

**Plan De Responsabilidad Social Empresarial**

**Aipsacol S.A**

**Carlos Andrés Rodríguez**

**Nathaly Moyano Neira**

**Leidy Viviana Grajales**

**Viviana Marcela Cucaita**

**Yamile Victoria Ruiz**

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

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios–**

**ECACEN**

**Administración de Empresas**

**Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social**

**Empresarial**

**Julio de 2019**

**Plan De Responsabilidad Social Empresarial**

**Aipsacol S.A**

**Grupo 101008\_18:**

**Carlos Andrés Rodríguez**

**Nathaly Moyano Neira**

**Leidy Viviana Grajales**

**Viviana Marcela Cucaita**

**Yamile Victoria Ruiz**

**Doctor Víctor Alfonso Escobar**

**Asesor**

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

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios–**

**ECACEN**

**Administración de Empresas**

**Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social**

**Empresarial**

**Julio de 2019**

## Tabla de Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	<b>6</b>
ABSTRACT .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>10</b>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
<b>PROPUESTA PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b> .....	<b>11</b>
<b>AIPSACOL S.A</b> .....	<b>11</b>
1. EMPRESA SELECCIONADA .....	11
1.2 MISIÓN .....	11
1.3 VISIÓN .....	12
1.4 VALORES .....	12
1.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	13
1.6 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	15
<b>CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA EMPRESA AIPSACOL S.A.</b> .....	<b>17</b>
2.1 MODELO GERENCIAL.....	17
2.2 GUÍA E INICIATIVA MUNDIAL APLICADA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA .....	18
2.3 PROPUESTA CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA EMPRESA AIPSACOL S.A.....	22
<i>Decisión de la Alta Dirección</i> .....	22
2.4 A QUIÉN APLICA.....	23
2.5 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO .....	23
2.6 CRONOGRAMA DE TRABAJO .....	24
LINEAMIENTOS CÓDIGO DE CONDUCTA AIPSACOL S. A.....	24
<i>Valores del código de Conducta</i> .....	24
2.7 RECURSOS FINANCIEROS Y DECISIONES DE INVERSIÓN .....	33
<b>STAKEHOLDERS</b> .....	<b>34</b>
3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS STAKEHOLDERS .....	34
3.2 MAPA GENÉRICO DE STAKEHOLDERS PARA LA EMPRESA AIPSACOL S.A.....	35
STAKEHOLDERS INTERNOS .....	35
3.3 MATRIZ DE RELACIONES (INFLUENCIA VS IMPACTO) ENTRE LA EMPRESA AIPSACOL Y LOS ACTORES IDENTIFICADOS .....	39
ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE RELACIONES .....	39
<b>PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA AIPSACOL</b> .....	<b>41</b>
4.1 CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	41
4.2 PLAN DE COMUNICACIONES A LOS INTERESADOS (STAKEHOLDERS) .....	49
4.3 MODELO DE INFORME DE GESTIÓN RECOMENDADO.....	50
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>59</b>

## Lista de Tablas

TABLA 1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	13
TABLA 2. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	24
TABLA 3. PRESUPUESTO CÓDIGO DE CONDUCTA.....	33
TABLA 4 PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	41
TABLA 5. PLAN DE COMUNICACIONES .....	49

## Lista de Figuras

<b>FIGURA 1. VISIÓN ESQUEMÁTICA DE LA NORMA ISO 26000 .....</b>	<b>19</b>
<b>FIGURA 2. ETAPAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN EMAS SISTEMA.....</b>	<b>21</b>
<b>FIGURA 3. MAPA GENÉRICO DE LOS STAKEHOLDERS .....</b>	<b>35</b>
<b>FIGURA 4. MATRIZ DE RELACIONES INFLUENCIA/IMPACTO .....</b>	<b>39</b>

## Resumen

La responsabilidad social empresarial (RSE) simboliza una actitud proactiva de las organizaciones en cuanto al compromiso con sus responsabilidades sociales y ambientales, en congruencia con los objetivos económicos y sociales que les generan beneficios concretos; para su implementación la empresa debe ser sutil, creadora e innovadora, tener una administración con un buen direccionamiento estratégico y enfocada a una cultura de la gestión para asegurar la calidad y el servicio.

En este trabajo se plasmará un plan de Responsabilidad Social Empresarial para la empresa Aipsacol S.A, una organización de carácter familiar dedicada a la Producción y Comercialización de Panela extraída de la Caña de Azúcar, enfocada en la calidad de sus productos y en la contribución para la conservación del medio ambiente garantizando el aporte energético y nutricional a sus clientes potenciales a nivel nacional e internacional con un comercio equitativo.

El plan de Responsabilidad Social Empresarial de Aipsacol S.A será de gran apoyo para la organización ya que se orientará a los procesos y actores para la búsqueda de estrategias que contribuyan activa y eficazmente en el bienestar social, económico y ambiental.

**Palabras clave:** Responsabilidad social corporativa, Ética, Código de conducta, Grupos de interés, Impactos, Plan.

## **Abstract**

The corporate social responsibility (CSR) symbolizes a proactive attitude of the organizations with regard to the commitment to corporate social and environmental responsibility, in congruence with the economic and social objectives that they generate concrete benefits; for its implementation the company must be subtle, creative and innovative, have an administration with a good strategic direction and focused on a culture of management to ensure the quality and the service.

In this work we will translate a plan of Corporate Social Responsibility for the company Aipsacol S.A, an organization of a family nature dedicated to the production and marketing of Brown Sugar extracted from sugar cane, focused on the quality of its products and in the contribution to the conservation of the environment by ensuring the energy intake and nutritional status to your potential customers at the national and international levels with fair trade.

The plan of Corporate Social Responsibility of Aipsacol S.A will be of great support for the organization since it will be directed to the processes and actors in the search for strategies that contribute actively and effectively in the social, economic and environmental well-being.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Ethics, Code of Conduct, Stakeholders, Impacts, Plan.

## **Introducción**

Tras largos años de industrialización, el medio ambiente y el bienestar social han enfrentado los daños o consecuencias de la misma, dicha industrialización y más recientemente globalización hizo que las organizaciones enfocaran esfuerzos en la producción y comercialización en masa, buscando beneficios netamente económicos, sin embargo los resultados de este proceso sin la debida responsabilidad o conciencia ha llevado a que las organizaciones gubernamentales busquen soluciones colectivas que mitiguen el impacto en el medio ambiente y en la sociedad de las operaciones en las empresas.

Es así que las empresas en la actualidad buscan que el desarrollo de sus operaciones sea ambiental y socialmente responsables previniendo efectos colaterales y a su vez ir de la mano con los cambios y exigencias que imponen la economía y la sociedad actual.

Para enfrentar dichos cambios, las empresas han adoptado estrategias e iniciativas internas enfocadas en la construcción de un lenguaje único y aplicable a toda la organización, todo ello enmarcado en un Plan de Responsabilidad Social, buscando como fin contribuir de manera activa en crear un entorno sustentable y duradero para las generaciones futuras.



Fernández (2010), define la RSE como: la búsqueda de la excelencia empresarial, poniendo especial atención en las personas y las condiciones de trabajo, además de la calidad en los procesos de producción incorporando tres facetas del desarrollo sostenible: la economía, la social y la medioambiental, lo cual favorece la consolidación de la empresa, su éxito económico y su proyección a futuro.

En base a lo expuesto, el presente trabajo tiene como finalidad, analizar e identificar las deficiencias en cuanto a los aspectos económico, social y ambiental de la organización Aipsacol S. A, establecer un código de ética, así como los Stakeholders con los que la empresa esta directa y/o indirectamente relacionada e implementar un plan de Responsabilidad Social que se ajuste a la actividad económica y tamaño, mediante la mitigación de las problemáticas identificadas y creando acciones de valor que permitan llevar la empresa a un posicionamiento y crecimiento socialmente responsable.

## **Objetivo General**

Proponer un plan de responsabilidad social para la empresa Aipsacol S.A, el cual permita incorporar en sus procesos acciones que contribuyan activa y eficazmente en el bienestar social, económico y ambiental.

## **Objetivos Específicos**

- Identificar la situación actual de la empresa Aipsacol S.A en cuanto a la responsabilidad social, económica y ambiental.
- Identificar estrategias que permitan incorporar el marketing social y corporativo en la empresa Aipsacol S.A con base al sector de la economía al que pertenece.
- Identificar y definir los Stakeholders para la empresa Aipsacol S.A y su influencia y/o impacto directivo, organizativo y productivo de la empresa.
- Construir para Aipsacol S.A un código de conducta
- Formular un plan de responsabilidad social que se adapte a la actividad, procesos y actores de la empresa Aipsacol S.A.

## **Propuesta Plan de Responsabilidad Social Empresarial**

### **Aipsacol S.A**

#### **Direccionamiento estratégico**

##### **1. Empresa Seleccionada**



**Aipsacol S. A** es una empresa de carácter familiar, inicia sus actividades en el año 1972 y se dedica a la producción de panela de la caña de azúcar, desde sus inicios la empresa se caracterizó por ser un organismo dinámico encaminado en los procesos de producción limpia y con calidad.

La Fábrica está ubicada a 15 minutos de la ciudad de Palmira en el corregimiento de Barrancas en el departamento del Valle del Cauca.

##### **1.2 Misión**

Producir y Comercializar Panela de acuerdo a los requerimientos del mercado, además de los diferentes derivados de la caña de azúcar, con amplios parámetros de calidad y conservación ambiental, entregando a nuestros consumidores nacionales e internacional un producto de alta calidad apoyados en un excelente equipo humano y la tecnología necesaria.

### **1.3 Visión**

Convertirnos para el año 2.025 en el principal productor de derivados de la caña de azúcar, satisfaciendo las necesidades de los clientes nacional es e internacionales.

### **1.4 Valores**

- Innovación
- Tolerancia
- Trabajo en equipo
- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Vocación de servicio.

## 1.5 Evaluación de Desempeño

*Tabla 1. Evaluación de Desempeño*

Evaluación Impacto empresa Aipsacol S.A			
	Problema	Impacto	Prioridad atención (alta, media, baja)
<b>Económico</b>	<p><b><u>Interno:</u></b>                      - Pérdidas económicas generadas por el no aprovechamiento de los residuos obtenidos en la producción.                      - Pérdida de la cuota de mercado por la alta diversificación que ofrecen empresas competidoras.                      - Bajos rendimientos por el uso de tecnología tradicional.</p> <p><b><u>Externo:</u></b>                      Costos elevados en la distribución y comercialización del producto a nivel nacional, debido a los diferentes problemas presentados en la red vial del país.</p>	<p>- Desaprovechamiento y pérdidas económicas por ingresos no operacionales.                      Disminución de ventas por el limitado portafolio de productos, afectando la oferta de valor agregado.                      - Menor producción e insatisfacción de la demanda a nivel nacional e internacional.                      - Limitadas posibilidades de expansión en nuevos mercados.                      Incrementos en los precios al consumidor final y disminución de ingresos para la empresa</p>	<b>Media</b>
<b>Social:</b>	<p><b><u>Interno:</u></b>                      Contratación informal y alta rotación de personal.                      - Condiciones laborales de alto riesgo, generadas por la exposición a altas temperaturas e inhalación de partículas de humo producidas por las calderas.                      - Carga laboral excesiva ocasionada por el manejo de una única jornada.</p> <p><b><u>Externo:</u></b>                      - condiciones laborales inadecuadas y que no contribuyen a la calidad de vida de los empleados y sus familias.                      - Incumplimiento a las condiciones básicas laborales exigidas por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>- Debido a la alta rotación de personal, la empresa incurre en pérdidas económicas y productivas debido a la insatisfacción laboral.                      - Se presentan altos índices de enfermedades causadas por la actividad productiva tales como: estrés laboral, fatiga, enfermedades respiratorias y quemaduras.                      - Sanciones regulatorias debido a las irregularidades en la contratación y condiciones laborales ofrecidas.</p>	<b>Media</b>
<b>Ambiental:</b>	<p><b><u>Interno:</u></b></p>	<p>Sanciones económicas por el incumplimiento a las</p>	<b>Alta</b>

- Deforestación de áreas naturales para la siembra de caña de azúcar.
- Vertimiento de aguas residuales en principales cuencas hidrográficas, sin el manejo y control adecuado.
- Mal manejo de los residuos generados por la producción (bagazo).
- Emisión de partículas contaminantes tanto a nivel de suelos, aguas y aire.

**Externo:**

- Falta de un plan de responsabilidad social empresarial que mitigue el impacto ambiental y social generado por la producción de panela.
- Nula participación en el sector que contribuya a la generación de acciones en pro del cuidado y preservación del medio ambiente

normas ambientales establecidas.

- Alta probabilidad de sellamiento del establecimiento.
  - Desmejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.
  - Contaminación irreversible de las fuentes hidrográficas aledañas.
  - Incremento de los índices de contaminación.
- 

Fuente: Elaboración Propia

## **1.6 Justificación del Plan de Responsabilidad Social Empresarial**

De acuerdo a las cifras del DANE, las pymes en Colombia representan el 96,7% del sector productivo y empresarial del país, es por ello que es importante que dichas empresas adopten medidas, decisiones y prácticas encaminadas hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. (DANE, 2018).

En la economía colombiana el conflicto interno sigue estando vinculado al campo en tres elementos sustanciales: la relación social del trabajo en el campo y el impacto de la tecnificación productiva; el conflicto interno y la inversión privada y pública para generar fuentes de trabajo; el acceso a la propiedad rural y la democratización de las tierras productivas. Todos esos ejes problemáticos reclaman la acción de una empresa comprometida, con responsabilidad social. (Forero, 2008)

En el plano económico y social, cualquier estudio encaminado a posibilitar un mejor análisis y manejo de las prácticas de RSE puede proporcionar elementos de juicio para implementar mecanismos de optimización del proceso de gestión de la RSE, generando un mejor clima organizacional en pro del aumento en el nivel de la productividad y la competitividad y dando lugar a un beneficio social representado en una disminución de los impactos ambientales y una extensión de los beneficios de la producción más allá de la esfera puramente económica. (Forero, 2008)

En cuanto al sector panelero, este representa la segunda actividad más importante después de la producción de café, impactando positivamente en e l

desarrollo económico y social de las regiones debido a la alta generación de empleos otorgados, sin embargo es importante resaltar que pese a su importancia la industria panelera presenta en la actualidad falencias que impactan negativamente en el bienestar no solo de sus trabajadores, sino a su vez a nivel local y medioambiental, esto se debe primordialmente al uso de tecnología tradicional (trapiches) provocando alteraciones al ecosistema y a la calidad de vida de los habitantes del sector.

La empresa Aipsacol S. A, carece en la actualidad de un plan de responsabilidad social empresarial, que le permita encaminar acciones y políticas claras que hagan frente a los problemas ocasionados y que repercuten directamente con la imagen, la rentabilidad y crecimiento de la misma, es así que se hace necesario implementar medidas que permitan asumir compromisos hacia la sociedad, el sector y el medio ambiente, logrando un desarrollo sostenible, es decir un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social.

La adopción de mejores prácticas administrativas y productivas le permitirá a la empresa Aipsacol S. A consolidarse en el sector panelero, lograr una ventaja competitiva, lograr mayor confianza en sus clientes y elevar la calidad de vida de sus trabajadores e igualmente contribuir en el bien común.

Con la implementación del plan de RSE se busca modificar la gestión administrativa y productiva que la empresa maneja hasta el momento, impactando positivamente en aspectos como; el ambiente laboral, productivo y regional con el fin de crear estrategias en las que se involucren todas las partes de manera



ordenada, mitigando los posibles inconvenientes que en el desarrollo de su actividad se generen, incrementando así su productividad, competitividad y sostenibilidad.

## **Código de Conducta Para la Empresa Aipsacol S.A**

### **2.1 Modelo Gerencial**

#### **Modelo propuesto por Rest (1979, 1986)**

En base a los resultados obtenidos luego del análisis realizado a la empresa Aipsacol S.A y al modelo organizacional que presenta la empresa, se propone implementar el modelo gerencial del autor Rest, el cual permitirá desarrollar un código de conducta basado en las cuatro etapas que este propone:

- I. Reconocimiento del conflicto moral.
- II. Reflexión usando el razonamiento moral.
- III. Decisión de actuar de acuerdo con la reflexión moral.
- IV. Comportamiento ético.

Dicho modelo permite que la empresa desarrolle un código de conducta de manera metódica y ordenada, involucrando a cada uno de sus miembros en cuanto a la resolución de las problemáticas identificadas y encaminar esfuerzos que fortalezcan el

pensamiento y comportamiento ético frente a la sociedad, el desarrollo de su actividad y el medio ambiente.

Teniendo en cuenta la estructura, tamaño y que a la fecha la empresa no presenta un código de ética empresarial o acciones específicas enfocadas en el diseño e implementación de un código, se considera pertinente aplicar este modelo ya que tiene principios básicos que se adaptan a este tipo de Pymes, que hasta ahora inician su búsqueda por mejorar en los aspectos ambiental, económico y social.

Dicho modelo propone 4 pasos que permitirían involucrar a cada uno de sus miembros desde sus fases iniciales hasta el desarrollo del mismo, permitiendo a su vez realizar los ajustes pertinentes durante su implementación.

## **2.2 Guía e Iniciativa Mundial Aplicada para la Construcción del Código de Conducta**

### **ISO 26000: 2010**

Esta norma establece y proporciona una guía sobre los comportamientos organizacionales frente a su compromiso y responsabilidad social, basada en la relación que las mismas tienen con la sociedad y su impacto en el medio ambiente, contribuyendo de manera eficaz en su desempeño integral y acorde a las exigencias actuales a nivel mundial y local.

Dicha norma define “que las organizaciones se encuentran en diferentes niveles al comprender e integrar la responsabilidad social, razón por la cual aplica para aquellas empresas que inician el proceso de adopción de la responsabilidad social, como aquellas que ya han adelantado e implementado dicho proceso”( ISO 26000, 2010, P. 2).

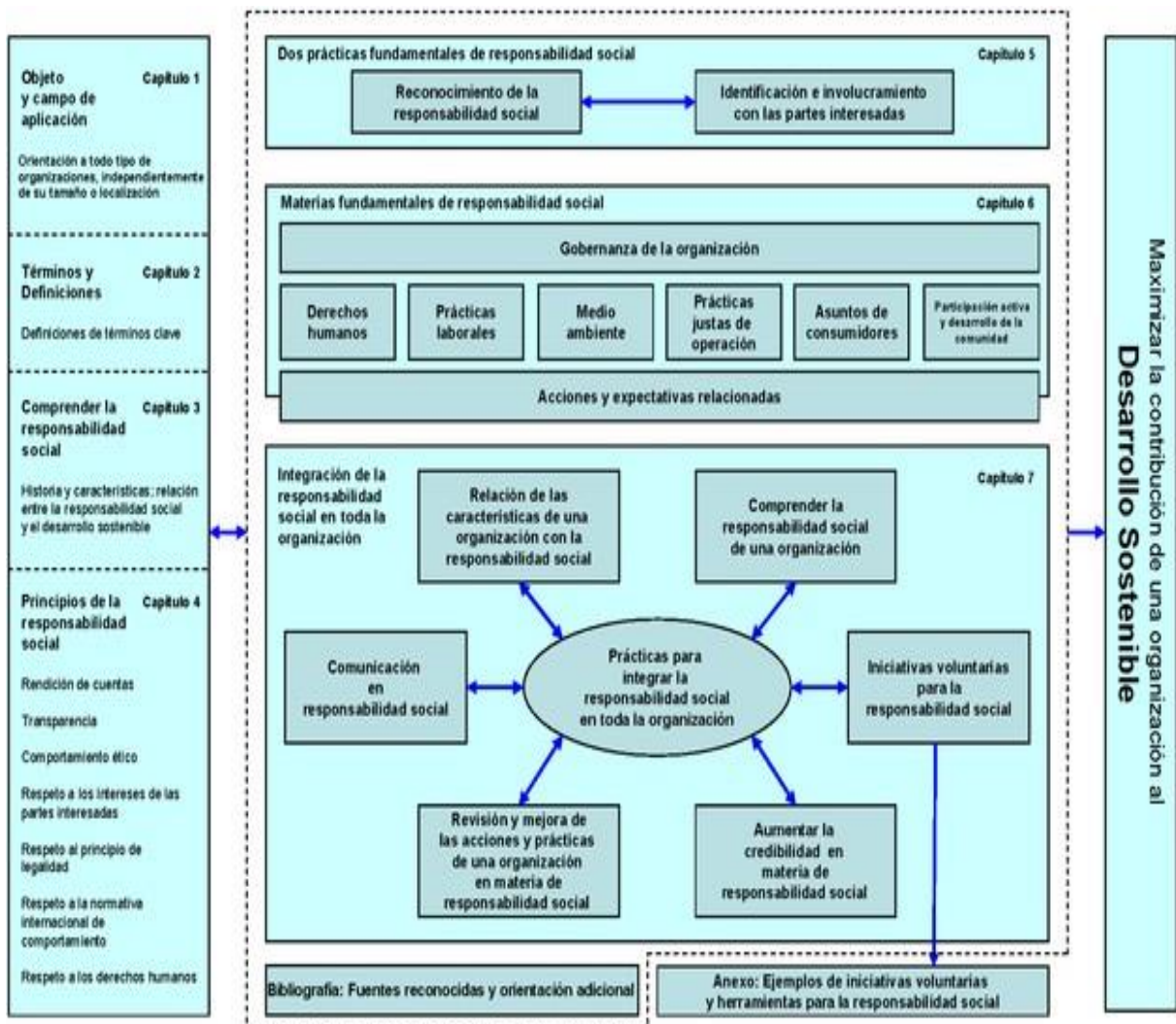


Figura 1. Visión esquemática de la Norma ISO 26000

Fuente: ISO 26000: 2010

## **EMAS**

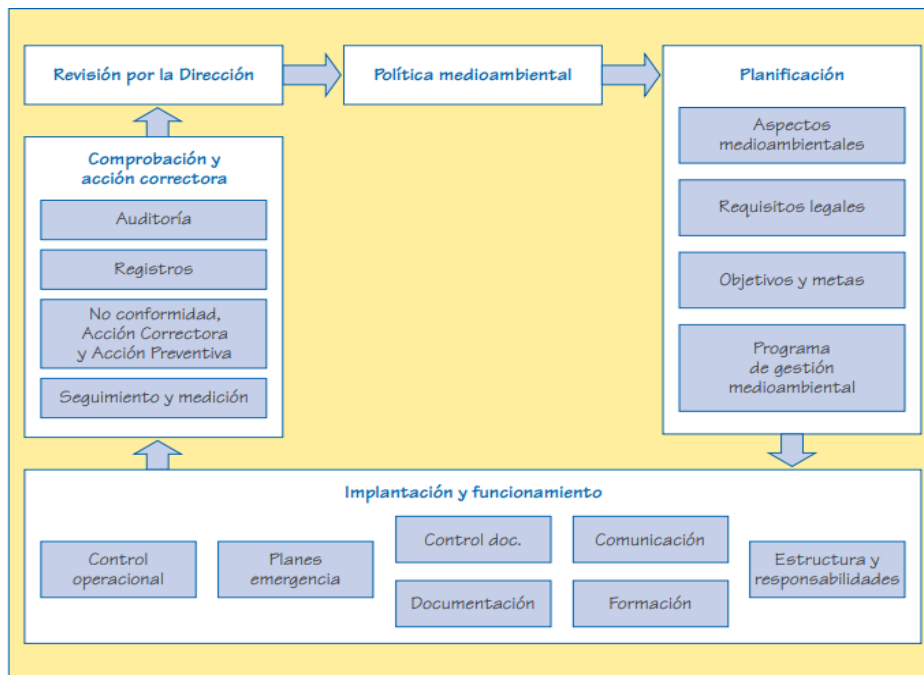
EL Eco-Management and Audit Scheme [EMAS] o Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales está dispuesto para que las organizaciones:

- Evalúen y mejoren su comportamiento medioambiental.
- Difundan información relacionada con su gestión medioambiental al público y a sus grupos de interés.

El objetivo específico de EMAS es promover la mejora continua del comportamiento medioambiental de las organizaciones mediante:

- Implementar Sistemas de Gestión Medioambiental.
- La evaluación sistemática, objetiva y periódica del funcionamiento de los sistemas de gestión.
- La difusión de la información sobre el comportamiento medioambiental de la organización.
- El diálogo abierto con el público y otras partes interesadas.
- La formación del personal de la organización, de forma profesional y permanente, que conlleve a la implicación activa en la mejora del comportamiento medioambiental. (EMAS, 2013, P. 4)

**Figura 2. Etapas en la implementación de un EMAS sistema**



*Fuente: EMAS, 2013, P. 11*

### **SA 8000.**

Es una norma internacional que también apoya la responsabilidad social su aplicación es de carácter voluntario para las organización y su objetivo principal es aseverar el respeto que se relacionan con los derechos humanos.

Esta norma cubre en las organizaciones:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzado
- Salud y seguridad
- Libertad de asociación y el derecho de intercambio colectivo
- Discriminación

- Prácticas disciplinarias
- Horas de trabajo
- Remuneración
- Sistemas de gestión

## **2.3 Propuesta Código de Conducta para la Empresa Aipsacol S.A**

### **Decisión de la Alta Dirección**

Para la empresa Aipsacol S.A, es de vital importancia hacer frente a las exigencias económicas, ambientales y sociales, las cuales deben ser estructuradas bajo un marco ético y legal.

Por lo cual el señor Mauricio Berney, representante legal en compañía con la alta dirección da a conocer en su reunión anual de colaboradores, la decisión de diseñar, planificar y poner en marcha el código de ética y/o conducta el cual marcará el camino y lineamientos que se tomaran en adelante, involucrando a cada uno de los miembros que hacen parte de la empresa Aipsacol, como parte fundamental en la consecución de los objetivos que este código establece.

A partir de ahora el desarrollo de cada una de las actividades y funciones estará regidas por el código de conducta, el cual será su carta de navegación permitiéndoles

crear valor no solo económico sino a su vez impactando de manera positiva tanto a clientes, accionistas, trabajadores, proveedores y sociedad en general.

## **2.4 A quién Aplica**

El propósito del código de conducta de Aipsacol S.A es mantener niveles altos de desempeño bajo los estándares éticos, lo cual involucra el correcto funcionamiento de toda la organización, por lo tanto está dirigido a todos los colaboradores directos e indirectos desde el área administrativa, operativa y comercial y a su vez clientes y proveedores a quienes se aplicaran pautas o comportamientos éticos desde su posición en cada una de las relaciones comerciales que se establezcan y que permitan mantener la imagen de la organización positiva y transparente en todas sus actuaciones y entornos.

## **2.5 Conformación del Equipo**

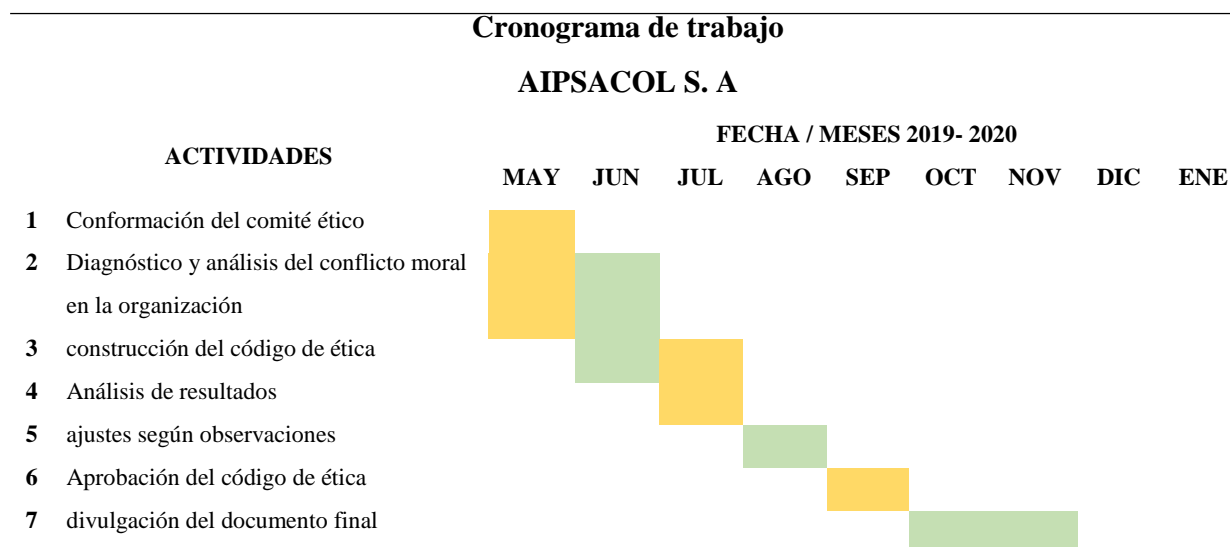
En el siguiente cronograma la empresa Aipsacol S. A establece las actividades de la planificación, ejecución y control de cada una de las acciones a desarrollar dentro del marco del código de conducta, las cuales serán dirigidas por el comité ético designado por la gerencia el cual conformado por los siguientes integrantes:

- Gerente general
- Director comercial
- Jefe de producción
- Representante de trabajadores

- Abogado
- Secretaria.

## 2.6 Cronograma de Trabajo

Tabla 2. Cronograma de Trabajo



Fuente: elaboración Propia

## Lineamientos Código De Conducta Aipsacol S. A

### Valores del código de Conducta

- **Respeto:** La empresa Aipsacol se preocupa por el impacto de cada una de las decisiones que se toman al interior de la organización y en pro de lograr el máximo respeto por el entorno en que operamos y las personas que hacen parte de dicho proceso, nos comprometemos por el cumplimiento de las leyes y regulaciones bajo comportamientos éticos a modo de lograr excelencia.



- **Responsabilidad:** Somos conscientes del impacto que nuestras operaciones puedan provocar al medio ambiente, trabajadores y entorno, es por ello que enfocamos esfuerzos por minimizar dichos daños, mediante el compromiso conjunto y responsable en cada una de nuestras actividades.
- **Honestidad:** En aras de lograr mayor reconocimiento no solo a nivel económico, sino también social, estamos comprometidos por incorporar en nuestro accionar conductas honestas y transparentes, por ello trabajamos arduamente en que cada uno de los miembros den estricto cumplimiento a cada una de las normas que nos aplican.
- **Tolerancia:** respetamos las individualidades y capacidades de cada uno de los colaboradores, por lo cual la organización siempre está presta a escuchar y recibir opiniones y sugerencias, lo cual permite crear un ambiente abierto en pro de mejorar y alcanzar los objetivos organizacionales y a su vez contribuir al desarrollo personal y profesional de los mismos.

#### **Artículo 1: Responsabilidad del Empleado**

- Desde cada uno de los cargos se requiere que el personal adopte y aplique en el desarrollo de sus funciones cada uno de los ítems incluidos en el presente código.
- En conjunto con la participación abierta y comprometida, se incentiva a que sean veedores activos del código de conducta establecido.

- Se requiere una actuación ética, honesta y transparente, mediante la adopción de cada una de las normativas que aplican para cada caso, al igual que comportamientos que preserven la salud, la seguridad y el medio ambiente.
- Los colaboradores deben cuidar su conducta en el lugar de trabajo, además de mantener una presentación personal adecuada, de acuerdo con las normas socialmente aceptadas en el desempeño de las funciones laborales.
- Se fomentará el trabajo en equipo, con la fortaleza en la conformación de un excelente talento humano, comprometido con el desarrollo de la empresa y de la región en la cual se desenvuelve.
- Se valorará el trato justo entre todos los colaboradores en los diferentes niveles; con el fin de favorecer una relación sana, que propicie el crecimiento personal.
- Implementar la seguridad e higiene en la empresa para minimizar los riesgos laborales de todos los empleados de la empresa.

## **Artículo 2: Responsabilidad de Jefes y Directivos**

- Cumplir y hacer cumplir las políticas establecidas en el presente código de conducta.
- Motivar y fomentar las prácticas éticas en todos los niveles de la organización y en especial en el personal a cargo.
- Propiciar un entorno de trabajo basado en el respeto, la inclusión y la comunicación de doble vía.
- Actuar con coherencia como base para la exigencia de responsabilidades y requisitos de los empleados a su cargo.

- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y los trabajadores de la misma así como el fomento de un ambiente adecuado de trabajo.
- La selección del personal, los ascensos y las posibilidades de capacitación tendrán que estar fundamentadas en el desempeño individual; pues todos los empleados tienen las mismas oportunidades, y no se pueden dar segregaciones arbitrarias de ninguna naturaleza.

### **Conducta Interna**

- Velar por la reserva de la información confidencial que este a su cargo.
- Garantizar el uso seguro de la información sin obtener provecho personal.
- Omitir o divulgar información errónea interfiriendo con el correcto funcionamiento de la organización.
- Informar inmediatamente cuando evidencie conflicto de intereses o actos que vayan en contra de nuestro código de conducta.
- Fomentar al interior de los grupos de trabajo una actitud cooperativa y de respeto mutuo.
- No tolerar actitudes agresivas, discriminatorias y ofensivas por parte de colaboradores, clientes y/o proveedores.
- No hacer uso de los recursos, elementos o dotación de trabajo para fines personales.
- Dar buen uso de las herramientas, equipos e instalaciones.

### **Artículo 3: Seguridad y responsabilidad**

- Aipsacol S.A extiende su compromiso por velar por el bienestar de cada uno de sus colaboradores, mediante el cumplimiento de cada una de las normas laborales y bajo los principios y valores establecidos.
- Igualmente estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y el entorno donde se opera, evitando repercusiones o daños que afecten el bienestar conjunto.
- La empresa garantizará que las leyes vigentes relativas a la salud, seguridad y medio ambiente en el lugar de trabajo, se consideran un estándar mínimo en todas las áreas en las que la empresa opera.
- El programa de salud, seguridad y medio ambiente, basado en un reconocimiento de riesgos, evaluación de riesgos y la eliminación de peligros, busca establecer un entorno laboral libre de incidentes. Todos son responsables de garantizar que terminen las labores diarias sin ningún percance.

#### **Artículo 4: Colaboradores**

- No realice tareas en las que no cuente con la experiencia o capacitación necesaria.
- Vigile que sus compañeros no realicen tareas que ponga en riesgo su seguridad y la de los demás compañeros.
- Es compromiso de todos proteger y cuidar el medio ambiente.
- No realice labores si se encuentra en estado de embriaguez o con influencia de drogas.
- Diríjase al departamento responsable si encuentra fallas o presenta alguna circunstancia que ponga en riesgo su integridad física o psicológica.

- Si observa conductas que violen los procedimientos, normas o políticas establecidas, por favor comunicarlo de forma inmediata al área o responsable.

### **Artículo 5: Medio ambiente**

- Aipsacol S.A está sujeta a las leyes nacionales en cuanto a la preservación, cuidado y manejo de los recursos naturales, razón por la cual nuestro objetivo es cumplir al 100% con cada uno de los requisitos que dichas leyes exigen.
- Aipsacol S.A ha estructurado políticas y lineamientos que permitan realizar buen uso de los recursos hídricos, manejo de desechos y desperdicios nocivos o no, transporte de materiales de alto riesgo, manejo de sustancias químicas y planes de contingencia en caso de presentarse incidentes.
- Aipsacol S.A ha incorporado prácticas sostenibles que permitan minimizar el impacto al medio ambiente, al igual que promueve acciones que permitan la reutilización y aprovechamiento de materiales.
- Con el fin de procurar cumplir en el día a día, con el objeto propuesto en la misión y la visión de la empresa, todos los colaboradores estarán enfocados en la conservación de los recursos que nos brinda el medio ambiente, a través de campañas que incentiven la utilización de las 4R: Reciclar, Reducir, Reparar y Reutilizar
- Cada uno de los colaboradores están sujetos a prácticas, conductas y procedimientos de responsabilidad en cuanto a las normas ambientales establecidas tanto internas como externas.

- Cada una de las actividades deben estar sujetas a inspección, verificación y aprobación documentada en cuanto a cambios o modificaciones que puedan llegar a afectar el entorno ambiental.

### **Artículo 6: Socios comerciales y proveedores**

La empresa Aipsacol S.A se compromete a mantener relaciones comerciales bajo principios éticos y responsables, para lo cual ha dispuesto de políticas particulares que permitan dar estricto cumplimiento a prácticas leales y que velen por mantener los objetivos organizaciones.

- Aipsacol S.A se compromete a realizar sus actividades comerciales con integridad y prohíbe la corrupción, el fraude y los sobornos en todas sus formas.
- La empresa está en la obligación de divulgar a nuestros proveedores y socios comerciales las políticas de intercambio, compromiso, seguridad y ética.
- Tenemos el compromiso de cumplir con la reglamentación en materia comercial, explotación y comercialización de productos y materias primas.
- Nuestros socios comerciales están en la obligación de cumplir con la reglamentación en cuanto a calidad, cantidad, seguridad de los insumos y/o materias primas.
- No se aceptan comportamientos que estén en contra de nuestras políticas éticas y morales por parte de nuestros contratistas y proveedores.

- La empresa realiza una selección minuciosa de cada uno de nuestros colaboradores comerciales mediante procesos justos y que impliquen beneficios mutuos.
- En los vínculos con los proveedores, se mantendrá una visión estratégica de largo plazo, incentivando relaciones de cercanía y respeto mutuo. La empatía y el respeto son partes fundamentales del modelo de gestión, procurando un trato igualitario para cada uno de los clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

### **Artículo 7: Calidad**

- Para Aipsacol S.A es de gran importancia y representa uno de nuestros pilares fundamentales de la organización, brindar productos con los más altos estándares de calidad que permitan satisfacer las necesidades de cada uno de nuestros clientes.
- Enfocamos todos nuestros esfuerzos por desarrollar productos competitivos y que generen un impacto relevante en nuestros clientes, para ello se establecen parámetros que maximicen la calidad en cuanto a insumos y/o materias primas, procesos innovadores donde en la medida de lo posible se incluya tecnología de punta que fortalezcan la producción en masa.

### **Artículo 8: Competidores**

- Aipsacol S.A compite de manera leal y cumple con las leyes que regulan la competencia desleal, al reunir, compartir y utilizar información sobre la

competencia se tendrán en cuenta las leyes y la ética respetando la información confidencial de nuestros competidores.

- Aipsacol S.A no abusara de una posición dominante o privilegiada en el mercado y competirá lealmente con las empresas presentes en el mercado basándose en el respeto mutuo entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales, especialmente no captar clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

### **Artículo 9: Incumplimiento**

- La violación de las disposiciones del presente código, podrá conllevar al inicio de un procedimiento disciplinario de acuerdo con la normatividad laboral colombiana y el reglamento interno de trabajo; garantizándose el reconocimiento al debido proceso, el derecho a la defensa, entre otros.
- El resultado de la investigación disciplinaria podrá generar acciones de carácter sancionatorio y/o incluso la terminación del contrato por justa causa, en los términos de la legislación laboral colombiana, reglamento interno de trabajo y respetando los derechos previstos en la Constitución Política, derechos humanos previstos en Tratados Internacionales debidamente ratificados, los principios del Pacto Global en materia de protección Laboral y demás normatividad laboral aplicable.
- En los casos en los que corresponda, se reportará a las autoridades competentes para que estas adelanten las investigaciones del caso.



## 2.7 Recursos Financieros y Decisiones de Inversión

En aras de dar cumplimiento al desarrollo del código de ética para la empresa Aipsacol S.A, al igual que a su divulgación y ejecución, la empresa pone a disposición el siguiente presupuesto, el cual es en su totalidad es inversión propia:

<b>Costos Directos</b>	<b>\$1.440.000</b>
<b>Costos Indirectos</b>	<b>0%</b>
<b>Reserva</b>	<b>\$1.200.000</b>
<b>Total Presupuesto</b>	<b>\$2.640.000</b>

*Tabla 3. Presupuesto Código de Conducta*

<b>PRESUPUESTO PROYECTO CÓDIGO DE CONDUCTA</b>			
<b>AIPSACOL S.A</b>			
<b>Líder:</b> Dr. Mauricio Berney		<b>Duración:</b> 7 meses	
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>HORAS/ UNIDADES</b>	<b>COSTO HORA/UNIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Refrigerios reuniones comité código de conducta	8 horas	\$20.000	<b>\$160.000</b>
Capacitación temas legales y éticos	2 horas	\$50.000	<b>\$100.000</b>
Papelería	40 unidades	\$1.000	<b>\$40.000</b>
Equipo de audio	2 unidades	\$50.000	<b>\$100.000</b>
<b>Lanzamiento del código</b>			
Equipo de video	1 unidad	\$100.000	<b>\$100.000</b>
Refrigerio	50 unidades	\$5.000	<b>\$250.000</b>
Publicación en cartelera	1 unidad	\$30.000	<b>\$30.000</b>
Impresión de ejemplares para cada área	4 unidades	\$5.000	<b>\$20.000</b>
Cuestionarios de seguimiento y cumplimiento	40 unidades	\$1.000	<b>\$40.000</b>
Talleres de sensibilización	6 horas	\$100.000	<b>\$600.000</b>
<b>TOTAL \$ 1.440.000 M/C</b>			

Fuente: Elaboración Propia

## **Stakeholders**

### **3.1 Descripción de los Stakeholders**

Los Stakeholders son todas aquellas personas o entidades directas e indirectas que se ven afectadas de una manera u otra por las actividades de la organización. Estas partes interesadas presentan un nivel alto o bajo de influencia o de afectación positiva o negativa teniendo en cuenta las decisiones que tome la empresa.

El Análisis del Stakeholders es un modelo de análisis que se utiliza frecuentemente para identificar e investigar el Campo de Poder conformado por cualquier grupo o individuo que pueden afectar o ser afectados por el logro de los objetivos de una organización. El Análisis del Stakeholders identifica las maneras en las cuales los Stakeholders pueden influenciar a la organización o pueden ser influenciados por sus actividades, así como su actitud hacia la organización y sus metas.

Según la Perspectiva de Valor del Stakeholders de Edward Freeman (Citado por El País), el propósito real de toda empresa es servir como vehículo de coordinación de los intereses de los Stakeholders. El papel de la administración es formular y poner en marcha estrategias y tomar las decisiones que satisfagan a todos o a la mayor parte de los Stakeholders, o asegurarse que por lo menos no sin atención a alguno de los Stakeholders legitimados como poderosos dentro del entorno empresarial de la compañía. (El País, S.F.)

### 3.2 Mapa Genérico de Stakeholders Para la Empresa Aipsacol S.A



Fuente: Elaboración Propia

Figura 3. Mapa Genérico de los Stakeholders

#### Stakeholders Internos:

- **Propietarios:** Están atentos a los cambios del mercado para crear estrategias que favorezcan el retorno del capital invertido, desea estar informado de todo lo que ocurre dentro de la organización de manera veraz, transparente y periódica de los hechos significativos que afecten de alguna manera su inversión, exigiendo una adecuada gestión de los riesgos sociales y ambientales que puedan afectar el valor, a medio y largo plazo.
- **Directivos:** desarrollan planes estratégicos elaborados previamente para el cumplimiento de los objetivos trazados, vigilan los riesgos operativos y comerciales para estar recreando las estrategias para mejorar la rentabilidad del negocio, informan a los propietarios de los sucesos que afectan el buen desarrollo de las actividades.
- **Asociados:** Son aquellos que realizan aportes al capital de trabajo, pero no desempeñan labores en la compañía, esperan recibir sus utilidades y estar informados de todos los movimientos que puedan afectar de alguna manera la inversión de su capital.
- **Colaboradores:** El talento humano, el recurso más importante dentro de la compañía, quienes trabajan en equipo para cumplir con los objetivos planteados, esperan tener una retribución justa, sostenimiento del empleo, salud y seguridad en el área de trabajo, impulso para el desarrollo profesional, formación y/o capacitación. Son ellos el elemento un elemento clave en la identificación de cualquier novedad en el producto y servicio prestado, así como los cambios operativos y comerciales que afectan de alguna manera el negocio.

## **Stakeholders Externos:**

- **Competidores:** en este caso se trata del gremio panelero, son varias las empresas que se dedican a esta misma actividad económica de manera que deben estar en común acuerdo con precios y calidad del producto, se apoyan entre sí para lograr beneficios económicos, por parte del estado, así como a desarrollar estrategias de crecimiento, estando muy atentos a los cambios del mercado.
- **Proveedores:** Son quienes proporcionan las materias primas necesarias para el desarrollo de la actividad económica, entonces los proveedores principales son los productores de la caña de azúcar, también están los que proporcionan el empaque y embalaje, y los transportadores, en cuanto a los proveedores secundarios aquellos que proporcionan útiles de aseo, herramientas y papelería, ellos esperan que se presten entre sí servicios rápidos y puntuales, garantías sobre el producto, calidad en los mismos, y seguridad en procesos de transporte y logística que les permitan acercar los productos a los consumidores sin riesgos de diferente índole.
- **Clientes:** Estos tienen expectativas básicas como son: un precio justo y adecuado, consiguiente al producto comprado; además salubridad de los productos, información acerca de los mismos, fiabilidad-verificada por sellos o certificaciones de control de calidad de los productos.
- **Comunidad:** se trata de todas las personas que habitan en la ciudad donde se realiza la actividad económica, estos esperan responsabilidad social en cuanto al

manejo de las basuras o desechos generados por la actividad económica, igualmente que la empresa contribuya de alguna manera al desarrollo sostenible de la región, por medio de la implementación de fuentes de empleo, desarrollo de infraestructuras básicas o mejora de algún servicio a nivel local. Además, las expectativas también son de información y prevención acerca de riesgos sociales o ambientales en lo que la empresa pudiera incurrir, y el cuidado del ecosistema propio existente.

- **Medios de comunicación:** A través de ellos la empresa da a conocer sus productos y servicios, sirven para proyectar y reforzar su imagen e identidad corporativa dentro de los diferentes grupos de interés (clientes y/o consumidores; comunidad en general, administración pública, entre otros), dando a conocer los beneficios y valores agregados ofrecidos, buscando conseguir la interacción de los mismos con la marca. Es una herramienta estratégica indispensable para que la empresa se posicione en el mercado.
- **Gobierno :** Es el encargado de regular todas las actividades económicas de los diferentes sectores, se interesa por proporcionar bienestar a todas las empresas que trabajan por el desarrollo del país, realiza alianzas estratégicas con otros países para beneficiar las exportaciones en tema arancelarios y tratados de libre comercio, en el sector panelero es de gran importancia trabajar unidos con el estado, ellos impulsan a través del mercado social el consumo de productos elaborados en nuestro país y aún más cuando se trata de tradiciones como la panela, el Estado espera de la empresa obtener calidad y eficiencia, de manera

que puedan representar al país en el mercado internacional, así como el aumento de empleo y sostenibilidad económica.

### 3.3 Matriz de Relaciones (Influencia Vs Impacto) entre la Empresa Aipsacol y los Actores Identificados



Figura 4. Matriz de Relaciones Influencia/Impacto

Fuente: Elaboración Propia

#### Análisis de la Matriz de Relaciones

**Internos:**

Con base a los resultados obtenidos, se logra identificar que el impacto de mayor importancia repercute directamente en los accionistas, propietarios y colaboradores directos, siendo ellos los actores fundamentales para el desarrollo de las operaciones de la empresa, de igual forma son ellos a los que se debe informar con prioridad, las decisiones, los proyectos y los objetivos a alcanzar.

Con una influencia menor, se encuentran los colaboradores indirectos, los cuales aunque hacen parte fundamental en el desarrollo de los objetivos, su accionar impacta en menor proporción al crecimiento de la empresa Aipsacol S.A

#### **Externos:**

Para la empresa Aipsacol S.A los Stakeholders externos de mayor impacto son los clientes y la sociedad, donde los primeros son el pilar de la compañía por quienes se trabaja y se busca el mejoramiento no solo del producto a ofrecer, sino a su vez de la calidad del servicio, lo que se traduce en la consecución y fortalecimiento de la empresa a mediano y largo plazo. En segundo lugar se encuentra la sociedad, ya que teniendo en cuenta el correcto actuar de la empresa y el efecto que está genere en su entorno, está la respaldará o por el contrario se afectara su imagen frente a estos.

Por otro lado con un impacto menos significativo, pero igualmente importante se ubican los proveedores, los cuales hacen parte importante dentro del desarrollo de la organización, garantizando el abastecimiento de materia prima e insumos necesarios para la producción, razón por la cual es de suma importancia trabajar de la mano y bajo políticas establecidas para que cada uno de los procesos cumplan a cabalidad con



requerimientos exigidos. Igualmente en este grupo se ubica el gobierno, el cual es el encargado de regular las operaciones comerciales e impartir las políticas que la empresa debe acatar.

## **Plan De Responsabilidad Social Empresa Aipsacol**

### **4.1 Construcción del Plan de Responsabilidad Social Empresarial**

Muchos son los avances tecnológicos y el desarrollo de la economía, pero pocas son las organizaciones que hacen uso de estos en búsqueda de una economía sostenible. Razón por la cual la empresa Aipsacol S.A, comprometida por brindar no solo productos de calidad, diseño un plan de Responsabilidad Social que se adapta a las condiciones actuales de la organización, así como a su participación en el sector del que hace parte.

Es así que mediante el diseño de objetivos, estrategias, herramientas y plazos se busca asegurar que este compromiso se vea reflejado en acciones concretas con resultados positivos económica, social y ambientalmente, gracias al trabajo conjunto de cada uno de los Stakeholders que intervienen en cada uno de los procesos.

Determinados los principios y valores de la empresa, así como su código de conducta y definidos los Stakeholders que intervienen en la actividad económica desarrollada se procede a presentar el plan de responsabilidad social para la empresa Aipsacol S.A.

*Tabla 4 Plan de Responsabilidad Social Empresarial*

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
<b>Económica</b>	PROPIETARIOS Y ASOCIADOS	Generar estrategias que mejoren la participación de los productos en el mercado a través de técnicas que mitiguen los impactos generados por la actividad.	Capacitación sobre nuevas tecnologías, así como de estrategias de mercadeo.	1 año	Físicos: Salón de conferencias 1 (Con su inmobiliario). Humanos: 1 profesional en marketing e innovación. Técnicos: Tablero acrílico, videbeam; resma de hojas de block, lapiceros, marcadores borrables (color azul, rojo, negro y verde); refrigerios.	Total personal para capacitar / Personal capacitado	Trimestral.
<b>Económica</b>	DIRECTIVOS	Mantener un adecuado manejo de los recursos que posee la empresa para generar menos desperdicios y mayores utilidades	Selección de proveedores de calidad y capacitación al personal para el buen uso de los recursos.	1 año	Físicos: Salón de conferencias 1 (Con su inmobiliario). Humanos: 1 profesional Administrador de empresas para la capacitación de personal y para selección de proveedores Técnicos: Tablero acrílico, videbeam; resma de hojas de block, lapiceros, marcadores borrables (color azul, rojo, negro y verde); refrigerios.	Total personal para capacitar / Personal capacitado	Trimestral.

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
<b>Económica</b>	COLABORADORES	Aumentar la producción de la planta operativa y administrativa por medio de un programa de incentivos por cumplimiento de metas	Incentivos salariales a los trabajadores por cumplimiento de metas de producción y gestión	1 año	Programa de capacitación y seguimiento a los funcionarios del área operativa y administrativa	Metas cumplidas / Metas establecidas	Trimestral.
<b>Económica</b>	PROVEEDORES	Generar relaciones comerciales enfocadas en mejorar el producto y dar valor agregado.	Realizar 4 encuentros y socialización de temas de interés para la empresa y sus Proveedores; en especial el tema del uso de materiales que vayan a la vanguardia con la reducción posible de impactos económicos, sociales y ambientales negativos, recalcando la importancia tanto para las empresas como para sus proveedores de llevar a cabo la responsabilidad social empresarial como un valor añadido y de fomentar la innovación en la cadena de <u>suministro.</u>	1 año	Físicos: Salón de conferencias (Con su inmobiliario). Humanos: 1 directivo de la Empresa y un representante de cada una de las empresas de Proveedoras. Técnicos: Tablero acrílico, videobeam; 4 marcadores borrables (color azul, rojo, negro y verde). Refrigerios	Número de interesados invitados / Número de interesados invitados asistentes	Trimestral.

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
<b>Económica</b>	COMPETIDORES	Sostener una comunicación asertiva con el gremio panelero	Realizar 2 reuniones para socializar temas de interés: tecnología, materias primas, procesos, normas gubernamentales, exportaciones, etc.	1 año	Físicos: Salón de conferencias (Con su inmobiliario). Humanos: 1 directivo de la Empresa y un representante de cada una de las empresas de Competidoras. Técnicos: Tablero acrílico, videobeam; 4 marcadores borrarles (color azul, rojo, negro y verde). Refrigerios	Número de interesados invitados / Número de asistentes	Semestral.
<b>Social</b>	COLABORADORES	Establecer políticas sobre salud, mejoras salariales, equidad de género, salud ocupacional, desarrollo profesional, pensión en busca de mantener un buen clima laboral en la empresa.	Se realizaran reuniones donde los altos directivos de la empresa establecerán las políticas que permitan el desarrollo de estos temas y ayuden a mantener un buen clima laboral.	6 meses	<b>Físicos:</b> Salón de conferencias (Con su inmobiliario). <b>Humanos:</b> 1 directivo jefe de recursos humanos <b>Técnicos:</b> Tablero acrílico, videobeam n; 4 marcadores borrables (color azul, rojo, negro y verde). Refrigerios	Número de Reuniones realizadas con el personal / Número de reuniones programadas con el personal	Trimestral.

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
<b>Social</b>	COLABORADORES	Incentivar el bienestar individual y colectivo de los trabajadores	Promover por medio de actividades y programas el bienestar personal de los empleados	1 año	Alianza con entidades educativas a fin de promover en la empresa programas de capacitación técnica, tecnológica y profesional. Alianzas con cajas de compensación actividades recreativas y de salud. Alianzas con cooperativas para la financiación de proyectos productivos de los trabajadores.	Actividades de recreación, cursos realizados y proyectos productivos iniciados.	Trimestral.
<b>Social</b>	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Utilizar los medios de comunicación para dar a conocer las actividades sociales de la empresa y sus impactos en la comunidad.	Utilizar el departamento de relaciones públicas de la empresa en la gestión de comunicaciones.	1 año	Departamento de relaciones públicas, redes sociales, periódicos y emisoras locales.	Notas periodísticas, seguidores en redes sociales.	Trimestral.
<b>Social</b>	COMPETIDORES	Promover las asociaciones sectoriales paneleras con el fin de mejorar las condiciones del mercado y buscar la competencia leal entre los asociados.	Invitar a los productores paneleros a crear una asociación sectorial.	1 Año	Reuniones promovidas por los directivos de la empresa con productores paneleros de la región, recursos económicos para legalización, personal para la junta directiva y labores administrativas.	Productores paneleros / productores asociados	Trimestral.

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
Social	GOBIERNO	Generar acuerdos que ayuden en la comercialización y distribución del producto	Implementar estrategias de mercadeo social para que los consumidores consuman más panela	6 meses	<b>Físicos:</b> Salón de conferencias (Con su inmobiliario). <b>Humanos:</b> 1 directivo jefe de ventas	Número de estrategias propuestas / Número de estrategias implementadas	Semestral.
Social	SOCIEDAD	Interactuar con lo sociedad en general por medio de programas que permitan identificar problemáticas y generar soluciones que mejoraren la vida de la comunidad.	Crear espacios de comunicación entre la empresa y los líderes sociales de la comunidad a fin de unir esfuerzos para el beneficio de la comunidad,	6 meses	Personal encargado de la RSE	Reuniones realizadas con la comunidad / Problemáticas atendidas.	Bimestral.

**PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EMPRESA AISPACOL SA**

<b>Dimensión</b>	<b>Stakeholders</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Recursos (físicos, humanos, técnicos)</b>	<b>Indicador</b>	<b>Seguimiento</b>
Ambiental	COLABORADORES	Generar conciencia ambiental mediante la aplicación de programas de reciclaje y reutilización.	Se utilizará un sistema de separación de basuras con canecas para separar los residuos de acuerdo a sus características en la planta de la empresa.	1 Año	Capacitación del personal para el manejo de residuos.	Total de residuos producidos / residuos clasificados.	Trimestral.
	CLIENTES	Generar conciencia ambiental entregando productos en empaques biodegradables o fabricados en materiales reciclados.	Se utilizarán en la planta empaques con características biodegradables o fabricados con materiales reciclados para los productos.	1 Año	Empaques biodegradables	Producción total / productos con empaque biodegradables	Trimestral.
	PROVEEDORES	Favorecer los proveedores que adelanten programas de protección del medio ambiente.	Se favorecerán en licitaciones y compras a los proveedores que adelanten programas de cuidado del medio ambiente,	1 Año	Base de datos de proveedores y las actividades ambientales que realizan	Total proveedores / proveedores con programas de cuidado ambiental	Trimestral.
	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Utilizar los medios de comunicación para dar a conocer las actividades ambientales adelantadas por la empresa.	Se utilizarán los medios de comunicación para incentivar el cuidado del medio ambiente entre los grupos de interés de la empresa y para apoyar programas de cuidado del medio ambiente.	1 Año	Programas de radio y televisión, campañas en redes sociales	Actividades realizadas / actividades informadas	Trimestral.

SOCIEDAD	Generar conciencia ambiental en la comunidad mediante el apoyo a programas de reciclaje realizados por la comunidad.	Se promoverá mediante incentivos económicos y apoyo logístico a los programas de cuidado del medio ambiente adelantados por la comunidad.	1 Año	Recursos logísticos y económicos para apoyo de actividades ambientales en la comunidad.	Programas adelantados por la comunidad / programas apoyados por la empresa	Trimestral.
----------	--	---	-------	---	--	-------------

*Fuente: Elaboración Propia*



## 4.2 Plan de comunicaciones a los interesados (Stakeholders)

Tabla 5. Plan de Comunicaciones

Plan De Comunicaciones Para Los Stakeholders De La Empresa Aipsacol S.A			
Dimensión	Stakeholders	Frecuencia	Medio
<b>Económica</b>	✓ Propietarios y Asociados	✓ Trimestral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asambleas técnicas a través de planillas de asistencia.</li> <li>- Reuniones trimestrales elaboración de actas.</li> <li>- Reuniones de trabajo informe escrito.</li> <li>- Por escrito mediante actas y control de asistencia.</li> <li>- Semestral por medio de las actas y control de asistencia.</li> </ul>
	✓ Directivos	✓ Trimestral.	
	✓ Colaboradores	✓ Trimestral.	
	✓ Proveedores	✓ Trimestral.	
	✓ Competidores	✓ Bimensual	
<b>Social</b>	✓ Colaboradores	✓ Trimestrales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronograma de actividades anual.</li> <li>- Redes Sociales, Publicidad en Periódicos mensuales.</li> <li>- Informes de Gestión de la empresa bimensual, trimestral y semestral.</li> <li>- Asambleas informativas trimestrales.</li> </ul>
	✓ Medios de Comunicación.	✓ Trimestrales.	
	✓ Competidores	✓ Trimestrales.	
	✓ Gobierno	✓ Trimestrales.	
	✓ Sociedad	✓ Bimensuales.	
<b>Ambiental</b>	✓ Colaboradores	✓ Trimestrales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocar por redes sociales, periódicos, radio, televisión, Control de asistencia e informe en reuniones de trabajo trimestrales.</li> </ul>
	✓ Clientes	✓ Trimestrales.	
	✓ Proveedores	✓ Trimestrales.	
	✓ Medios de Comunicación	✓ Trimestrales.	
	✓ Sociedad	✓ Trimestrales.	

Fuente: Elaboración Propia

### 4.3 Modelo de Informe de Gestión Recomendado

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), es una nueva forma de gestionar de las empresas, donde se relacionan con sus grupos de interés, motivando el surgimiento de diferentes modelos de gestión. Estos modelos buscan estandarizar las acciones enfocadas en el ámbito de la RSE y además permitirán a las organizaciones, el obtener certificaciones por medio de otros, los cuales poseen pertinencia para acreditar su buen comportamiento en el mundo empresarial.

Una de las principales iniciativas que existen actualmente, es la propuesta del **GRI-Global Reporting Initiative**, la cual se ha constituido en la guía más utilizada y pertinente al elaborar los Informes de Responsabilidad Social Empresarial, ceñida con la intención de evidenciar el desempeño de las empresas de una manera más completa y precisa. Esta iniciativa está fundamentada sobre la mayoría de guías, metodologías y normas que a partir del año 1997 han ido apareciendo para convertirse en apoyo para las organizaciones para elaborar, analizar y evaluar sus informes de forma detallada, con relación a la RSE, a su desempeño económico, social y ambiental. Además de lo anterior, la importancia de la **Global Reporting Initiative** también radica en que cuenta con la participación de representantes de diferentes organizaciones como: organizaciones de Derechos Humanos, Derechos Laborales, de Investigación, Medioambientales, Corporativas y de Inversionistas, entre otros.

Teniendo en cuenta el plan de responsabilidad social que se plantea para la empresa Aipsacol S.A así como su actividad económica y tamaño, se considera pertinente implementar el modelo de informe de gestión propuesto por La Global Reporting Initiative (GRI), el cual reúne las acciones e información que se requieren para el correcto desarrollo y revisión de cada una de las estrategias que el plan establece.

Gracias a sus componentes y principios, permite que cada uno de los Stakeholders tenga acceso a informes de acuerdo a la periodicidad establecida en el plan, donde se reflejen los impactos económicos, sociales y ambientales generados por la empresa en el desarrollo de su actividad económica y las estrategias desarrolladas de acuerdo a los tiempos fijados y las actividades propuestas. Su implementación facilita la divulgación de cada uno de los aspectos a tener en cuenta como, las estrategias, los objetivos y los resultados ya sean positivos o negativos, de igual forma se logra observar los cambios presentados de un periodo a otro, facilitando la toma de decisiones para los propietarios al igual que del personal encargado del plan de RSE.

En el plan se determina los roles que cada uno de los Stakeholders tendrá durante el desarrollo de las estrategias, por lo cual mediante el modelo GRI se identificará su actuación, compromiso y participación en el logro de los objetivos planteados. De igual forma este modelo junto con el plan de comunicación posibilitan la divulgación completa y oportuna de los avances obtenidos en cada periodo, de los cuales todos los Stakeholders tendrán acceso, permitiéndoles aportar positivamente, realizar los ajustes que se consideren pertinentes y reconducir las estrategias a las que haya lugar.

La implementación del plan de responsabilidad social junto con la revisión y periodicidad de sus informes por medio del uso de GRI, reflejan el compromiso que la empresa Aipsacol S.A en contribuir activa y responsablemente con el desarrollo equitativo y sostenible no solo de su entorno sino a nivel país. Siendo una herramienta que logra identificar los impactos negativos con el fin de establecer estrategias que aminoren los mismos, al igual que establecer acciones que propendan el mejoramiento continuo, haciendo participes a cada uno de los grupos de interés que interactúan con la organización.

## Conclusiones

Toda empresa trabaja para satisfacer las necesidades de los clientes, sin embargo, la globalización ha traído consigo otros aspectos que para los clientes es de gran importancia, como el servicio, la calidad y la responsabilidad social.

Implementar un plan de RSE implica un aumento en la competitividad empresarial lo que traduce en beneficios para la organización como; facilita la identificación y aprovechamiento de oportunidades, mejora la gestión de riesgos, incentiva la innovación, mejora la eficiencia operacional, facilita la atracción y retención de clientes y consumidores, mejora la productividad de los recursos humanos, mejora la imagen y reputación de la empresa.

Al mejorar todos estos aspectos dentro de la organización genera mayores utilidades para la empresa convirtiéndose entonces la implantación del plan RSE en una inversión para la compañía y no en un gasto.

Por lo anterior la responsabilidad social empresarial es de vital importancia a la hora de encaminar esfuerzos por operar de manera sustentable, procurando que cada una de las actividades empresariales no solo tome conciencia sino a su vez implementen acciones que permitan mitigar los daños ocasionados a nivel social, económico y ambiental.

Para lograrlo es necesario implementar de un código de conducta que permita a las empresas dar un paso para lograr dichos objetivos, incorporando conductas éticas y morales en cada uno de sus procesos y relaciones en pro del bienestar común. Por su parte la ética empresarial dentro de cualquier organización refleja transparencia, eficiencia y confiabilidad proporcionando a sus clientes una imagen corporativa de calidad y servicio

Es por ello que las empresas de hoy están innovando sus modelos de negocio para ser empresas que sean socialmente responsables, de modo que asumen un compromiso con la comunidad, para mitigar los daños ocasionados por la actividad económica y a su vez contribuir con el desarrollo sostenible de la región, a través de programas y campañas donde se incluyen todos los actores que rodean la actividad económica llámense clientes, colaboradores, proveedores, gobierno y comunidad en general, para proteger el medio ambiente y mejorar problemas específicos de la misma comunidad.

La implementación de un plan de responsabilidad social, permite a las organizaciones desarrollar su actividad enmarcada a partir de un comportamiento ético y socialmente responsable, logrando contribuir a que cada una de las acciones y procedimientos realizados por las mismas generen el menor impacto negativo posible.

De esta manera las decisiones y estrategias que adopten las organizaciones estarán enfocadas en incorporar acciones donde cada uno de los grupos de interés (Stakeholders), estén comprometidos con la preservación y cuidado del medio ambiente, así como en el logro del bienestar común, el crecimiento y fortalecimiento de la organización.

## Bibliografía

Aipsacol. S.A. ¿Quiénes Somos? Recuperado el día 6 de abril de 2019 de:

[http://www.aipsacol.com/html/sitio/index.php?view=vistas/es\\_ES/pagina\\_16.ph](http://www.aipsacol.com/html/sitio/index.php?view=vistas/es_ES/pagina_16.ph)

Arredondo, T., Villa, C. & De la Garza, G. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a02.pdf>

Ceres. (S, f). Manual para la elaboración de códigos de ética empresarial. Recuperado de

[https://www.telefonica.com.ec/proveedores/pdf/Manual\\_para\\_Elaborar\\_Codigos\\_de\\_Etica\\_Empresarial.pdf](https://www.telefonica.com.ec/proveedores/pdf/Manual_para_Elaborar_Codigos_de_Etica_Empresarial.pdf)

DANE, (2018). Estadísticas Pymes; *las pymes en Colombia*. Recuperado de

[http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/3787/estadisticas\\_pymes](http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/3787/estadisticas_pymes)

El país. (2016). Los grupos de interés o los Stakeholders. Periódico Digital. Recuperado

de <https://estudiantes.elpais.com/EPE2016/periodico-digital/ver/equipo/2088/articulo/los-grupos-de-interes-o-stakeholders>

EMAS. (2013). Reglamento EMAS. Guía práctica, manual de aplicación. Pág. 4-11.

Recuperado de: [https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/reglamento\\_EMAS.pdf](https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/reglamento_EMAS.pdf)

Fernández, R. (2010). Responsabilidad social corporativa: *Una nueva cultura empresarial*. [N. °]: ECU. (Pp. 15- 16). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=804983&lang=es&site=eds-live>

Fernández, J.L. y Bajo, A. (2012). La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC. N° 6 Vol 6. Segundo semestre, julio-diciembre 2012. Págs. 130 a 143. Recuperado de [http://adresearch.esic.edu/files/2012/06/aDR6-07-teoria\\_stakeholder.pdf](http://adresearch.esic.edu/files/2012/06/aDR6-07-teoria_stakeholder.pdf)

Fernández, R. (2010). Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial. Editorial ECU. (pp. 48-50. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=804983&lang=es&site=eds-live>

Global Reporting. (2016). Direccionando la Sostenibilidad desde el Directorio. *El caso latinoamericano*. P.28. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Direccionando%20la%20Sostenibilidad%20desde%20el%20Directorio.pdf>

Ibarra, A. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. Revista de Derecho, (41), (pp. 51-82). Recuperado de



[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972014000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972014000100003&lng=en&tlng=es)

ISO 26000. (2010). Guía de responsabilidad social. Pág. 2-5 Recuperado de:  
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Lombana, J, G. S & otros. Negocios internacionales: fundamentos y estrategias (2a. edición). (pp.206-228). Ediciones ECOE. Universidad del Norte. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3224895>

Moreno. R. (2015). Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa. Capítulo 13. Pág. 486. Recuperado de <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2015/03/Capitulo-13-.pdf>

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2014). Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. Pág. 17-23, 30-31. Recuperado de [http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook\\_La\\_RSC\\_modific.06.06.14\\_OK.pdf](http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf)

Pacto Mundial. (S, f). Diez principios del pacto mundial. Medio Ambiente, Principios 8,9 y 10. Cristóbal Bourdiú, (Madrid). Recuperado de <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Forero. (2010). Responsabilidad Social Empresarial Aplicado en el sector agropecuario. Recuperado de

[http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/5196/T12.08%20N74r.pdf](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/5196/T12.08%20N74r.pdf?sequence=1)  
f?sequence=1

## **Anexos**

### **1. Link vídeo grupal en Pow toon**

<https://www.youtube.com/watch?v=5K0ej8Q5Ygg>