocolo de Kioto. A raíz de éste se han establecido diferentes normas y sistemas de incentivos nacionales e

*internacionales (como el comercio de certificados de emisiones) con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.*⁴²

Pago de contribuciones y servicios públicos: Transportadora de Valores Atlas, no está obligada a cumplir con contribuciones de carácter ambiental debido a que pertenece al sector de los servicios y por tanto el impacto que genera al medio ambiente no es tan alto como el que ocasionan las industrias básicas o las mineras o aquellas que explotan los hidrocarburos, recursos que no son renovables y por ende el daño que generan al medio ambiente es irreversible.

Indicador propuesto = Revisión y auditoria de comprobantes de pago

En la revisión y auditoria de comprobantes de pago se evidencia que no existe ninguna anomalía en la cancelación de los servicios públicos como el acueducto, la energía y el alcantarillado, su cancelación ha sido siempre oportuna y no se ha generado ningún tipo de mora por este concepto, lo que indica que la empresa si cumple con el pago de sus contribuciones y servicios públicos.

Cambio de bombillas tradicionales por luminarias ahorradoras de energía: En la empresa Transportadora de Valores Atlas se emplean aún las bombillas tradicionales para la iluminación de las instalaciones, las cuales consumen mayor energía que las que están empleando actualmente las organizaciones que son luminarias ahorradoras de energía.

⁴² Global Reporting Initiative, Protocolos de los Indicadores G3.1: Medio Ambiente (EN16), 2000-2011 Versión 3.1

Tabla 50. Propuesta Cambio de Luminarias.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO
ACTIVIDAD	Cambio de bombillas tradicionales por luminarias ahorradoras de energía.
INDICADOR	Cantidad total de energía ahorrada = consumo de energía período base (Kw) - consumo energía actual (Kw)
FUENTE	Global Reporting Initiative (GRI) G3.1 Environmental -Indicator-Protocols Medio Ambiente -EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia
CÁLCULO	Energía ahorrada = 168.786Kw (Ene-Mar) - 160.346,7Kw Energía ahorrada = 8.439,3 kw
VALOR EN PESOS	8.439,3kw X 270(\$ promedio)= \$ 2.278.611

Fuente: propia de las autoras

Si Transportadora de Valores Atlas Ltda., reemplaza las bombillas tradicionales por luminarias ahorradoras de energía, se estima que disminuirá el consumo de energía aproximadamente en un 5%, lo que equivale a \$759.000 mensuales y \$9.114.444 al año.

Para proyectar ésta inversión se realizaron varias cotizaciones en ferreterías de la región, entre las cuales se encuentran: Sociedad Ferretera de Comercio SA (Máster), Sodimac (El Constructor) y Torrepac, siendo ésta última la que presentó la mejor propuesta así:

Cotización:

<i>Lámpara Ahorradora S/TB</i>	<i>\$19.000</i>
<i>Tubo Fluorescente ahorrador</i>	<i>\$ 6.090</i>
<i>Startes</i>	<i>\$ 400</i>
<i>Total precio</i>	<i>\$25.490</i>

Se estima un total de 300 lámparas, distribuidas en todas las áreas de la organización.

El costo inicial por la compra de estas luminarias es de \$8.870.520 IVA incluido, es decir que la empresa debe incurrir en este gasto al inicio pero los beneficios son mayores, ya que podrá recuperar la inversión en el corto plazo, ahorra energía de manera indirecta, porque las lámparas tienen un mejor sistema de iluminación, esto hace que se tengan que utilizar menor número de lámparas, éstas no generan tanto calor como las tradicionales por ende el aire acondicionado será empleado en menor potencia, lo que genera un ahorro en el consumo de energía.

Instalar reductores de caudal: el agua es un bien escaso y su consumo sostenible depende del buen uso que se haga de este recurso, existen varias alternativas que se pueden implementar para lograr este objetivo, una de ellas es instalar reductores de caudal de agua en el grifo o en la ducha, ya que permiten ahorrar entre un 18% y un 47% de un recurso tan preciado y vital como el agua.

Se plantea a Transportadora de Valores Atlas, invertir en estos dispositivos que se acoplan a las griferías ya existentes en la organización, reducen el flujo pero mantienen la presión, se presentan con diferentes estrategias, algunos mezclan el agua con aire reduciendo su flujo, la boquilla y el difusor consiguen un aumento de la velocidad de circulación de agua y una depresión que facilita la entrada de aire por aspiración. También hay otros que disponen una válvula de retención en su interior que salta cuando el caudal de agua es superior a un valor determinado de l/min.

Otros más simples son reductores de caudal fijo mediante una junta de goma que disminuye la sección y aumenta la presión.

Los precios oscilan entre \$10.299 y \$25.000, si se utilizan estos mecanismos reductores o aireadores se puede reducir el consumo de 15 litros/min que es la emisión de un grifo normal, a unos 4-8 litros/min con el dispositivo.

Imagen 4. Dispositivos Reductores de Caudal



Fuente: Sociedad Ferretera de Comercio SA (Máster)

Indicador: % ahorro= $1 - (\text{período base}/\text{periodo actual})$
% ahorro= $1 - (\$490.488/402.200)$
% ahorro= 22%

De acuerdo a esta información Transportadora de Valores Atlas estaría ahorrando un 22% en el consumo de agua, lo que equivale a un valor aproximado de \$88.288 mensual y \$1.059.456 anual, tomando como base para el cálculo el mes de Enero/2012.

Tabla 51. Consumo real de acueducto primer trimestre 2012

ACUEDUCTO				AHORRO CON PROPUESTA RSE	
PROVEEDOR EMCALI				5%	
MES	CONSUMO EN M3	PRECIO	TOTAL	VR/ MENSUAL	V/R ANUAL
ENERO	382	1.284,0	490.488	24.524	294.293
FEBRERO	390	1.284,1	500.799	25.040	300.479
MARZO	414	1.284,1	531.617	26.581	318.970

Fuente: Departamento de Contabilidad Transportadora de Valores Atlas.

Se calcula que en la empresa existen aproximadamente 50 grifos que cumplen las condiciones para poder añadir el dispositivo, tomando esta cantidad de grifos, se contempla que la inversión aproximada es de \$525.000, asumiendo un precio por dispositivo de \$10.500.

Con estos dispositivos la empresa ahorrará en el año aproximadamente \$1.059.456 y la inversión asciende a \$525.000 los cuales podrá recuperar en el corto plazo.

Adecuar potes para la clasificación de los residuos en cada área de la organización: para lograr una cultura de reciclaje, es necesario disponer de elementos que faciliten la clasificación de los residuos, tales como recipientes debidamente rotulados y estratégicamente ubicados para que el personal los identifique y sobre todo para que haga uso de ellos, depositando adecuadamente los residuos que se generen en el desarrollo de sus labores.

En la revisión de estos recipientes se encontró que actualmente la compañía cuenta con unos recipientes de color negro, en los cuales se deposita todo tipo de residuos, y otro para disposición de la dotación, además su ubicación no es muy estratégica.

La información acerca del uso adecuado de éstos elementos también será incluida en el contenido de las capacitaciones programadas para cada área, la idea es divulgar a todo el personal sobre la existencia de estos recipientes, que se deben emplear adecuadamente depositando en cada uno los desechos correspondientes según las especificaciones del caso, la importancia de hacerlo de forma habitual para beneficio de la organización y para el medio ambiente.

A continuación se presenta la clasificación de los recipientes que se proponen para que la empresa pueda llevar a cabo el proceso de reciclaje y pueda también garantizar la correcta clasificación de los desechos que genera.

Características:

Color: Verde

Clase de residuos: no peligrosos, ordinarios e inertes

Etiqueta: Residuos Ordinarios



Contenido básico: Servilletas, empaques de papel plastificado, barrido, colillas, icopor, pitillos, papel carbón, tela, restos de alimentos y empaques no contaminados.

Características:

Color: Azul

Clase de residuos: No peligrosos-Reciclables.

Etiqueta: Reciclable, papel y cartón



Contenido básico: Cartón, papel, plegadiza, archivo y periódico seco.

Características

Color: Gris

Clase de residuos: No peligrosos-Reciclables

Etiqueta: reciclable, vidrio, plástico y latas.

Contenido básico: Latas

bolsas de plástico, vasos y platos plásticos, botellas plásticas, botellas de vidrio.



Para la clasificación de residuos especiales se recomienda un recipiente de color rojo, en este se depositarán las ojivas de municiones y en general armas de fuego que ya no sirvan ni se usen en la labor, para entregar a una empresa especializada en el manejo de estos desechos, por el tipo de residuos su manejo debe ser muy cuidadoso y controlado por un jefe del área operativa.

Características

Color: Rojo

Clase de residuos: especiales

Contenido básico: ojivas de municiones y armas de fuego que ya no sirvan.



Es evidente que la empresa debe realizar un sacrificio económico al inicio del proceso, para este caso puntual equivale a \$3.790.000 IVA incluido y corresponde a la adquisición de 82 recipientes, esta inversión será recuperada en el mediano plazo cuando todos los empleados debidamente capacitados ejecuten el proceso

indicado y se logre el objetivo planteado en materia de manejo adecuado de los residuos.

El comité de Responsabilidad Social de la empresa juega un papel importante en esta actividad, ya que debe velar por el cumplimiento de ésta, verificando con el área de servicios generales si se esta realizando de manera eficiente.

Es importante aclarar que el área de servicios generales es la encargada de la negociación y venta del material reciclado, con el apoyo de un delegado de comité de responsabilidad social de la empresa.

Venta de material reciclable para su reutilización: se ha propuesto a la empresa invertir en una correcta disposición de los residuos que genera durante el desarrollo de su actividad económica, el material reciclado supone muchas ventajas, pero sin duda la más importante de ellas es el ahorro de los costos medioambientales ya que con el material reciclado se reutilizan muchos materiales en lugar de tener que extraerlos de la Naturaleza.

Para producir una tonelada de papel de empaque se requieren: 2.385 Kg de madera (equivalente a 3-15 árboles), 440. 000 litros de agua, 7.600 kw/h de energía se generan: 42 Kg de contaminantes atmosféricos, 18 Kg de contaminantes del agua, 88 Kg de desechos sólidos.

Si fabricamos papel reciclado utilizando fibra de papel, podemos disminuir en un 60 % el agua que se gasta y en un 20 % la energía empleada. De esta forma salvamos bosques y reducimos la contaminación del medioambiente.⁴³

⁴³ Manual de Educación en Consumo Sustentable, Consumers International, 1999 Pág.76

La propuesta del reciclaje consiste en separar los diferentes tipos de materiales que ya no se usen en la organización y depositarlos en recipientes tal como se indicó en un punto anterior del presente trabajo, es importante aclarar que no todos los desechos que genera la empresa son reciclables, para éste tipo de desechos es necesario contratar un proveedor que se encargue de recogerlos y darles el adecuado manejo según el caso.

Para la venta de estos materiales reciclables se ha contactado a tres posibles empresas clientes, ubicadas en la ciudad de Cali, (Reciclajes Máximo, IM Reciclamos, Comercializadora Jaime Pavas), las cuales se encargarán de recoger los desechos en la puerta de la empresa, de acuerdo a la programación que estipule la misma, ésta se encarga de su transporte y disposición final.

En la siguiente tabla se puede observar el tipo de material y los respectivos precios de compra de material reciclable que manejan estas empresas.

Tabla 52. Empresas clientes de reciclaje

MATERIAL	EMPRESAS CLIENTES		
	RECICLAJES MAXIMO	IM RECICLAMOS	COMERCIALIZADORA JAIME A PAVAS
	PRECIO X KILO	PRECIO X KILO	PRECIO X KILO
CARTÓN	\$ 150	\$ 120	\$ 140
PLASTICO	\$ 350	\$ 360	\$ 320
ALUMINIO	\$ 1.900	\$ 1.900	\$ 1.900
VIDRIO	\$ 50	\$ 50	\$ 50
PAPEL ARCHIVO	\$ 260	\$ 250	\$ 260
PRENSA	\$ 70	\$ 70	\$ 70

Fuente: propia de las autoras

Tabla 53. Producción estimada de desechos reciclables en Transportadora de Valores Atlas Ltda.

PRODUCCIÓN ESTIMADA DE DESECHOS TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS		
MATERIAL	KILOS	VALOR TOTAL
CARTÓN	\$ 300	\$ 45.000
PLASTICO	\$ 287	\$ 103.320
ALUMINIO	\$ 40	\$ 76.000
VIDRIO	\$ 400	\$ 20.000
PAPEL ARCHIVO	\$ 320	\$ 83.200
PRENSA	\$ 80	\$ 5.600
TOTAL	\$ 1.427	\$ 333.120

Fuente: propia de las autoras

Con un estimado de desechos generados en la sede de la ciudad de Cali equivalente a 1.427 kilos Transportadora recibiría un valor aproximado de \$333.120 mensuales y \$3.997.440 al año, este valor podría aumentar o disminuir dependiendo de la cantidad de residuos reciclados durante el período.

Si se compara con la inversión realizada en los potes de \$3.790.000 contra un retorno por venta de reciclaje de \$3.997.440 arrojando una diferencia de \$207.440, lo que indica que la empresa recupera la inversión en un año.

El Global Reporting Initiative, plantea el siguiente indicador, para medir el grado de recuperación de los productos y materiales que se requieren en la proceso de prestación del servicio. También indica en qué medida la organización ha empleado productos susceptibles de ser reciclados o reutilizados.

A la vez este indicador proporciona información de cuanto recupero la empresa del gasto en el que incurrió en la consecución de estos productos.

Indicador propuesto:

$$\% \text{ Productos recuperados} = \frac{\text{Venta material reciclable} \times 100}{\text{Ventas totales}}$$

Ventas proyectadas año 2012 \$44.485.000.000

Ventas proyectadas año 2012 mensual \$44.850.000.000/12=\$3.707.083.333

% Productos recuperados = Venta material reciclable/Ventas totales x 100

% Productos recuperados = 333.120/3.707.083.333

% Productos recuperados = 0.009%

La empresa Transportadora de Valores Atlas recuperaría mensualmente por la venta de productos reciclables el 0.009% con respecto a sus ingresos mensuales.

Implementar capacitaciones al personal sobre la racionalización en el consumo de agua, energía entre otros recursos en la organización: se propone a la empresa Transportadora de Valores Atlas, invertir en jornadas de capacitación para todo el personal, acerca del manejo y racionalización en el consumo de los recursos tales como agua, energía, papelería, entre otros, con el fin de lograr una cultura de manejo adecuado de los recursos que les proporciona la organización para el desarrollo de sus labores, además de una concientización sobre los beneficios que pueden generar dichas practicas, tanto para la organización como para los empleados, ya que si toman las capacitaciones como cultura de vida podrán también ponerlo en práctica en sus hogares y lograr un beneficio económico para cada una de sus familias y al mismo tiempo estarán contribuyendo a la protección del medio ambiente.

Tabla 54. Capacitación racionalización en consumo de recursos.

TIPO DE COMPROMISO	SECUNDARIO				
Actividad	Implementar capacitaciones al personal sobre la racionalización en el consumo de agua y energía en la organización.				
Indicador	Promedio capacitación por categoría = $\frac{\text{Total horas de formación por categoría profesional}}{\text{Total empleados por categoría profesional}}$				
Fuente	Global Reporting Initiative (GRI) G3.1 IP Practicas Laborales Trabajo Digno. (LA10) Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.				
Calculo	Categoría	No. Empleados	Horas	Promedio capacitación	Costo Aprox. Categoría
	Directivos	13	15	1,15	225.000
	Administrativos	143	200	1,40	3.000.000
	Operativos	517	620	1,20	9.300.000
	Total	673	820	1,22	12.300.000
Valor en pesos	Costo Aprox. Por hora de capacitación \$15,000 *820 (total horas) = \$12.300.000				

Fuente: propia de las autoras

De acuerdo a lo anterior, la empresa se verá beneficiada económicamente ya que si cada uno de sus empleados asume estas practicas de ahorro y racionalización de los recursos en el cumplimiento de sus labores, la suma de todos estos esfuerzos se traducirá en cifras económicas que la empresa dejara de asumir.

No obstante se debe advertir que este beneficio se verá reflejado a mediano o largo plazo dependiendo del nivel de aceptación de cada individuo, de la constancia en las prácticas y del adecuado control y seguimiento que ejerza la organización.

Para hallar el promedio de capacitación al año que presenta el indicador propuesto, se han clasificado los empleados de la organización en 3 categorías, tal como lo indica el Global Reporting Initiative (GRI) las cuales son: directivos,

administrativos y operativos, se estableció una intensidad horaria de capacitación por categoría de acuerdo al nivel de consumo de recursos que generan en la organización, por ende la categoría con mayor intensidad horaria per cápita es la administrativa, puesto que por el tipo de actividad que ejecutan permanecen la mayor parte de la jornada en las instalaciones de la organización, seguido del personal operativo ya que a pesar de que permanece mucho tiempo por fuera de la empresa, deben arribar a la sede administrativa constantemente para el reporte de sus actividades, por último se encuentra la categoría directiva que por ser la más pequeña en cuanto a cantidad de miembros y teniendo en cuenta que no permanecen la jornada completa de trabajo en la sede administrativa el consumo de recursos es mas bajo.

El promedio total de esta capacitación es de 1,22 horas, contemplando una intensidad horaria de 820 horas y con un total de 673 empleados, de los cuales 13 pertenecen a la categoría directiva a la cual se le asigna una intensidad de 15 horas de capacitación, arrojando un promedio de 1.15 horas, seguido de la categoría administrativa con un total de 517 empleados, a la cual se le asigna 200 horas de capacitación, reportando un promedio de 1.4 horas de capacitación por empleado y por ultimo la categoría operativa conformada por 517 empleados a la cual se le asignó 620 horas de capacitación para un promedio de 1.2 horas.

La empresa deberá invertir un valor aproximado de \$12.300.000 al año para la realización de estas capacitaciones, los cuales tendrán un retorno a mediano o largo plazo, ya que la capacitación al personal contribuirá a la meta planteada del ahorro de un 5% en el consumo de recursos como agua, energía y alcantarillado, a la vez se plantea la venta de material reciclable, producto de la cultura ambiental que será inculcada a los empleados a través de las capacitaciones.

El costo por hora de capacitación se estableció en \$15.000 partiendo de que gran parte de las horas establecidas para las capacitaciones estarán cubiertas por el

área de salud ocupacional y se solicitará apoyo a entidades ambientales que ofrecen estas capacitaciones de manera gratuita.

Establecer políticas de conservación del medio ambiente dentro de la organización: la empresa Transportadora de Valores Atlas debe ser consciente del cuidado y protección del medio ambiente, por tal motivo debe asumir compromisos de conservación, utilización racional y eficiente de los recursos naturales, a través de la creación de políticas dentro de la organización que permitan fortalecer su desarrollo sostenible, social, ambiental y económico.

Políticas: a continuación se detallan las políticas para lograr la racionalización de los recursos en pro de un desarrollo sostenible.

- **Hacer uso racional del agua:** reportar daños y fugas a tiempo para tomar los correctivos del caso sin desperdiciar el recurso.
- **Hacer uso racional de la energía:** emplear la energía solo en espacios que sea estrictamente necesario, apagar y desconectar los equipos cuando no se este haciendo uso de ellos, cerrar puertas y ventanas en las áreas que utilicen el sistema de aire acondicionado.
- **Hacer una correcta disposición de los residuos generados:** depositar en el recipiente de color verde, los residuos no peligrosos ordinarios e inertes, depositar en el recipiente de color azul, los residuos no peligrosos reciclables como papel y cartón, depositar en el recipiente de color gris, los residuos no peligrosos reciclables como vidrio, plástico, latas, depositar en el recipiente de color rojo, los residuos especiales como ojivas de municiones y armas de fuego inservibles, reutilizar todos los materiales que sea posible.

- **Hacer uso racional y eficiente de los recursos suministrados por la organización para el desarrollo de la actividad laboral:** hacer buen uso del papel, imprimir solo lo necesario y utilizar ambas caras en impresiones y fotocopias, hacer uso racional de los elementos de aseo, hacer uso racional de los elementos de cafetería como vasos desechables, servilletas, entre otros.

Indicador propuesto: *Nivel de cumplimiento de las políticas ambientales por cada área de la organización*

Para realizar el indicador propuesto es necesario apoyarse en la cantidad total de sanciones pedagógicas impuestas durante un periodo determinado, posteriormente se clasifican según el área a la cual pertenece el infractor y luego se evalúa el nivel de cumplimiento por cada área.

Ejemplo: se tomará un total de sanciones pedagógicas igual a 20 distribuidas así:

Área		Nivel de cumplimiento Políticas
Contabilidad:	2	$2/20=0.1*100 =10\%$
Logística:	5	$5/20=0.25*100 =25\%$
Compras:	2	$2/20=0.1*100 =10\%$
Mercadeo y Ventas:	4	$4/20=0.2*100 =20\%$
Servicio al cliente:	2	$2/20=0.1*100 =10\%$
Informática:	2	$2/20=0.1*100 =10\%$
Recursos Humanos:	1	$1/20=0.05*100 =5\%$
Operativa:	<u>2</u>	$2/20=0.1*100 =10\%$
Total sanciones	20	

Las áreas que reflejan un porcentaje menor en el presente cálculo son aquellas que están cumpliendo en mayor parte con las políticas ambientales establecidas, por el contrario, aquellas cuyo porcentaje es mas alto serán las que presenten

mayor número de sanciones pedagógicas y por ende un porcentaje más alto por incumplimiento de las políticas ambientales.

Para este caso se concluye que el área con mayor nivel de cumplimiento es recursos humanos con un 5% de incumplimiento, seguida de las áreas de contabilidad, compras, servicio al cliente, informática, área operativa con un 10% de incumplimiento y las áreas con mayor nivel de incumplimiento son: logística con un nivel de 25% y mercadeo y ventas con un nivel de 20%.

Este indicador le permitirá a la organización en primera medida evaluar si se está cumpliendo el objetivo trazado en la capacitación del personal, que área específica tiene problemas en adoptar la cultura ambiental y con esta información tomar medidas pertinentes para continuar con el proceso.

Sanciones pedagógicas para los empleados que infrinjan las políticas ambientales establecidas: el comité de responsabilidad social interno, realizará unas pruebas aleatorias en cada área de la organización para evaluar el nivel de cumplimiento y adopción de las políticas establecidas e interpondrá sanciones pedagógicas como las siguientes:

- Se colocará en el puesto de trabajo una bomba roja como símbolo de incumplimiento.
- Se hará un llamado de atención vía correo electrónico con copia al jefe inmediato por incumplimiento de alguna política.
- Si la persona reincide en la violación a las políticas se citará a una capacitación que será dictada por el área de Salud Ocupacional.
- Si la persona acumula hasta tres sanciones durante el mes, será incluida en la publicación de la cartelera corporativa.

La cartelera corporativa debe estar ubicada en un lugar visible, su contenido además de estar compuesto por el listado de personas infractoras de las políticas ambientales, contendrá noticias sobre el medio ambiente y cultura ambiental, también habrá un espacio para destacar la labor de aquellas áreas que cumplen y sobresalen en su labor ambiental.

Indicador propuesto= No. sanciones impuestas en la organización

El comité llevará el control de las sanciones impuestas para poder establecer el indicador para cada período y realizará el seguimiento correspondiente a cada caso, la idea es que este número tienda a cero con la adopción de la cultura ambiental que se desea crear en la organización.

El costo de esta actividad realmente es muy bajo, corresponde a los elementos de papelería empleados para la cartelera y las bombas para los infractores, se estima aproximadamente en \$4.000 trimestrales, al año asciende a \$16.000.

Promover explícitamente los Derechos Humanos al interior de la empresa:

Una de las prácticas de inversión que ha empezado a realizar la empresa desde inicios del año 2012 es precisamente las jornadas de capacitaciones sobre Derechos Humanos, a la fecha ha capacitado a un 59% de sus empleados con un total de horas equivalente a 100.

Tabla 55. Capacitaciones a los empleados en Derechos Humanos.

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
Actividad	Promover explícitamente los Derechos Humanos al interior de la empresa
Indicador	Horas totales de capacitación de empleados sobre políticas y procedimientos en aspectos de Derechos Humanos que sean relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados
Fuente	Global Reporting Initiative (GRI) Protocolos de los Indicadores G3.1: Derechos Humanos
Calculo	Horas totales de capacitación=100
	porcentaje de empleados capacitados= $400/673=59\%$

Fuente: Procedimientos empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.

El objetivo de Transportadora es extender estas jornadas a todo el personal y así llegar a cubrir el 100% de estos.

Adoptar códigos de conducta en materia de Derechos Humanos: la empresa ha adoptado las prácticas consignadas en La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus Protocolos.

Pero es necesario que también articule en sus procedimientos otras normas de gran importancia para el bienestar de sus empleados como por ejemplo: la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (en concreto, las ocho convenciones principales de la OIT)

Transportadora de Valores a penas está incursionando en este tema, por tal motivo es necesario que trabaje muchos aspectos más al interior de la organización en los cuales es evidente que se violan algunos derechos humanos como por ejemplo el de la igualdad de géneros, la libertad de asociación y desarrolle la prevención del trabajo forzoso y obligado en el área operativa.

Revisión de escalas salariales

Tabla 56. Cálculo para identificar Equidad de Género

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
Actividad	Revisión de escalas salariales
Indicador	$\% \text{Retribución Cargo} = \frac{\text{Salario devengado hombre} - \text{Salario devengado mujer}}{\text{Salario del Cargo}}$
Fuente	Propuesto por las autoras
Calculo	$\% \text{Retribución Cargo} = \frac{\$1.850.000 - \$1.700.000}{\$1.850.000}$ $\% \text{Retribución Cargo} = 8\%$

Fuente: construido por las autoras

Para dar un ejemplo de que si existe desigualdad de géneros, se ha tomado el cargo de Escolta, en el cual una persona de sexo masculino que desempeña esta función se gana un salario de \$1.850.000 y una persona de sexo femenino que desarrolle las mismas funciones del cargo se gana \$1.700.000 reflejando una diferencia de \$150.000, los cuales equivalen al 8% de diferencia en relación al sexo opuesto.

Se recomienda a la empresa hacer estudios sobre las escalas salariales ya que no debe existir diferencia entre lo que devengan hombres y mujeres si se considera que desempeñan las mismas funciones.

Revisión políticas de contratación: Transportadora de Valores Atlas, nó tiene contemplado entre sus políticas de contratación de personal contratar a menores de edad para ejercer alguna labor dentro de la organización, sólo se hace una excepción cuando se trata de el desarrollo de prácticas de estudiantes en etapa

productiva y se hace bajo un contrato de aprendizaje con entidades como el Sena y algunas universidades de la región.

Para dar respuesta al indicador que propone el Global Reporting Initiative se aclara que la empresa Transportadora de Valores Atlas no tiene ninguna actividad que conlleve a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil ya que se tiene estipulado claramente en las políticas de contratación de personal la no admisión de personal que no haya cumplido la mayoría de edad.

Revisión de intensidad laboral en el área Operativa: es inevitable que por el tipo de servicios que presta la empresa existan jornadas largas de trabajo, especialmente para el personal del área operativa o denominada al interior de la organización como Servicio al Cliente.

Es necesario que la empresa articule un sistema que permita lograr el balance vida para cada uno de sus colaboradores ya que no es suficiente que la empresa retribuya en dinero el tiempo extra que trabajan estas personas, su compromiso debe ir mas allá, es pensar en el poco tiempo que comparte esta persona con su familia, el poco tiempo con que cuenta para realizar actividades de esparcimiento, deporte, formación intelectual, entre otras.

El hecho de que una persona tenga que cumplir una jornada de trabajo extenuante atenta contra los Derechos Humanos, ésta es una manera de contribuir al trabajo forzoso o no consentido, ya que si el trabajador cumple con la jornada que le asignen sin manifestar su desacuerdo se debe a que piensa que si se opone a estas jornadas podría ser despedido.

Tabla 57. Revisión intensidad horaria laboral –área operativa

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
Actividad	Revisión de intensidad laboral en el área operativa (Servicio al Cliente)
Indicador	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
Fuente	Global Reporting Initiative (GRI) Protocolos de los Indicadores G3.1: Derechos Humanos

Fuente: construido por las autoras

Para dar respuesta al indicador propuesto por el Global Reporting Initiative se concluye que se ha identificado en el área operativa un riesgo bastante significativo de generar episodios de trabajo forzado u obligatorio.

Como medidas para la eliminación de este trabajo forzoso se propone a la organización:

- ✓ Realizar una adecuada programación de turnos.
- ✓ Crear un tercer turno para garantizar que el personal trabaje sólo jornadas de 8 horas.

Primer turno: 6:00 am a 2: 00 pm

Segundo turno: 2:00 pm a 10:00 pm

Tercer turno: 10:00 pm a 6:00 am

- ✓ Conceder un día libre compensatorio a la semana
- ✓ Realizar jornadas de integración con la familia.
- ✓ Brindar la opción de modificación de turnos para aquellas personas que deseen estudiar.

Realizar encuestas a los empleados: la empresa realiza anualmente unas encuestas de nivel de satisfacción a todos los empleados, el contenido de estas abarca aspectos como: nivel personal, laboral, grupal y de comunicación, mediante este mecanismo puede detectar problemáticas a nivel general y también por cada área de la organización, también se puede evaluar el desempeño de los jefes y su relación con los colaboradores que tienen a su cargo, necesidades, aspiraciones y metas de los empleados, permiten también evaluar si existe o ha existido violación a los Derechos Humanos.

Estas encuestas son un buen mecanismo para la organización ya que de su resultado depende la toma de gran parte de las decisiones.

Aunque realizan esta práctica no han implementado ningún indicador específico que les permita medir el impacto de violación a los Derechos Humanos, por tal motivo se propone a la organización acogerse al indicador que propone el Global Reporting Initiative en el cual se debe detectar el porcentaje y número total de operaciones que han estado sujetas a revisiones de Derechos Humanos y/o evaluaciones de impactos.

Establecer prácticas no discriminatorias de contratación.

Tabla 58. Prácticas no discriminatorias

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
Actividad	Establecer prácticas no discriminatorias de Contratación.
Indicador	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.
Fuente	Global Reporting Initiative (GRI) Protocolos de los Indicadores G3.1: HR4 Derechos Humanos

Fuente: construido por las autoras

Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo. La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimiento en todas las operaciones de la organización Informante. Los grupos de interés intentarán asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.⁴⁴

Transportadora de Valores se encuentra en una etapa de introducción en el tema de los Derechos Humanos, es por tal motivo que no tiene implementada aún esta práctica, a la fecha no es posible encontrar registros de incidentes ocurridos en los que se refleje algún caso de discriminación, por éstas razones se recomienda a la organización adoptar entre sus prácticas políticas y procedimientos que puedan aportar al contenido del indicador que plantea el GRI en el tema de la eliminación de la discriminación.

A continuación se plantean algunas políticas que deberá adoptar la organización como estrategia para detectar y eliminar la discriminación existente en cada uno de sus procesos:

- ✓ Crear una política de justicia y equidad de género en la organización.
- ✓ Respeto a los derechos de la maternidad
- ✓ Incorporación de mecanismos para abordar casos de acoso sexual y para promover un ambiente laboral respetuoso.
- ✓ Adopción de estrategias especiales para promover el acceso de mujeres a cargos gerenciales y para promover el liderazgo femenino en general
- ✓ Brindar oportunidad a las mujeres de ocupar cargos en el área operativa.

⁴⁴ Global Reporting Initiative, Protocolo de los Indicadores G3:1 Derechos Humanos, 2000-2011 pág. 6

- ✓ Cumplir con las normas vigentes relativas a la contratación de personas pertenecientes a comunidades indígenas y afrodescendientes.
- ✓ Garantizar la libertad de credo

Acudiendo a la Carta Magna en su artículo 43, en el cual se establece la igualdad entre hombres y mujeres; *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*.

Es necesario crear políticas que promuevan el respeto hacia el género femenino ya que se observa que las mujeres son las más afectadas por la desregularización en materia laboral, para el caso de Transportadora de Valores Atlas, se ha evidenciado que existen casos de discriminación en el área operativa, ya que el 80% de trabajadores de ésta pertenecen al género masculino, también se observa que no existe equidad entre los salarios que devengan, atentando claramente con lo que estipula la Constitución Política de Colombia.

En lo que respecta a la igualdad de oportunidades para obtener empleo, en Colombia, no hay tales oportunidades para las mujeres ya que la maternidad constituye un obstáculo para que los empresarios ocupen fuerza de trabajo femenino; las mujeres pierden sus empleos al quedar embarazadas. Todos estos condicionamientos dentro del modelo de desarrollo capitalista no conducen más que a la discriminación "legal" de la mujer quien pasa a ocupar el papel doméstico de educar a los hijos y mantener el hogar.

En Transportadora de Valores Atlas, no hay evidencia de algún caso de despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, pero es necesario que se contemple entre las políticas, que la mujer en este estado será protegida y se le respetará el derecho al trabajo.

Otro aspecto fundamental que se debe considerar en las políticas de la organización son los mecanismos para detectar y eliminar todo tipo de abuso sexual y acoso laboral, se deben inculcar valores que garanticen a todos los empleados un ambiente laboral respetuoso y digno de confianza.

Transportadora debe cambiar su visión hacia la mujer y reconocer que al igual que el hombre es capaz de liderar y responder eficientemente ante todo tipo de responsabilidades que se le asignen, brindar oportunidades de acceso a cargos operativos como escolta o recolector de valores, cargos para los cuales se cree la mujer no está capacitada por el hecho de que se debe usar armas y responder a todo tipo de agresiones para poder proteger los bienes o valores encomendados, y a la vez crear oportunidades de acceso a la alta gerencia ya que no existe ningún tipo de limitación que le impida desempeñarse exitosamente en cualquier campo de la empresa, simplemente es cuestión de cambiar la cultura que se ha generado entorno a este negocio.

La discriminación se debe erradicar en todos los casos sea por raza o credo, todos los seres humanos tienen derecho a la libre expresión de sus creencias religiosas tal como lo indica el Artículo 19 de la Constitución Política de Colombia, *“Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.*

Apoyar la libertad de asociación dentro de la organización y reconocer el derecho a la negociación colectiva.

Tabla 59. Derecho a la libre asociación

TIPO DE COMPROMISO	PRIMARIO
Actividad	Apoyar la libertad de asociación dentro de la organización. (agregaciones–sindicatos) y reconocer el derecho a la negociación colectiva.
Indicador	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.
Fuente	Global Reporting Initiative (GRI) Protocolos de los Indicadores G3.1: HR5 Derechos Humanos

Fuente: propia de las autoras

Colombia ha ratificado los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical mediante las leyes 26 y 27 de 1976, esto implica que el Estado se compromete frente a otros estados a darle aplicación a las normas sobre libertad sindical acogiéndose a los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero al interior desconoce y legisla contrariando sus postulados, convirtiéndose así en un transgresor de sus obligaciones como miembro de este organismo y demostrando que en las relaciones obrero - patronales el Estado interviene en favor del capital, presentándose, de hecho una contradicción entre la legislación interna y el Derecho Internacional del Trabajo.

Pese a que la libre asociación esta incorporada en la Constitución Política de Colombia, *“ARTICULO 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”*. Por otro lado esta siendo transgredido por otras normas de orden inferior como el código sustantivo del trabajo en su artículo 359 en el cual se estipula un número mínimo de 25 trabajadores para poder fundar una organización sindical esto se constituye en un obstáculo para la constitución de organizaciones sindicales sobre todo frente a

pequeños empleadores en los cuales ni siquiera el 100% de sus trabajadores alcanzan este número.

Ante este escenario Transportadora de Valores debe garantizar transparencia y proporcionar espacios de libertad de asociación, de acuerdo a la investigación realizada al interior de la organización se pudo concluir que aunque actualmente no existe una agremiación sindical en la organización, esto no se debe a que la empresa no haya proporcionado los espacios para hacerlo, sino que no ha existido iniciativa entre los empleados para crearlo, de igual manera Transportadora debe estipular que existe el derecho y será respetado en caso de que se decida ejercerlo como lo contempla la Constitución Política en su artículo 39. *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución...se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...”*.

El indicador propuesto por el Global Reporting Initiative requiere identificar al interior de la organización aquellas actividades en las que el derecho de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y de igual manera exige el reporte de las medidas adoptadas por la empresa para respaldar estos derechos.

En transportadora de Valores, se identificó la negociación colectiva, a través de una convención a la que tienen derecho todos los empleados con contrato indefinido por la empresa, llamado “Pacto Colectivo” el cual contiene muchos beneficios de carácter económico, los cuales se han visto en peligro en muchas ocasiones debido al grado de sacrificio económico que representan para la organización, como por ejemplo el auxilio de alimentación que para el año 2010 ascendió a \$340.072.522 y la prima extralegal de navidad \$241.234.245 como se menciona en la Tabla 4, punto 2.2.1 del presente trabajo, el papel de los trabajadores será defender y mantener estos beneficios que contempla el pacto,

por otro lado la empresa respalda y ratifica los demás beneficios de diferentes maneras, como por ejemplo divulgándolos a aquellos nuevos integrantes que incorpora a la organización y a través de los diferentes medios de comunicación interna con los que cuenta.

6. CONCLUSIONES

- En el desarrollo del diagnóstico se pudo concluir que la empresa presenta algunas debilidades ya que no cuenta con sistema de comunicación adecuado al interior de la organización.
- La empresa Transportadora de Valores Atlas no cuenta con un sistema de prácticas responsables frente al medio ambiente.
- Se evidencian prácticas de discriminación por edad y género en la organización.
- Existe convicción e interés en el desarrollo del programa de Responsabilidad Social en los altos mandos de la organización.
- Existen en la organización el Pacto Colectivo celebrado entre la empresa y los trabajadores el cual representa múltiples beneficios de carácter económico para los trabajadores.
- Se tomaron algunos lineamientos de modelos como el libro verde, el pacto global de las naciones unidas y la norma SA 8000, los cuales sirvieron como plataforma para desarrollar el modelo de RSE, que aunque sea un sistema voluntario es necesario poseer una guía para fundamentar las prácticas y controles que se deberán tener en cuenta con el fin de que el sistema sea sostenible a corto mediano y largo plazo.
- Se concluye que la responsabilidad social empresarial está fundamentada en principios, valores y ética empresarial, su adopción es de carácter voluntario, y va mas allá del cumplimiento de los mínimos exigibles o compromisos primarios que adquiere una empresa en el desarrollo de su objeto económico.

- Para poder efectuar un control y seguimiento del modelo de responsabilidad social empresarial, es necesario establecer una serie de indicadores que permitan medir y reflejar los resultados de este.

- La inversión que realiza una empresa en el fortalecimiento del talento humano se verá reflejada en un sinnúmero de beneficios como por ejemplo: incremento de eficiencia laboral, personal motivado, buen clima organizacional, disminución de accidentes de trabajo, disminución en la rotación de personal y reconocimiento y buena imagen corporativa en la sociedad.

- La responsabilidad social empresarial, es un sistema que tiene en cuenta a los grupos de interés con los que interrelaciona la organización como los empleados, socios, medioambiente, gobierno, proveedores, clientes y la comunidad; el sistema permite mantener una dependencia e importancia sobre el cumplimiento de las obligaciones y compromisos que se adquieren recíprocamente, manteniendo un equilibrio con el fin de obtener los objetivos específicos de cada una de las partes que conforma el gran sistema.

7. RECOMENDACIONES

- Transportadora de Valores Atlas debe modificar los procesos de selección de personal, integrar a estos nuevos mecanismos que permitan equilibrar las oportunidades de empleo entre géneros.

- El comité de R.S.E debe proponer mecanismos que permitan a los empleados lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

- El comité de R.S.E debe proponer actividades de capacitación en todos los niveles de la organización para lograr la adquisición de una cultura ambiental basada en el uso racional y adecuado de los recursos.

- Transportadora de Valores Atlas, debe amplificar su sistema de comunicación, de tal manera que la información sobre los resultados y estrategias sean conocidos por todos sus colaboradores y así involucrarlos en la consecución de metas y objetivos.

- Para realizar un modelo de responsabilidad social empresarial la organización debe de conformar un comité de R.S.E; el cual debe contar con la participación de al menos un representante de cada área o de los procesos mas representativos, con el fin de conocer las necesidades propias de cada una de ellas y trabajar en grupo la solución de dichos inconvenientes.

- Es importante que la empresa desarrolle los indicadores propuestos, ya que son una herramienta valiosa que le proporcionará información confiable para detectar riesgos y también para tomar decisiones estratégicas.
- Aunque la organización no realiza operaciones que causen daños de manera directa al medio ambiente, si requiere de recursos en el desarrollo de su actividad, por lo tanto debe retribuir de alguna manera el uso de estos, como un buen ciudadano corporativo, desarrollando iniciativas que contribuyan al cuidado y preservación del medio ambiente en pro de un desarrollo sostenible.

8. BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ Y LEON, Aquiles y Fátima. Debilidades de la globalización y el papel de la responsabilidad social empresarial. (2009)

BALANCE SOCIAL, empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. (2010)

BONOMI, BRENNAN Y VARELA, Gonzalo, Luis y Pablo. La Responsabilidad social empresarial en el marco de las relaciones laborales. (2005)

CALDERON Y FERNANDEZ, Massiel, Mariela, Avances y desafíos de la responsabilidad social empresarial en el marco laboral de las empresas Guatemaltecas adscritas-Universidad de San Carlos de Guatemala. (2008)

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas. Bruselas: Comisión de Comunidades Europeas. (2001)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991)

DÍEZ DE CASTRO, MARTIN. Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento, Pirámide, Madrid. (2002)

FERNÁNDEZ R., Administración de la responsabilidad social corporativa. Madrid: Thompson Editores. (2005)

FIGUEROA Y ORDOÑEZ, Ludelly y Luz Dary. Trabajo de grado bajo la modalidad de asesoría empresarial. Estructuración del modelo de RSE para la Cámara de Comercio de Palmira. (2009)

FREEMAN, R.E Strategic Management: A Stakeholder Approach. Marshfield, Massachusetts: Pitman Publishing Inc. (1984)

GALLEGO FRANCO, Mery-SA 8000-Social Accountability-Norma Internacional que certifica en ética y responsabilidad social. Una Mirada Critica-Universidad Eafit Medellín Colombia (2003)

GONGORA Y CANO, Paola Andrea y Adriana Patricia. Trabajo de grado. Modelo de RSE para mipymes del sector industrial Corema Ltda. (2009)

GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – Icontec. (2010)

INFORME BRUNDTLAND. (World Commission on Environment and Development) (1987).

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC - 2010)

LÓPEZ CABARCOS, Vázquez Rodríguez. Norma SA-8000. (2002)

MOTOA Y GUEVARA, Olga Lucía y Ana Milena. Trabajo de grado. Propuesta de operación de la responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa Seguridad Atlas Ltda.- Palmira (2010)

NÚÑEZ R. Georgina. La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. Medio ambiente y desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile. (2003)

PACTO COLECTIVO, celebrado por la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda. y sus empleados- Ene 01/2010 a Dic. 31/2012.

RAMIREZ Y TORRES, Vivian Andrea y Claudia Cristina. Trabajo de grado bajo la modalidad de Asesoría empresarial. Diseño de un plan de responsabilidad social para atraer benefactores, y personas naturales a través del marketing social con causa en el Club Activo 20-30. “Programa la luz del sol” del municipio de Palmira Valle. (2010)

Social Accountability International-SA (SAI), Norma SA 8000, 2001, p3.

SEGOVIA, Amparo Merino. Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral. Universidad de Castilla-La Mancha (2010)

9. ANEXOS

Certificado de Existencia y Representación Legal Transportadora De Valores Atlas Ltda.



20100610365-PRI

MAÑES 12 OCTUBRE 2010 09:52:24 AM

/ Pag.1 - 7



REPUBLICA DE COLOMBIA
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION
EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE CALI

CERTIFICA

NOMBRE: TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.
SIGLA : ATLAS TRANSVALORES LTDA.
DOMICILIO: CALI VALLE
DIRECCION COMERCIAL : CL. 31 NRO. 1A 25
DIRECCION NOTIFICACION JUDICIAL: CL. 31 NRO. 1A 25
CIUDAD: CALI
MATRICULA MERCANTIL NRO. 110713-3 FECHA MATRICULA : 03 DE SEPTIEMBRE DE 1982
DIRECCION ELECTRONICA : cprodriquez@atlastransvalores.com.co
DIRECCION WEB : www.atlastransvalores.com.co
AFILIADO

CERTIFICA

NIT : 890322294-1

CERTIFICA

QUE POR ESCRITURA NRO. 1283 DEL 10 DE MAYO DE 1982 NOTARIA QUINTA DE CALI , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 03 DE SEPTIEMBRE DE 1982 BAJO EL NRO. 55368 DEL LIBRO IX , SE CONSTITUYO LA SOCIEDAD DENOMINADA TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA

CERTIFICA

QUE POR ESCRITURA NRO. 3891 DEL 22 DE OCTUBRE DE 1998 NOTARIA SEGUNDA DE CALI , INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 29 DE OCTUBRE DE 1998 BAJO EL NRO. 7496 DEL LIBRO IX , CAMBIO SU NOMBRE DE TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA . POR EL DE TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. . SIGLA: ATLAS TRANSVALORES LTDA.

CERTIFICA

REFORMAS	DOCUMENTO	FECHA.DOC	ORIGEN	FECHA.INS	NRO.INS	LIBRO
E.P. 1936		05/06/1985	NOTARIA QUINTA DE CALI	15/07/1985	77936	IX
E.P. 4309		04/11/1986	NOTARIA QUINTA DE CALI	14/11/1986	89092	IX
E.P. 1708		07/06/1989	NOTARIA QUINTA DE CALI	16/06/1989	19139	IX
E.P. 2957		31/10/1990	NOTARIA QUINTA DE CALI	09/11/1990	34394	IX
E.P. 3271		16/07/1991	NOTARIA TERCERA DE CALI	01/08/1991	43226	IX
E.P. 653		14/02/1992	NOTARIA TERCERA DE CALI	20/02/1992	50286	IX
E.P. 1528		13/04/1993	NOTARIA SEXTA DE CALI	20/04/1993	65272	IX
E.P. 4110		08/08/1995	NOTARIA DOCE DE CALI	15/08/1995	6554	IX
E.P. 198		23/01/1996	NOTARIA DOCE DE CALI	24/01/1996	617	IX
E.P. 3952		03/09/1996	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	09/09/1996	6786	IX
E.P. 4388		27/09/1996	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	07/10/1996	7657	IX
E.P. 5400		05/12/1996	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	12/12/1996	9241	IX
E.P. 2721		28/07/1997	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	01/08/1997	5656	IX
E.P. 3768		09/10/1997	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	17/10/1997	7611	IX
E.P. 2216		26/06/1998	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	09/07/1998	4844	IX
E.P. 1809		23/06/1999	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	28/06/1999	4366	IX
E.P. 2268		30/07/1999	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	09/08/1999	5424	IX
E.P. 1508		22/05/2000	NOTARIA SEGUNDA DE CALI	25/05/2000	3705	IX
E.P. 1455		07/09/2001	NOTARIA DIECISEIS DE CALI	20/09/2001	6119	IX
E.P. 2172		28/12/2001	NOTARIA DIECISEIS DE CALI	17/01/2002	8817	IX
E.P. 859		25/05/2004	NOTARIA DIECISEIS DE CALI	03/06/2004	6167	IX
E.P. 1053		30/06/2005	NOTARIA DIECISEIS DE CALI	05/08/2005	8678	IX
E.P. 3314		23/09/2008	NOTARIA SEXTA DE CALI	02/10/2008	11287	IX
E.P. 3135		22/10/2009	NOTARIA SEXTA DE CALI	06/11/2009	12784	IX
E.P. 0725		15/03/2010	NOTARIA SEXTA DE CALI	23/03/2010	3159	IX

CERTIFICA

VIGENCIA: 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2050



CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: LA SOCIEDAD TENDRÁ COMO OBJETO SOCIAL LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE, PROCESAMIENTO, CUSTODIA, ALMACENAMIENTO, RECAUDO, PROTECCIÓN, PREPARACIÓN, CLASIFICACIÓN Y EMPAQUE DE TODO TIPO DE VALORES EN ESPECIE O EN EFECTIVO, TÍTULOS VALORES Y TODO TIPO DE DOCUMENTOS CIVILES Y/O COMERCIALES BIEN SEAN PÚBLICOS O PRIVADOS, INTERCAMBIO DE MONEDA METÁLICA POR BILLETE Y VICEVERSA Y/O INTERCAMBIO DE BILLETE POR BILLETE; Y TRANSPORTE Y CUSTODIA DE METALES, OBRAS DE ARTE, JOYAS Y PIEDRA PRECIOSAS; EL SERVICIO DE TRANSPORTE DE VALORES DENTRO Y FUERA DEL PAÍS; ATENCIÓN INTEGRAL DE CAJEROS AUTOMÁTICOS; SERVICIOS DE ESCOLTA ASOCIADOS AL SERVICIO DE TRANSPORTE; PAGO DE NOMINA; MOVILIZACIÓN DE ARCHIVOS MAGNÉTICOS, CINTAS DE ARCHIVOS, MICROFICHAS Y SIMILARES O SU CUSTODIA O ALMACENAMIENTO; ADMINISTRACIÓN Y RECAUDO DE PEAJES, TASAS, PAGOS, CONTRIBUCIONES O GRAVÁMENES O CUALQUIER MEDIO DE PAGO UTILIZADO EN SISTEMAS DE TRANSPORTE MASIVO DE PASAJEROS, DE VEHÍCULOS O SIMILARES; RECAUDO EN CAJAS Y/O PUNTOS DE PAGO; EJERCER OPERACIONES Y FUNCIONES DE CORRESPONSALÍA NO BANCARIA. CONSULTORÍAS, ASESORÍAS E INVESTIGACIÓN EN TODOS LOS TEMAS RELACIONADOS EN EL OBJETO SOCIAL Y ACTIVIDADES CONEXAS. EL SERVICIO DE TRANSPORTE DE VALORES SE PODRÁ PRESTAR BAJO LAS MODALIDADES DE TRANSPORTE AÉREO, MARÍTIMO, FLUVIAL, FÉRREO Y TERRESTRE. SE ENTIENDEN INCLUIDOS EN SU OBJETO SOCIAL LOS ACTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MISMO Y LOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD EJERCER LOS DERECHOS O CUMPLIR LAS OBLIGACIONES LEGALES O CONVENCIONALMENTE DERIVADOS DE LA EXISTENCIA Y ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD PARA EL PLENO DESARROLLO DE SU OBJETIVO.

DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL: PARA EL DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL LA SOCIEDAD PODRÁ: A) ADQUIRIR, ENAJENAR, GRAVAR, ADMINISTRAR, DAR O TOMAR EN ARRENDAMIENTO O A CUALQUIER TÍTULO, TODA CLASE DE BIENES MUEBLES O INMUEBLES; B) INTERVENIR, COMO ACREEDORA O COMO DEUDORA, EN TODA CLASE DE OPERACIONES DE CRÉDITO RECIBIENDO O DANDO LAS GARANTÍAS DEL CASO, CUANDO HAYA LUGAR A ELLAS; C) GIRAR, ACEPTAR, ENDOSAR, ASEGURAR, COBRAR, DESCONTAR Y NEGOCIAR, EN GENERAL, TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES Y CUALQUIER OTRA CLASE DE CRÉDITOS; CH) CELEBRAR CON ESTABLECIMIENTOS DE CRÉDITO, TODA CLASE DE OPERACIONES COMO DEPÓSITOS, PRÉSTAMOS, DESCUENTOS, GIROS, ACEPTACIONES BANCARIAS, REMESAS, ETC.; D) CELEBRAR, ASÍ MISMO, CON COMPAÑÍAS ASEGURADORAS, CUALESQUIERA OPERACIONES RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN DE SUS BIENES, NEGOCIOS Y PERSONAL A SU SERVICIO; E) FORMAR PARTE DE OTRAS SOCIEDADES QUE SE PROPONGAN ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS O ACCESORIAS A LAS PROPIAS, ESCINDIRSE, FUSIONARSE O ABSORBER TAL CLASE DE EMPRESA Y VINCULARSE, ASOCIARSE, PARTICIPAR O INVERTIR EN OTRAS EMPRESAS, COMPAÑÍAS O SOCIEDADES; F) TRANSIGIR, CONCILIAR Y DESISTIR, EN LOS ASUNTOS EN QUE TENGA INTERÉS LA SOCIEDAD FRENTE A TERCEROS, A LOS SOCIOS, A LOS ADMINISTRADORES O TRABAJADORES DE LA MISMA; G) CELEBRAR O EJECUTAR, EN GENERAL, TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS PREPARATORIOS O COMPLEMENTARIOS DE LOS ANTERIORES Y TODOS LOS DEMÁS QUE SEAN NECESARIOS O ÚTILES PARA EL BUEN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA SOCIEDAD PODRÁ EJECUTAR VÁLIDAMENTE TODOS LOS ACTOS O CONTRATOS CIVILES, MERCANTILES, ADMINISTRATIVOS Y LABORALES, LEGAL O CONVENCIONALMENTE DERIVADOS DE SU EXISTENCIA, TENDIENTES A LA CUMPLIDA REALIZACIÓN DE SU OBJETO SOCIAL Y DE LA CONVENIENTE INVERSIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SU CAPITAL Y RESERVAS, EN CONCORDANCIA CON LAS PRESCRIPCIONES LEGALES EN VIGOR O QUE EN EL FUTURO SE DICTEN. PARÁGRAFO SEGUNDO: PROHÍBESE A LA SOCIEDAD CONSTITUIRSE EN GARANTE DE OBLIGACIONES DE TERCEROS O CAUCIONAR CON LOS BIENES SOCIALES OBLIGACIONES DISTINTAS DE LAS PROPIAS, A MENOS QUE LA COMPAÑÍA TENGA INTERÉS EN LA NEGOCIACIÓN QUE SE VA A GARANTIZAR Y QUE, ADEMÁS, LA CAUCIÓN SEA AUTORIZADA PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE SOCIOS, NO OBSTANTE LO AQUÍ DISPUESTO, SE PODRÁN AVALAR OBLIGACIONES CONTRAÍDAS POR COMPAÑÍAS SUBSIDIARIAS O ASOCIADOS DE LA SOCIEDAD, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DE SOCIOS.

CERTIFICA

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN: LA JUNTA DE SOCIOS, LA JUNTA DIRECTIVA, LA GERENCIA. CADA SOCIO DELEGA EN LA GERENCIA, LA POTESTAD DE ADMINISTRAR Y REPRESENTAR LA SOCIEDAD Y DE HACER USO DE RAZÓN SOCIAL.

FUNCIONES DE LA JUNTA DE SOCIOS, ENTRE OTRAS: A) ESTUDIAR Y APROBAR LAS REFORMAS DE ESTATUTOS. D) ELEGIR Y REMOVER LIBREMENTE EL GERENTE GENERAL Y SUS SUPLENTES, ASÍ COMO FIJAR LA REMUNERACIÓN DEL PRIMERO. E) ELEGIR POR PERIODOS DE UN (1) AÑO AL REVISOR FISCAL Y A SU SUPLENTE Y FIJARLE SU REMUNERACIÓN. I) RESOLVER SOBRE TODO LO RELATIVO A LA CESIÓN DE CUOTAS, ASÍ COMO LA ADMISIÓN DE NUEVOS SOCIOS. J) DECIDIR SOBRE EL RETIRO



20100610365-PRI

MArTRES 12 OCTUBRE 2010 09:52:24 AM

/ Pag.3 - 7



* 21158989 *

Y EXCLUSIÓN DE SOCIOS. L) AUTORIZAR LA SOLICITUD DE CELEBRACIÓN DE CONCORDATO PREVENTIVO POTESTATIVO. M) EJERCER LAS DEMÁS FUNCIONES QUE LE SEÑALEN LA LEY O LOS ESTATUTOS Y LAS QUE NO CORRESPONDAN A OTRO ÓRGANO SOCIAL. N) NOMBRAR CADA DOS AÑOS Y REMOVER LIBREMENTE A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DEL REVISOR FISCAL. R) DECIDIR SOBRE LA ENAJENACIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA EMPRESA, SU TRANSFORMACIÓN EN OTRO TIPO DE SOCIEDAD, SU FUSIÓN CON OTRA U OTRAS COMPAÑÍAS, SU ESCISIÓN Y LA CONSTITUCIÓN DE EMPRESAS UNIPERSONALES. S) DESIGNAR UNO O MÁS LIQUIDADORES Y SEÑALARLES LOS PODERES PARA LLEVAR A CABO LA LIQUIDACIÓN DE LA COMPAÑÍA CUANDO ÉSTA QUEDARE DISUELTA.

LA JUNTA DIRECTIVA SE COMPONE DE 8 MIEMBROS PRINCIPALES.

FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA, ENTRE OTRAS: D) IMPARTIRLE AL REPRESENTANTE LEGAL LAS ORIENTACIONES E INSTRUCCIONES QUE ESTIME CONVENIENTES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD. G) AUTORIZAR A LA GERENCIA GENERAL PARA CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS NO COMPRENDIDOS EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO SOCIAL DEL ARTÍCULO SEGUNDO DE ESTOS ESTATUTOS Y QUE EXCEDAN DE TRES MIL SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES. K) ESTABLECER SUCURSALES, AGENCIAS Y OFICINAS EN CUALQUIER LUGAR DEL TERRITORIO COLOMBIANO O FUERA DE ÉL. PARÁGRAFO. LA JUNTA DIRECTIVA SE ENTIENDE INVESTIDA DE ATRIBUCIONES SUFICIENTES PARA ORDENAR QUE SE EJECUTE O SE CELEBRE CUALQUIER ACTO O CONTRATO COMPRENDIDO DENTRO DEL OBJETO SOCIAL Y PARA TOMAR DETERMINACIONES NECESARIAS EN ORDEN A QUE LA SOCIEDAD CUMPLA SUS FINES Y QUE NO ESTÉN EN OPOSICIÓN A LOS ESTATUTOS.

GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL: LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD, SU ADMINISTRACIÓN, LA GESTIÓN DE SUS NEGOCIOS Y EL USO DE LA RAZÓN SOCIAL, ESTARÁN A CARGO DEL GERENTE GENERAL Y SUS SUPLENTE, DESIGNADOS POR LA JUNTA DE SOCIOS Y REMOVIBLES POR ELLA EN CUALQUIER TIEMPO. EN CUALQUIER MOMENTO POR FALTA ACCIDENTAL, OCASIONAL, TEMPORAL O ABSOLUTA, EL REPRESENTANTE LEGAL SERÁ REEMPLAZADO IPSO-FACTO Y AUTOMÁTICAMENTE POR CUALQUIERA DE SUS SUPLENTE, CON DERECHO AL EJERCICIO LEGAL DE REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA, SU ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LOS NEGOCIOS SOCIALES Y SIN NECESIDAD DE DEMOSTRAR SU AUSENCIA.

FUNCIONES DEL GERENTE GENERAL. EL GERENTE GENERAL DE LA SOCIEDAD PODRÁ EN GENERAL CELEBRAR TODOS LOS CONTRATOS Y EJECUTAR TODOS LOS ACTOS, GESTIONES Y ACTIVIDADES COMPRENDIDAS DENTRO DEL OBJETO SOCIAL CONTENIDO EN EL ARTÍCULO SEGUNDO DE LOS ESTATUTOS, O QUE SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON LA EXISTENCIA, EL FUNCIONAMIENTO Y LOS FINES DE LA COMPAÑÍA DE MANERA PARTICULAR Y ASÍ EL GERENTE EJERCERÁ SIN LIMITACIÓN ESPECIAL LAS SIGUIENTES FUNCIONES: A) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LOS MISMOS ASOCIADOS, ANTE TERCEROS Y ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES O ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS CON CAPACIDAD PARA TRANSIGIR EN LAS CONTROVERSIAS O JUICIOS EN LOS QUE LA SOCIEDAD SEA PARTE. B) ACATAR Y EJECUTAR LAS DECISIONES DE LA JUNTA DE SOCIOS Y DE LA JUNTA DIRECTIVA. C) AUTORIZAR CON SU FIRMA, TODOS LOS DOCUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS QUE DEBAN OTORGARSE EN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES Y EN INTERÉS DE LA SOCIEDAD. CH) CONSTITUIR APODERADOS ESPECIALES Y OTORGARLES LAS FACULTADES QUE CONSIDERE NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETO SOCIAL, ASÍ COMO CONSTITUIR APODERADOS JUDICIALES PARA REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LAS CONTROVERSIAS Y JUICIOS QUE PROMUEVA O SE LE PROMUEVAN. D)... E) NOMBRAR Y REMOVER LIBREMENTE A LOS GERENTES Y ADMINISTRADORES DE LAS SUCURSALES Y AGENCIAS, A SUS SUPLENTE Y A TODOS LOS DEMÁS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD. F) TOMAR MEDIDAS QUE REQUIERA PARA LA CONSERVACIÓN DE LOS BIENES SOCIALES E IMPARTIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES QUE EXIJA LA BUENA MARCHA DE LA COMPAÑÍA; G)... H) CUMPLIR Y HACER CUMPLIR OPORTUNAMENTE TODOS LOS REQUISITOS O EXIGENCIAS LEGALES QUE SE RELACIONEN CON EL FUNCIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD Y EL GIRO ORDINARIO DE LOS NEGOCIOS SOCIALES. I) DELEGAR FUNCIONES Y VERIFICAR SU CUMPLIMIENTO. J) CONSTITUIR APODERADOS JUDICIALES NECESARIOS PARA LA DEFENSA DE LOS INTERESES SOCIALES. K) ADEMÁS, EL GERENTE GENERAL PODRÁ CELEBRAR CUALQUIER CLASE DE ACTO O CONTRATO SIN LIMITACIÓN ALGUNA POR LA NATURALEZA DEL ACTO O POR RAZÓN DE LA CUANTÍA EN TRATÁNDOSE DE CONTRATOS PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS COMPRENDIDOS EN EL OBJETO SOCIAL; Y EN PARTICULAR, NO TENDRÁ LIMITACIÓN ALGUNA PARA PARTICIPAR EN LICITACIONES, UNIONES TEMPORALES O CONSORCIOS, Y CONTRATACIONES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ESCOLTA, CUSTODIA Y TRANSPORTE DE VALORES DEL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO, CON PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS DEL ORDEN OFICIAL O PARTICULAR, QUEDANDO PLENAMENTE AUTORIZADO PARA FIRMAR Y LEGALIZAR LOS CONTRATOS Y DOCUMENTOS CORRESPONDIENTES.

PARÁGRAFO 1: FACULTADES DEL GERENTE Y SUS SUPLENTE: EL GERENTE GENERAL Y SUS SUPLENTE

2655-2

REGISTRADO NIT. 890.327.151-0



NO REQUERIRÁN AUTORIZACIÓN ALGUNA PARA CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL DEFINIDO EN EL ARTÍCULO SEGUNDO DE LOS ESTATUTOS.

PARÁGRAFO 2: AUTORIZACIÓN AL REPRESENTANTE LEGAL Y A SUS SUPLENTE PARA PARTICIPAR EN LICITACIONES SIN LIMITACIÓN EN RAZÓN A SU CUANTÍA: EL GERENTE GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑÍA Y/O SUS SUPLENTE ESTÁN EXPRESAMENTE FACULTADOS PARA PARTICIPAR EN LAS LICITACIONES Y CONTRATACIONES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ESCOLTA, CUSTODIA Y TRANSPORTE DE VALORES DEL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO SIN LIMITACIÓN DE NATURALEZA O CUANTÍA, Y PARA FIRMAR Y LEGALIZAR LOS CONTRATOS Y DOCUMENTOS CORRESPONDIENTES.

PARÁGRAFO TERCERO: SOLO PARA CELEBRAR ACTOS O CONTRATOS NO CONTENIDOS EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO SOCIAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO SEGUNDO DE LOS ESTATUTOS Y QUE EXCEDAN DE TRES MIL SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, EL GERENTE GENERAL O SUS SUPLENTE REQUERIRÁ EXPRESA AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DE SOCIOS O DE LA JUNTA DIRECTIVA.

LA SOCIEDAD TENDRÁ UN REVISOR FISCAL CON SU RESPECTIVO SUPLENTE, SIN QUE LOS SOCIOS RENUNCIEN A EFECTUAR EL CONTROL Y LA SUPERVISIÓN QUE JUZGUEN NECESARIO HACER, EN TODO TIEMPO SOBRE CUALESQUIERA DOCUMENTO O ACTIVIDADES SOCIALES. EL REVISOR FISCAL Y SU SUPLENTE SERÁN ELEGIDOS POR LA JUNTA DE SOCIOS PARA PERÍODOS DE UN AÑO Y SON LIBREMENTE REMOVIBLES O REELEGIBLES EN CUALQUIER TIEMPO.

CERTIFICA

DOCUMENTO: ESCRITURA No. 3314 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2008

ORIGEN: NOTARIA SEXTA DE CALI

INSCRIPCIÓN: 02 DE OCTUBRE DE 2008 No. 11289 DEL LIBRO IX

FUE(ON) NOMBRADO(S):

REPRESENTANTE LEGAL Y GERENTE GENERAL
LUIS FERNANDO BETANCUR GARCES
C.C.71632558

SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL
RICARDO FELIPE QUINTERO LOPEZ
C.C.16650717

SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL
OSCAR PLAZA AYORA
C.C.6073529

SUPLENTE DEL REPRESENTANTE LEGAL
MARIA EUGENIA ESCOBAR ARANA
C.C.38988594

CERTIFICA

DOCUMENTO: ESCRITURA No. 3314 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2008

ORIGEN: NOTARIA SEXTA DE CALI

INSCRIPCIÓN: 02 DE OCTUBRE DE 2008 No. 11288 DEL LIBRO IX

FUE(ON) NOMBRADO(S)

JUNTA DIRECTIVA

PRINCIPALES

PRIMER RENGLON
OSCAR PLAZA AYORA
C.C.6073529

SEGUNDO RENGLON
JUAN JOSE PLAZA CRUZ

REGISTRAR NTI 890 201 151-0



20100610365-PRI

MARTES 12 OCTUBRE 2010 09:52:24 AM

/ Pag.5 - 7



* 21158988 *

C.C.16631381

TERCER RENGLON
JAVIER DE JESUS BETANCUR POSADA
C.C.3470350

CUARTO RENGLON
DIVA STELLA DEL SOCORRO VILLA DE BETANCUR
C.C.32437683

QUINTO RENGLON
RICARDO FELIPE QUINTERO LOPEZ
C.C.16650717

SEXTO RENGLON
ELEONORA GUADALUPE DEL ROSARIO QUINTERO LOPEZ
C.C.31924172

SEPTIMO RENGLON
MARIA EUGENIA ESCOBAR ARANA
C.C.38988594

OCTAVO RENGLON
ANA MARIA ISAZA ESCOBAR
C.C.31858952

CERTIFICA

DOCUMENTO: ESCRITURA No. 3314 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2008
ORIGEN: NOTARIA SEXTA DE CALI
INSCRIPCION: 02 DE OCTUBRE DE 2008 No. 11290 DEL LIBRO IX

FUE (RON) NOMBRADO(S) :

REVISOR FISCAL PRINCIPAL
LUIS CARLOS HANSEN ECHEVERRI
C.C.14936523

REVISOR FISCAL SUPLENTE
INES ELENA MORALES HERNANDEZ
C.C.38943976

CERTIFICA

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 12 DE SEPTIEMBRE DE 2005 DE CALI ,INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2005 BAJO EL NRO. 160 DEL LIBRO V SE CONFIERE PODER ESPECIAL A LA DOCTORA LUZ MARIA OSPINA DUQUE, MAYOR DE EDAD, DOMICILIADA Y RESIDENTE EN LA CIUDAD DE MEDELLIN, IDENTIFICADA CON C.C.43.088.236 EXPEDIDA EN MEDELLIN, PARA QUE EN EJERCICIO DEL MISMO REALICE LOS SIGUIENTES ACTOS EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. :

1. PARA QUE OTORQUE PODERES ESPECIALES A ABOGADOS TITULADOS O COMPAÑIAS COBRADORAS, CON EL FIN DE QUE ESTOS ADELANTEN EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD CON SUCURSAL EN MEDELLIN, TODOS LOS ACTOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS, POLICIVOS, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES DE COBRO ANTE CUALQUIER OTRA AUTORIDAD QUE SEA COMPETENTE, DIRIGIDOS A OBTENER EL RECAUDO DE CUALQUIER CREDITO O SUMA QUE POR CUALQUIER CONCEPTO LE ESTEN ADEUDANDO A LA SOCIEDAD, PUDIENDO EN CONSECUENCIA OTORGAR PODERES Y AUTORIZACIONES QUE SE REQUIERAN PARA OBTENER EL RECONOCIMIENTO DE LOS CREDITOS Y ADELANTAR LOS RESPECTIVOS PROCESOS DE EJECUCION, CONCORDATARIOS.

2. PARA QUE OTORQUE EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD PODERES ESPECIALES A ABOGADOS CON EL

2655-2

© RESENCIA S.A. NIT. 860.321.151-0



OBJETO DE QUE TALES PROFESIONALES DEMANDEN, SE NOTIFIQUEN, CONTESTE Y ATIENDAN LAS DEMANDAS O PROCESOS QUE SE ADELANTEN CONTRA LA SOCIEDAD BIEN SEA POLICIVOS, JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES.

3. PARA QUE EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD Y EN LOS ASUNTOS RELACIONADOS EN LOS NUMERALES UNO Y DOS POR SI O POR INTERMEDIO DE ABOGADO, SEGUN SEA EL CASO, RINDA O EXIJA CUENTAS O INFORMES CONTESTE O PIDA INTERROGATORIO DE PARTE, PRUEBAS SEAN JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES E INTERPONGA LOS RECURSOS QUE SEAN NECESARIOS.

4. EN CONSECUENCIA, LA APODERADA QUEDA FACULTADA PARA EJERCER LAS ATRIBUCIONES PROPIAS E INHERENTES A ESTE PODER, Y MUY ESPECIALMENTE, PARA QUE EN NOMBRE DE TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA., PUEDA INTERVENIR ANTE JUZGADOS Y TRIBUNALES, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, CONSEJO DE ESTADO Y MINISTERIOS; RECIBIR NOTIFICACIONES, SUSCRIBIR, ASISTIR Y ACTUAR EN LAS AUDIENCIAS JUDICIALES Y/O EXTRAJUDICIALES ABSOLVER INTERROGATORIOS DE PARTE, PRESENTAR SOLICITUDES Y MEMORIALES ESCRITOS Y VERBALES, CONTESTAR, INTERPONER RECURSOS, SOLICITAR PRUEBAS, DESISTIR, CONCILIAR, TRANSIGIR, RECIBIR, SUSTITUIR, OTORGAR Y REVOCAR PODERES ASI COMO PARA REALIZAR TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES Y ACTUACIONES QUE CONLLEVEN A UN OPTIMO DESEMPEÑO DE LAS FACULTADES QUE POR ESTE PODER SE LE OTORGAN.

QUE EL EJERCICIO DEL PODER ESPECIAL QUE SE LE OTORGA NO DARA LUGAR A UNA REMUNERACION DISTINTA A LA QUE LE CORRESPONDE AL APODERADO COMO EMPLEADO DE LA SOCIEDAD TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.

EL PRESENTE PODER TERMINA AUTOMATICAMENTE FUERA DE LAS CAUSALES LEGALES, POR REVOCACION O SI EL APODERADO DEJA DE SER EMPLEADO DE LA SOCIEDAD TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.

CERTIFICA

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO DEL 03 DE JULIO DE 2009 DE BOGOTA, INSCRITA EN LA CAMARA DE COMERCIO EL 14 DE JULIO DE 2009 BAJO EL NRO. 110 DEL LIBRO V SE CONFIERE PODER ESPECIAL AMPLIO Y SUFICIENTE A LOS SIGUIENTES FUNCIONARIOS: JORGE PINTO DUSTANO DUARTE, CON C.C. 80.400.161; NELSON SANDOVAL ORDOÑEZ, CON C.C. 19.418.244; RAFAEL IGNACIO PEREZ GONZALEZ, CON C.C. 71.604.903 Y BAYRON CORREA BALCAZAR, CON C.C. 94.375.681 PARA QUE EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA, FIRMEN LOS FORMULARIOS F-532, PARA EL INGRESO Y SALIDA DE DIVISAS DEL PAIS CON LOS CLIENTES QUE TENGAN CONTRATADO EL SERVICIO DE EXPORTACION DE DIVISAS.

CERTIFICA

CAPITAL Y SOCIOS: \$2,330,194,044 DIVIDIDO EN 2,330,194,044 CUOTAS DE VALOR NOMINAL \$1 CADA UNA, DISTRIBUIDOS ASI:

SOCIOS	VALOR_APORTES
PLAZA CRUZ LIMITADA NIT. 890319689-4	\$582,548,511
INVERSIONES APOLO LTDA NIT. 890320484-3	\$582,548,511
QUINTERO LOPEZ Y CIA. S. EN C.S. NIT. 890327692-0	\$582,548,511
BETANCUR VILLA Y CIA. S. EN C. NIT. 890328424-8	\$582,548,511

TOTAL DEL CAPITAL \$2,330,194,044
"LA RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS QUEDA LIMITADA AL MONTO DE SUS RESPECTIVOS APORTES"

CERTIFICA

QUE A NOMBRE DE LA SOCIEDAD FIGURA MATRICULADO EN LA CAMARA DE COMERCIO BAJO EL NRO.110714-2 ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO: TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS UBICADO EN: CRA. 2 NRO. 31 41 DE CALI
RENOVO : POR EL AÑO 2010

RESERVA NIT 890319689-4



20100610365-PRI

MARTES 12 OCTUBRE 2010 09:52:24 AM

/ Pag.7 - 7



21158987

CERTIFICA

QUE LA SOCIEDAD EFECTUO LA RENOVACION DE SU MATRICULA MERCANTIL EL 05 DE MARZO DE 2010

CERTIFICA

QUE NO FIGURAN OTRAS INSCRIPCIONES QUE MODIFIQUEN TOTAL O PARCIALMENTE EL PRESENTE CERTIFICADO.

LOS ACTOS Y DOCUMENTOS REGISTRADOS QUEDAN EN FIRME CINCO (5) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE SU INSCRIPCION, SIEMPRE Y CUANDO DENTRO DE DICHO TERMINO NO SEAN OBJETO DE RECURSOS EN LA VIA GUBERNATIVA.

DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1.995 Y LA AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO LA FIRMA MECANICA QUE APARECE A CONTINUACION TIENE PLENA VALIDEZ PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES.

DADO EN CALI A LOS 12 DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO 2010 HORA: 09:52:13

EL SECRETARIO

A. M. Lengua Bustamante
ANA MARIA LENGUA BUSTAMANTE



CAMARA
DE COMERCIO
DE CALI

Factura de Acueducto - Transportadora de Valores Atlas Ltda.

EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E.E.S.P
 Nit 890.399.003-4
SEGURIDAD ATLAS
 CL 31 1 A-23
 CALI
 08420211-33

(Handwritten Signature)
 C.C./Nit SIENA1200061
 Ruta : 42002 20
 Ciclo : 42
 Mes Cuenta: Junio. 2012
 Fecha Expedición: Junio 22 / 2012

Suscriptor 1201259
 Estado de Cuenta No. 119092572
TOTAL A PAGAR
1,755,240.00
 Vencimiento : Junio 29 / 2012



ACUEDUCTO

Información Básica
 Cuenta No. 415546416
 Tipo: INDUSTRIAL
 Dirección: CL 31 1 A-23
 Periodo Consumo: MAY 01 a MAY 31
 Medidor Consumo: 31
 Unidades que Surte: 1
 Tipo Medidor M1: ST _154

Información Consumo

Lectura Actual	3,998 M3	M1
Lectura Anterior	3,521 M3	
Diferencia	477 M3	
Multiplo de Medidor	1,0000	
Consumo Actual	477 M3	
Promedio Ultimos 6 Meses	375 M3	

Consumos Anteriores (m3)						
Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	
M1	335	343	382	390	414	383

Liquidación

Contribución Consumo	\$	183,754.71
Consumos	Tarifa(\$)	612,515.70
477.00	1,284.10	
Costo Ref. Consumo	\$	795,270.41
Valor Consumo	\$	2,345.02
Contribución Cargo Fijo	\$	7,816.75
Costo Ref. Cargo Fijo	\$	10,161.77
Valor Cargo Fijo	\$	1.67
Tasa De Uso \$/M³	\$	

VALORES FACTURADOS

Costo del Servicio	\$	620,332.45
Contribución	\$	185,099.73
Valor Neto	\$	806,432.18
(-) Ajuste al Peso	\$.18
TOTAL ACUEDUCTO	\$	806,432.00

ALCANTARILLADO

Información Básica
 Cuenta No. 415546417
 Tipo: INDUSTRIAL
 Dirección: CL 31 1 A-23
 Periodo Consumo: MAY 01 a MAY 31
 Medidor Consumo: 31

Información Vertimiento

Vertimiento	477 M3
-------------	--------

Liquidación

Contribución Consumo	\$	215,594.46
Consumos	Tarifa(\$)	718,643.43
477.00	1,506.59	
Costo Ref. Consumo	\$	1,506.59
Valor Consumo	\$	934,237.89
Contribución Cargo Fijo	\$	1,147.98
Costo Ref. Cargo Fijo	\$	3,826.26
Valor Cargo Fijo	\$	4,974.14
Tasa Retributiva \$/M³	\$	25.16

VALORES FACTURADOS

Costo del Servicio	\$	722,469.69
Contribución	\$	216,742.34
Valor Neto	\$	939,212.03
(-) Ajuste al Peso	\$.03
TOTAL ALCANTARILLADO	\$	939,212.00

SECTOR INTEGRAL PROMOAMBIENTAL CALI S.A. E.S.P NIT.900.332.590-3

Información Básica
 Cuenta No. 415546418
 Tipo: Comercial
 Dirección: GENERADOR N
 Periodo Consumo: MAY 02 a MAY 31
 Unidades no Residenciales: 1
 Recuencia de Barrido: 2

Información Consumo

Producción	.00 m3
------------	--------

Histórico de Producción (m3)						
Nov	Dic	Ene	Mar	May	May	
M1	0	0	0	0	0	0

Histórico de cobros	
Mayo	\$ 9,677.00
Abril	\$ 9,718.00
Marzo	\$ 9,746.00
Febrero	\$ 9,762.00
Enero	\$ 9,315.00
Diciembre	\$ 9,266.00

Liquidación

Factor Contribución(50%)	\$	1,332.28
Componentes Tarifarios	\$	5,065.23
Comercialización	\$	
Barrido Y Limpieza	\$	

VALORES FACTURADOS

Costo del Servicio	\$	6,397.51
Contribución	\$	3,198.76
Valor Neto	\$	9,596.27
(-) Ajuste al Peso	\$.27
TOTAL	\$	9,596.00

FONDO DE CAPITALIZACION

Portante: SEGURIDAD ATLAS
 C/Nit: ...
 Valor Acumulado: \$ 15,647,312
 Corte de este mes: \$.00

Total Servicios Emcali
 Total Otros Servicios
 + Cuentas Vencidas
 + IVA
 Valor Total
TOTAL A PAGAR

	\$	1,745,644.00
	\$	9,596.00
	\$.00
	\$.00
	\$	1,755,240.00
	\$	1,755,240.00

(Handwritten Signature)

FT - 36004

26 JUN 2012

EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E.E.S.P
 Nit 890.399.003-4
 SEGURIDAD ATLAS CL 31 1 A-23
 C./Nit SIENA1200061

Suscriptor 1201259
 Estado de Cuenta No. 119092572
 Mes Junio. 2012



(415)7707247180153(8020)000108420211(3902)00000175524000(96)20120629

Para Pago Electrónico Digite
 Los Números Antes del Guión
 108420211-33

TOTAL A PAGAR
1,755,240.00

544 448 1/1 Vencimiento : Junio 29 / 2012

Factura de Energía – Transportadora de Valores Atlas Ltda.

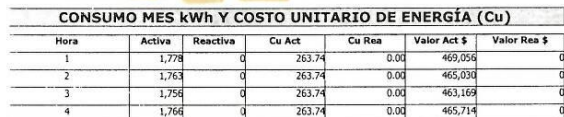
 VATI A S.A. E.S.P. NIT: 817.001.892-1 Avenida Comandante Barón 1046-11870 2do. Piso Bogotá, República de Colombia. Tel: 0542 Línea 25002 40. 876.800 - 479.43 Fax: 021.968.1182	Factura No.:	712830	Id Interno: 1012526
	Total a Pagar:	\$20,200,030	
	Período de Facturación:	01-MAY-12 a 31-MAY-12	REFERENCIA DE PAGO 635645
	Vencimiento:	21-JUN-12	
Facturas Vencidas:	Fecha Expedición:	05-JUN-12	Suspensión:

Nombre: SEGURIDAD ATLAS LTDA	Nit: 890312749-6
Dirección Instalación: CR 1 CL 31 - 41	Municipio: CALI Departamento: VALLE
Dirección Correspondencia: CR 1 CL 31 - 41	Municipio: CALI Departamento: VALLE
	Mercado: REGULADO Teléfono: 3923000
	Código envío: IND-1012526

INFORMACIÓN DE TARIFAS \$kWh				INFORMACIÓN MEDIDOR			
Cuv = G + T + D + Cv + PR + R = Cu	Contrib	Nivel Tensión: 2	Marca Medidor	Serie	Factor		
143.14	22.02 73.02 4.39 8.85 17.26 268.68 20%	Tipo Red: NA	Activa	EMH LZQJ	2156019	240	
Cuf = Cf = 0		Prop. Activos:	Reactiva	EMH LZQJ	2156019	240	
Cumplimiento Resolución CREG 015 de 1999		Nivel Conexión:					
		Operador de Red: EMCALI					

INFORMACIÓN TÉCNICA DEL SERVICIO			
Clase Servicio	Estrato	Tarifa	Código NIU
INDUSTRIAL		Horaria	11847737
Carga Contratada	Subestación	Grupo	Circuito OR:
225	CHIPICHAPE	1	1008 Teléfono OR: 115

DETALLE CUENTA DE ENERGÍA		
CONCEPTO	kwh	VALOR
Valor Activa (Act)	58,674	\$15,764,053
Valor Reactiva Penalizada(Rea)	0	\$0
Subtotal Consumo sin Contribución		\$3,152,811
Contribución		\$18,916,863
Consumo más Contribución		



DETALLE FATURACIÓN DE OTROS COBROS Y TERCEROS		
Referencia	Saldo Finan.	Valor Facturado
ALQUILER MODEM COMUNICACIÓN GPRS	0	19,000.00
ALUMBRADO PUB VLR	0	1,261,124.00
SALDO CARTERA	0	0.00
VALOR IVA	0	3,040.00

CONSUMO MES kWh Y COSTO UNITARIO DE ENERGÍA (Cu)						
Hora	Activa	Reactiva	Cu Act	Cu Rea	Valor Act \$	Valor Rea \$
1	1,778	0	263.74	0.00	469,056	0
2	1,763	0	263.74	0.00	465,030	0
3	1,756	0	263.74	0.00	463,169	0
4	1,766	0	263.74	0.00	465,714	0
5	1,893	0	268.43	0.00	508,079	0
6	1,942	0	268.43	0.00	521,382	0
7	2,143	0	268.43	0.00	575,155	0
8	2,669	0	268.43	0.00	716,381	0
9	2,955	0	268.43	0.00	793,121	0
10	3,043	0	271.97	0.00	827,592	0
11	3,114	0	271.97	0.00	846,867	0
12	3,162	0	271.97	0.00	859,935	0
13	3,084	0	268.43	0.00	827,748	0
14	3,107	0	268.43	0.00	834,042	0
15	3,245	0	268.43	0.00	871,162	0
16	3,227	0	268.43	0.00	866,169	0
17	3,152	0	268.43	0.00	846,211	0
18	2,860	0	268.43	0.00	767,565	0
19	2,375	0	271.97	0.00	645,801	0
20	2,099	0	271.97	0.00	570,881	0
21	1,985	0	271.97	0.00	539,503	0
22	1,902	0	268.43	0.00	510,464	0
23	1,856	0	268.43	0.00	498,125	0
24	1,799	0	263.74	0.00	474,200	0
Promedio:	58,674	0	268.67	0.00	15,764,053	0

Vago: 1 JUN 2012-06-13
 Nota: Energía sede nacional Cali
 Mes: Mayo de 2012.

Total Otros Cobros	\$1,283,164.00
SUBTOTAL	\$20,200,027.27
Ajuste Decena(CREG. 108/97)	\$2.73
VALOR TOTAL A PAGAR	\$20,200,030
CALIDAD DEL SERVICIO	ACUM. MAX. Tasa Mora Aplicada
Número de Interrupciones (FES):	0.00 2.75 30.78% Efect Anual
Horas Interrumpidas (DES):	0.00 6.00 IPP: 196.82

Consulte su matriz de consumo, ingresando a la página Web www.vatia.com.co, en la pestaña de Consultas y Reportes.

Cliente: SEGURIDAD ATLAS LTDA	Código Interno: 1012526
Referencia de Pago: 635645	Vencimiento con Recargo: 28-JUN-12
Valor a Pagar: \$20,200,030	FORMA DE PAGO: BANCO
	CHEQUE No. VALOR



Guión de Entrevista a Personal del Área Administrativa
Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1. Durante el tiempo de prestación del servicio a Transportadora de Valores Atlas Ltda. ¿Cuál es el concepto que tiene de ésta?
2. ¿Considera que la empresa cumple con las expectativas que tienen los empleados respecto a salarios, estabilidad, ascensos y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la misma?
3. Dentro de la misión de la empresa, los empleados son definidos como recurso importante, ¿Cree usted que realmente se cumple con el enunciado?
4. Para que dentro de una organización haya buenos resultados la comunicación entre los funcionarios es esencial, ¿Considera usted que la organización tiene un buen sistema de comunicación?
5. Transportadora de Valores está ubicada en diferentes ciudades del país, ¿Sabe usted si existen mecanismos para que la comunicación entre los funcionarios y los demás grupos de interés sea oportuna, clara, confiable y se obtenga los resultados esperados?
6. ¿Sabe usted si la Transportadora de Valores Atlas Ltda., vincula personal menor de edad o apoya a sus proveedores o clientes con estas prácticas?

Guión de Entrevista a Personal del Área Operativa
Transportadora de Valores Atlas Ltda.

1. ¿Considera usted que los procesos de selección de personal en Transportadora de Valores Atlas Ltda., se hacen de una manera discriminatoria?
2. ¿Considera usted que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., aporta al crecimiento personal y laboral de sus empleados?
3. ¿Sabe usted si la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., contrata personal menor de edad?
4. ¿Tiene conocimiento acerca de la existencia de trabajo forzoso en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?
5. ¿Ha recibido capacitaciones, o conoce de algún tipo de práctica que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., lidere internamente en pro del cuidado del medio ambiente?
6. ¿Conoce si dentro de la política de contratación de personal la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., tiene en cuenta personas con discapacidad o que hacen parte de las minorías étnicas?
7. ¿La empresa cuenta con un buen Sistema de Salud Ocupacional que proporcione un sitio de trabajo seguro?
8. ¿Conoce si dentro de la empresa ha existido o existe algún sindicato?

9. ¿La empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cumple con las obligaciones salariales, tiene beneficios extralegales?

10. ¿Cree que la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda., cuenta con un buen sistema de comunicación?

11. ¿Que opinión tiene sobre el clima laboral en la empresa Transportadora de Valores Atlas Ltda.?