

AOO INGENIERIA HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Por:

GILMA PATRICIA GARCIA LEAL Cod: 51.986.790

TANIA JANNETH MORENO GIL Cod: 52.485.434

Presentado a:

ARIEL REYES



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS – ECACEN

CURSO DE PROFUNDIZACIÓN GERENCIA ESTRATÉGICA RESPONSABLE

BOGOTÁ

2009

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	5
3.1. Responsabilidad social	5
3.2. Teoría de ERG Clayton P. Alderfer o Necesidades Humanas	6
3.3. Bienestar laboral.....	7
3.4. Leyes y normas relacionadas	8
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	12
4.1. Presentación de la empresa.....	12
4.2. Especificaciones de la empresa	14
4.3. Lista de chequeo.....	16
4.4. Tabla de Skateholders.....	18
4.5. Matriz DOFA	18
4.6. Identificación de rutas de acción	19
4.7. Priorización de la ruta de acción	20
4.8. Diagrama de Gantt	21
5. RECOMENDACIONES	21
6. CONCLUSIONES	23
BIBLIOGRAFIA	24
7. ANEXOS	27

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo caracterizar la problemática evidenciada en la empresa AOO ingeniería, a partir de la necesidad de implementar un modelo de gestión adecuado según el tipo de empresa y sus características.

Establece un conjunto de elementos de análisis que justifican la necesidad de enfocar los sistemas de bienestar laboral en función de la Estructura de la organización, y de otorgarle al sistema de información, elementos de análisis que resalten su importancia en la construcción de mejores formas de ser y hacer dentro de la organización.

Finalmente este trabajo significa y resalta la importancia de la existencia de un sistema de alimentación y retroalimentación de información eficiente y eficaz, para la toma de decisiones generadas del sistema de control y de gestión empresarial que se constituye en el pilar de la responsabilidad social empresarial.

El texto se encuentra dividido en la parte inicial de planteamiento del problema, posteriormente se realiza una aproximación a la solución del mismo en los objetivos y marco teórico, y el análisis de la información para finalmente realizar algunas conclusiones y recomendaciones finales.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El ambiente organizacional se puede definir como el conjunto de influencia que recibe la organización de fuentes externas a la misma y a su vez como un conjunto de prácticas, aspectos y actividades creadas por la organización misma; de tal modo que Luego de realizar la lista de chequeo y la matriz DOFA de la empresa AOO ingeniería se logro identificar una dificultad en la dimensión de ambiente organizacional.

Lo anterior se evidencia en la ausencia de un programa de gestión social o bienestar laboral solido que dé cuenta de una visión integral de este aspecto de gran importancia para un efectivo desarrollo de la empresa y cada uno de sus departamentos.

En consecuencia y a partir de un estudio minucioso se pudo establecer que AOO ingeniería no cuenta ni con un programa de bienestar laboral, ni con un plan de emergencias y entrenamiento del personal para ellas, lo anterior implica que en el estudio de Skateholders este haya sido el aspecto más débil y que por tanto se constituye en el problema de estudio del presente escrito.

Sin embargo el problema puede ser superado con una estrategia de trabajo conjunto y comprometido con el mejoramiento de la organización a partir de destacar la importancia de desarrollar la creatividad, pero para lograr que la creatividad se desarrolle con libertad, con confianza, con autonomía, se hace necesario desarrollar un ambiente adecuado en la organización y particularmente mantener un buen clima que le permita a los empleados experimentar nuevas formas, desarrollar nuevas ideas, laborar de formas diferentes, vivir la motivación y el liderazgo al interior de la organización, aspecto que es un gran potencial al interior de la empresa.

2. OBJETIVOS

1. A partir del análisis y construcción metodológica y teórica establecer un marco institucional apropiado y delimitación de roles.
2. Definir un plan de bienestar laboral que responda a una visión trascendente y en beneficio para la sociedad.
3. Establecimiento de metas que sean factibles de alcanzar, con un enfoque de corto, mediano y largo plazo.
4. Contar con un equipo de trabajo profesional y estable.

3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

3.1. Responsabilidad social

La responsabilidad social es el compromiso contraído por las acciones u omisiones de cualquier individuo o grupo que generen un impacto en la sociedad; pudiendo recaer éstas en una persona, organización, gobierno o empresa. Dichas acciones suelen traer consigo una valoración positiva o negativa por parte de la comunidad.

En la última década, el concepto de Responsabilidad Social, y el de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en particular, se ha constituido como una tendencia en crecimiento. Su auge refleja, en definitiva, el resurgimiento de valores en la sociedad y manifiesta la necesidad que sienten las empresas de involucrarse, a través de sus iniciativas, con la sociedad civil.

En este contexto, “La responsabilidad social consiste en asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medio ambiente. Por tanto, va más allá de lo que exige el derecho. Esto se ve claramente en el inglés, con la distinción entre accountability y responsibility, ya que **no se trata sólo de dar cuentas, que exige el derecho, sino de asumir una responsabilidad que no se exige legalmente, sino que la empresa asume voluntariamente** y, por tanto, va más allá del propio derecho” (Cortina, 2001,)

Por otra parte, la RSE tampoco se identifica con la filantropía, porque la filantropía (Lechner, 1996.) Trata de promover la idea de desinterés y, en cambio, la responsabilidad social va más dirigida a lo que llamaríamos el interés universalizable. No se trata de optar por una ética desinteresada, sino que se trata de una ética del interés universalizable, es decir, del interés de todos los afectados por la empresa. “Por tanto, la responsabilidad social se distinguiría del derecho y también de la filantropía”. (Lechner, 1996.)

3.2. Teoría de ERG Clayton P. Alderfer o Necesidades Humanas

Es un modelo que apareció en 1969 “Una prueba empírica de una nueva teoría de la necesidad humana. En una reacción a la jerarquía de necesidades famoso de Maslow, Alderfer distingue tres categorías de las necesidades humanas que influyen el comportamiento del trabajador; existencia, relatividad y crecimiento.

Las categorías de la Teoría ERG de las necesidades humanas son:

- Necesidades de Existencia: Necesidades fisiológicas y de seguridad
- Necesidad de Relatividad: Estima social y externa (participación con la familia, los amigos, los compañeros)
- Necesidades del crecimiento: Actualización interna de la estima y de uno mismo (el deseo de ser creativo, productivo y de terminar tareas significativas).

3.3. Bienestar laboral

El concepto de bienestar laboral se relaciona directamente con:

CONCEPTO DE MOTIVACIÓN, causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: fisiológicas, de seguridad, amor y sentimientos de pertenencia, prestigio, competencia y estima sociales, autorrealización, y curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.

CONCEPTO DE AMBIENTE LABORAL, pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto. Este término puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los

que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases. “Esta teoría establece la teoría del valor del trabajo, que a su vez conlleva el concepto de plusvalía. Sostiene que el capitalista paga al trabajador el coste de su producción, pero recibe el precio de mercado del producto, paga costes externos (alquileres, etc.) y se embolsa el resto (la plusvalía) como ganancia. Esta idea de la plusvalía o ganancia nunca fue postulada por los economistas liberales y, en cualquier caso, parece estar en desacuerdo con la doctrina clásica del intercambio de equivalentes económicos”. (Weil, 1996)

3.4. Leyes y normas relacionadas

Encontramos por un lado toda la normatividad ISO y posteriormente las leyes a nivel nacional. A continuación se presentara una descripción de cada una:

Qué es la Normas ISO

La Organización Internacional para la Estandarización ISO, por sus siglas en inglés, es una organización no gubernamental (ONG) con sede en Ginebra, Suiza, creada en 1947 para reunir las entidades máximas de normalización de cada país, como el Instituto Nacional de Normalización INN, de Chile. Las normas ISO surgen de esta entidad para armonizar la gran cantidad de normas sobre gestión de calidad de los distintos países del mundo. Actualmente, existen dos grandes familias de normas ISO, las 9000 y las 14000, además de otras complementarias

(ISO 8402; ISO 10011). Para el 2008, se espera el desarrollo de la ISO 26000 sobre responsabilidad social.

Estándares Internacionales

Un estándar es un criterio global de referencia que señala un nivel deseable, tanto de las acciones como de los resultados, en cada una de las áreas de intervención de un proyecto. El interés en la RSE ha impulsado el crecimiento sustancial de un amplio rango de estándares internacionales reflejados en códigos, guías, principios y modelos de desempeño, desarrollados por una diversidad de organizaciones afines.

ISO 26000:

ISO ha decidido lanzar el desarrollo de un estándar internacional que proporcionará lineamientos para la responsabilidad social. Estas orientaciones serán publicadas en 2008. Lo innovador del proceso es que incorpora un grupo de trabajo de participación multi-stakeholders.

El NWIP en el anexo B, se plantea el propósito o justificación de la norma, las razones para la estandarización y la información detallada sobre los asuntos conceptuales relacionados a RSE. El objetivo que se plantea es el de:

- Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los

stakeholders incluyendo los empleadores, a quienes quizás recalcará su confianza y satisfacción; facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a RS.

- Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas a leyes de aguas, costumbre y cultura, ambiente psicológico y económico.
- Hacer también un ligero análisis de la factibilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar la viabilidad de la actividad y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO.
- De esta manera se plantean como beneficios esperados de la implementación del estándar, los siguientes:
- Facilitar el establecimiento, implementación y mantenimiento y mejora de la estructura o marcos de RS en organizaciones que contribuyan al desarrollo sustentable.
- Contribuir a incrementar la confianza y satisfacción en las organizaciones entre los stakeholders (incluyendo los empleadores);
- Incrementar las garantías en materia de RS a través de la creación de un estándar único aceptado por un amplio rango de stakeholders;
- Fortalecer las garantías de una observancia de conjuntos de principios universales, como se expresa en las convenciones de las Naciones Unidas, y en la declaración incluida en los principios del Pacto Global y

particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de OIT, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. Facilitar las liberaciones del mercado y remover las barreras del comercio (implementación de un mercado abierto y libre), complementar y evitar conflictos con otros estándares y requerimientos de RS ya existentes.

ISO 9000:

Es un conjunto de 5 Normas Internacionales de Estandarización sobre Gestión y Aseguramiento de la Calidad, desarrollado para ayudar a las empresas a documentar efectivamente los elementos implementados para mantener un eficiente Sistema de Calidad. Los estándares no son específicos para ninguna industria, producto o servicio y se pueden aplicar en cualquier tipo de organización (empresa de producción, empresa de servicios, administración pública...). Ella describe los fundamentos de los sistemas de gestión de la calidad y especifica la terminología para los sistemas de gestión de la calidad.

SA 8000 Social Accountabilty – OIT :

La norma SA8000 es creada en 1997 por la Social Accountability International (SAI), para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Es aplicada a todo tipo de empresas que deseen demostrar a todos sus stakeholders su interés por el bienestar de sus empleados. El sistema de la norma

SA 8000 ha sido diseñado según el modelo de las normas ya establecidas ISO 9001 e ISO 14001 aplicables a Sistemas de Gestión de Calidad y de Gestión Ambiental. En Chile es muy incipiente. La solicitan compradores europeos y algunas cadenas de supermercados que quieren evaluar a sus proveedores en este tema.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. Presentación de la empresa

AOO ingeniería E.U. es una empresa creada hace mas de 10 años, más específicamente en junio de 1997 y con una amplia experiencia en obras civiles, ante todo en contratos con las entidades Estatales encargadas de obras viales, lo cual implica que la empresa se desarrolla en el ámbito de la ingeniería civil y fabricación y montaje de estructuras metálicas que es el área de la ingeniería destacada y de punta en la actualidad para las construcciones modernas.

Lo anterior implica que su enfoque de funcionamiento es Unipersonal de manejo Gerencial, teniendo como usuario principal al Gerente y/o al Director de Proyectos, quien puede alimentar de una forma rápida y sencilla la información que necesita de los Proyectos que Controla, obteniendo de manera inmediata la información actualizada de los mismos en diversos escenarios productivos.

Entre otras características sobresalientes está la oportunidad que tienen nuestros clientes de obtener soluciones empresariales robustas en Ingeniería Civil,

Arquitectura, y construcción, hechas a la medida de sus necesidades y acorde a su estilo profesional particular. Esto se encuentra directamente relacionado con la capacidad de tener contacto cercano con nuestros clientes, lo cual permite una mejor intervención de los integrantes de la empresa, para la solución de las necesidades y garantizar que la aplicación se ajuste lo mejor posible a la metodología del trabajo cotidiano.

Otro aspecto determinante es que procuramos en lo posible investigar a fondo la metodología de trabajo de nuestros clientes, la documentación que genera durante su gestión particular, así como las metodologías que utilizan para desarrollar su actividad, y con estos parámetros procedemos a producir una solución completamente ajustada a sus necesidades específicas.

Uno de los aspectos más débiles en nuestra empresa es la falta de planeación de labores concretas que responden a una gestión social integral de las obras que se desarrollan de tal modo que aunque se piensa en la importancia de la responsabilidad social, está aún no trasciende a las comunidades ubicadas en el territorio en que se realizan las obras; por ello se establecen los siguientes stakeholders.

4.2. Especificaciones de la empresa

MISION: Satisfacer las necesidades de los clientes: desarrollando, fabricando y comercializando productos de excelente calidad. Con un personal capacitado para dar soluciones integrales que generen bienestar, compromiso y trabajo en equipo.

VISIÓN: Ser una empresa líder, en el estudio y diseño de obras civiles, ejecutando y aplicando las mejores tecnologías en las aéreas de producción y fabricación de estructuras metálicas; manteniendo un alto nivel de permanencia, para ser competitivos y reconocidos en el mercado como símbolo de excelencia.

UBICACIÓN: Autopista Medellín Km 19 Vereda San Antonio El Rosal Cundinamarca (planta y oficinas)

PERSONAL: La planta de personal está dividida entre el personal administrativo y el personal operativo y/o de planta. El personal administrativo está conformado por: 3 Ingenieros civiles, 1 administradora de empresas, 1 secretaria y un mensajero. El personal de planta está conformado por: 8 soldadores calificados, 8 armadores, 6 montadores, 1 tornero, 2 conductores y 12 ayudantes. Para un total de 43 personas que trabajan para el cumplimiento de la misión y visión empresarial.

PROVEEDORES Nuestros proveedores son empresas competitivas en el mercado, puesto que los materiales que nos proveen deben ser certificados y avalados por los procesos productivos para dar cumpliendo con los Estándares de calidad y normas técnicas exigidas por nuestros clientes. Entre ellos tenemos:

- ✓ MERCANTIL FERRETERA LTDA.
- ✓ INDUSTRIAS METALICAS CRUZ S.A.
- ✓ SOLDADURAS MEGRIWELD S.A.
- ✓ SOLDADUIRAS INDUSTRIALES LTDA.
- ✓ FERRETERIA INDUSTRIAL
- ✓ GESMET
- ✓ OXIFUNZA

CLIENTES: Los clientes del mercado Objetivo están divididos en dos grupos; como son los del sector público y los del sector privado.

SECTOR PÚBLICO:

- ✓ INSTITUTO NACIONAL DE VIAS – INVIAS
- ✓ INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU

SECTOR PRIVADO:

- ✓ CONCESION SABANA DE OCCIDENTE S.A.
- ✓ CONSORCIO INFRAESTRUCTURA VICHADA
- ✓ CASS CONSTRUCTORES S.A.
- ✓ CSS INGENIEROS LTDA.

JORNADAS LABORALES: Las jornadas laborales del personal administrativo son de 8 horas tal y como establece la ley. Por otro lado las jornadas del personal operático y/o de planta se ajustan a la realización y ejecución de la obras, teniendo en cuenta las prestaciones de Ley.

4.3. Lista de chequeo

AOO INGENIERIA E.U				
Consecutivo No.		0109	Fecha: 2009-03-05	
Objetivo y alcance: Establecer tanto los factores internos como externos que dan cuenta del funcionamiento de la empresa y priorizar aquel que deba fortalecerse para cumplir la misión y visión empresarial.				
STAKEHOLDERS		STAKEHOLDER/ HALLAZGOS	PUNTAJE	PROMEDIO
INTERNOS	1. Relación con trabajadores	PRESTACIONES DE LEY: ¿Se pagan las prestaciones de ley?	1	1
		HORARIOS: ¿Se trabaja más del tiempo establecido sin remuneración?	1	
		EQUIDAD: ¿El trato a los empleados está basado en el respeto?	1	
	2.Importancia para la cadena productiva	REDES: ¿Los proveedores forman parte de alianzas empresariales, cooperativas o gremios?	2	1,667
		SECTORES: ¿Mis proveedores se encuentran en mi sector, territorio o área local?	2	
		CONTRATACIÓN: ¿Tengo experiencia en contratación con el estado?	1	
	3.Ambiente laboral	BIENESTAR LABORAL: ¿Cuento con un programa de bienestar laboral?	3	2,5

		EMERGENCIAS: ¿Existen planes de emergencia y se entrena al personal para situaciones de riesgo?	2	
	4.Clientes	AUTOCRITICA: ¿Se ofrece servicio al cliente como atención, reclamos y sugerencias?	2	1,5
		CREDIBILIDAD: ¿Existe relación directa con mis clientes y usuarios?	1	
EXTERNOS	1.Sociedad	APORTES A LA SOCIEDAD: ¿Ofrecemos soluciones a los conflictos de la sociedad desde nuestro campo de acción?	2	1
		CONCIENCIA SOCIAL: ¿Participamos para su mejoramiento continuo?	2	
	2.Problemas sociales	LABORES SOCIALES: ¿Se realizan tareas en beneficio de la comunidad respecto a problemas y necesidades sociales?	2	1,5
		RESPONSABILIDAD SOCIAL: ¿Se da empleo a madres o padres cabeza de familia?	1	
	3.Estado	CONTACTOS: ¿Se mantiene contacto con las entidades Estatales enmarcadas dentro de la Labor de la empresa?	1	1
		ANTICORRUPCIÓN: ¿Existen planes para detectar, controlar, impedir y sancionar la corrupción?	1	

4.4. Tabla de Stakeholders

STAKEHOLDER	PROMEDIO
1. Relación con trabajadores	1
2.Importancia para la cadena productiva	1,667
3.Ambiente organizacional	2,5
4.Clientes	1,5
1.Sociedad	1
2.Problemas sociales	1,5
3.Estado	1

4.5. Matriz DOFA

SKATEHOLDER PRIORIZADO	Debilidades Internas	Oportunidades Externas	Fortalezas Internas	Amenazas Externas
AMBIENTE LABORAL	No cuento con un programa de bienestar laboral.	Hay muchos profesionales especializados en el manejo de ambiente laboral.	Existe una buena relación de dialogo y respeto con el personal.	Costos de la implementación de un programa de bienestar.
	No tengo a los empleados todo el tiempo en la empresa, pues permanecen en campo.	Tengo contacto con entidades Estatales encargadas del tema de manejo de emergencias.	Los trabajadores se muestran interesados en aprender constantemente.	Tiempos de las capacitaciones para reacción en emergencias.
	No cuento con un profesional encargado ni especialista en el tema.	Existen profesionales especializados en formular planes de bienestar para trabajadores en terreno.	Los directivos tiene actitud positiva frente a los cambio ante todo cuando estos son para mejorar.	No existe una reglamentación concreta que exija a las empresas este tipo de acciones.

La matriz DOFA permite evidenciar las mayores dificultades de la empresa de tal modo que se puede hacer el siguiente análisis:

- No existe un programa de bienestar laboral consolidado y que permita generar un ambiente organizacional adecuado.

4.6. Identificación de rutas de acción

NOMBRE DE LA EMPRESA	NÚMERO DE EMPLEADOS
AOO INGENIERIA	43
ENFOQUE DE LA RSE	MODELO DE GESTIÓN
PARTE INTERESADA	QUÉ ASPECTO TRABAJAR
ACCIONISTAS, SOCIOS O PROPIETARIOS	AMBIENTE ORGANIZACIONAL
EMPLEADOS	AMBIENTE ORGANIZACIONAL
CLIENTES, CONSUMIDORES, USUARIOS	PORTAFOLIO DE SERVICIOS
PROVEEDORES	PREVENDAS
DISTRIBUIDORES	INCENTIVOS
COMUNIDAD LOCAL	APORTE A PROBLEMAS SOCIALES
SOCIEDAD EN GENERAL	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
ESTADO	CONTACTO CON LAS ENTIDADES ESTATALES
MEDIO AMBIENTE	PLAN DE RECICLAJE

4.7. Priorización de la ruta de acción

RUTA DE ACCIÓN PRIORIZADA							
NOMBRE DE LA EMPRESA	AOO INGENIERIA		NÚMERO DE EMPLEADOS				43
ENFOQUE DE LA RSE	MODELO DE GESTIÓN						
RESPONSABLE DE LA ESTRATEGIA/INICIATIVA	PATRICIA GARCIA LEAL –ADMINISTRADORA DE EMPRESAS						
¿QUIÉN? POBLACIÓN OBJETIVO	PLANTA DE PERSONAL						
¿QUÉ? DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA	¿CÓMO?			¿CUÁNDO?			
	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	CRONOGRAMA			
LA INICIATIVA CONSISTE EN REALIZAR TODAS LAS ACCIONES TENDIENTES A MEJORAR EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL, ENTENDIDO COMO LA PARTE DE GESTIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS.	Elaborar un marco institucional y delimitación de roles.	Contar con un marco institucional apropiado y delimitación de roles.	Documento de Marco institucional y delimitación de roles.	FECHA INICIO	FECHA Y SEGUIMIENTO FRECUENCIA	FECHA TERMINACIÓN	
	Realizar el proceso de definición de una visión trascendente en beneficio de la sociedad.	Definir una visión trascendente y en beneficio para la sociedad.	Documento de formulación de una visión trascendente y en beneficio para la sociedad.	Marzo de 2009	Abril de 2009, frecuencia semanal.	Mayo 15 de 2009	
				Abril de 2009	Mayo, junio de 2009 frecuencia mensual	Junio 25 de 2009	

4.8. Diagrama de Gantt

MES:	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
ACTIVIDAD:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaborar un marco institucional y de delimitación de roles	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
Evaluación de resultados					■	■	■	■	■	■	■					
Realizar el proceso de definición de una visión trascendente en beneficio de la sociedad.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación de resultados									■	■	■	■	■	■	■	■

5. RECOMENDACIONES

- La definición de la responsabilidad social de la empresa admite varias acepciones, pero todas coinciden en que se trata de un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente.

- Posibilitar el encuentro y diálogo entre instituciones y entidades implicadas en la responsabilidad social para canalizar las actuaciones de las mismas de manera efectiva y eficiente, a la vez que sirva de marco para presentar ideas y propuestas de futuro.

6. CONCLUSIONES

1. El trabajo con los stakeholders, permite evidenciar las debilidades que se presentan a interior de las empresas lo que implica que puedan a portar a su mejoramiento.
2. Esta metodología además permite entender las necesidades de los usuarios y clientes necesarias para planear el sistema y sus expectativas.
3. Otro valor agregado es la posibilidad de identificar los requerimientos teniendo en cuenta que inicialmente los requerimientos provienen de los objetivos que plantea el negocio.
4. Para realizar la lista de chequeo es indispensable conocer a fondo las actividades desarrolladas por la empresa con la que se piense trabajar esto además permitirá llegar a resultados muy positivos en su funcionamiento.
5. Se puede observar que los tiempos han cambiado para el sector empresarial y que hoy en día no solo es importante que la empresa pueda producir utilidades sino que además ofrezca beneficios a la sociedad desde todos los frentes, como bien lo hacen por ejemplo con la Ley Ambiental o con la Norma ISO.

BIBLIOGRAFIA

1. Aguilera, Antonio, "Responsabilidad Negativa", en Cruz., Manuel y Aramayo, Roberto (Coord.), "El Reparto de la Acción. Ensayos en Torno a la Responsabilidad", Trotta, Madrid, pp.116 y ss.
2. Cortina, Adela, "Alianza y Contrato", Trotta, Madrid, 2001, p. 128.
3. Cortina, Adela, nota 3, p.137.
4. Havel, V, "Cartas a Olga", Galaxia Gutemberg, Barcelona, 1997, pp. 10.
5. Lechner, Norbet, "Por Qué la Política ya no es lo que fue", en Foro N^a 29, Santa Fe de Bogotá, 1996.
6. Weil, Simone, "Echar Raíces", Trotta, Madrid, 1996.

7. ANEXOS

AREA DE PRODUCCION





ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA



AREA DE RECREACIÓN

