

**Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Institución Educativa Distrital**

**Marco Fidel Suárez**

**Aura Yaneth Pinilla Ortiz**

**Luis Miguel Montiel**

**Paola Andrea Palacio Sepúlveda**

**Stephany Marmolejo**

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

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

**Administración de Empresas**

**Julio de 2020**

**Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Institución Educativa Distrital**

**Marco Fidel Suárez**

**Aura Yaneth Pinilla Ortiz**

**Luis Miguel Montiel**

**Paola Andrea Palacio Sepúlveda**

**Stephany Marmolejo**

**Leonardo Artunduaga Polo**

**Asesor**

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

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

**Administración de Empresas**

**Bogotá D.C.**

**Julio de 2020**

## Tabla de contenido

Lista de Tablas .....	vi
Lista de Ilustraciones .....	vii
Objetivos.....	viii
Objetivo General.....	viii
Objetivos Específicos .....	viii
Resumen.....	ix
Palabras clave.....	ix
Abstract.....	x
Keywords .....	x
Introducción.....	xi
Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez .....	12
Marco Institucional.....	12
Instrumento de diagnóstico .....	13
Resultados del instrumento aplicado (entrevista).....	18
Análisis de los resultados.....	28
Matriz del Marco Lógico (Árbol de problemas y Árbol de soluciones).....	38
Definición del mapa estratégico .....	41
Conclusiones .....	49
Referencias.....	50
Anexo.....	51

**Lista de Tablas**

Tabla 1 Marco lógico.....	12
Tabla 2 Diseño del instrumento .....	14
Tabla 3 Resultado de la materia fundamental gobernanzade la organización .....	29
Tabla 4 Resultado de la materia fundamental Derechos Humanos.....	31
Tabla 5 Resultado de la materia fundamental prácticas laborales.....	32
Tabla 6 Resultado de la materia fundamental medio ambiente .....	34
Tabla 7 Resultado de la materia fundamental prácticas justas de la operación .....	35
Tabla 8 Resultado de la materia fundamental asuntos de los consumidores .....	36
Tabla 9 Resultado de la materia fundamental participación u desarrollo de la comunidad.....	37
Tabla 10 Cuadro de Mando Integral.....	44

## Lista de Ilustraciones

<b>Ilustración 1.</b> Estructura organizacional u organigrama de la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez .....	13
<b>Ilustración 2.</b> Resultados de la entrevista en cada una de las materias de la norma ISO- 26000.....	28
<b>Ilustración 3.</b> Árbol de problemas.....	38
<b>Ilustración 4.</b> Árbol de Objetivos. ....	40
<b>Ilustración 5.</b> Diseño del mapa estratégico.....	42
<b>Ilustración 6.</b> Mapa Estratégico. ....	42

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Crear el plan de Responsabilidad Social Empresarial de la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez.

### **Objetivos Específicos**

Diseñar el instrumento de diagnóstico para la identificación del problema de la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez.

Definir el marco lógico y el mapa estratégico para el Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D..

Formular el plan de mejoramiento para el Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D.

## Resumen

La creación del plan de Responsabilidad Social Empresarial del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. se realiza a partir de la selección entre cuatro empresas postuladas, donde se realiza la presentación de algunas partes del plan estratégico como misión, visión, valores y organigrama y a partir de allí se realiza el diseño de instrumento para aplicarlo, presentando los resultados a través del análisis de los datos obtenidos y presentar el marco lógico que se compone del árbol de problemas, árbol de objetivos y mapa estratégico, por último se realiza el Cuadro de Mando Integral que contiene el plan de mejora y se lleva el control para implementarlo y evaluarlo de acuerdo a los datos consignado en este.

**Palabras claves:** Responsabilidad Social (concept16052), estrategia (concept7876), entrevista (concept10003), objetivo educacional (concept9311), indicadores de desarrollo (concept7862) y ética (concept283).

### **Abstract**

The creation of the Corporate Social Responsibility plan of the Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. is made from the selection of four postulated companies, where the presentation of some parts of the strategic plan is made as mission, vision, values and organization chart and from there the design of instrument to apply it is made, presenting the results through the analysis of the data obtained and presenting the logical framework that is composed of the problem tree , objective tree and strategic map, finally the Integral Control Panel that contains the improvement plan is made and the control is carried out to implement and evaluate it according to the data entered in it.

**Keywords:** Social Responsibility (concept16052), strategy (concept7876), interview (concept10003), educational objective (concept9311), development indicators (concept7862) and ethics (concept283).



## **Introducción**

El trabajo realizado menciona las etapas que se tuvieron en cuenta para la realización del programa de Responsabilidad Social Empresarial – RSE del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. que tiene una trayectoria de más de treinta años en el sector educativo público y que es de reconocimiento en el entorno de las localidades de Tunjuelito y Ciudad Bolívar de la ciudad de Bogotá D.C. con una comunidad educativa que exige grandes retos en las dimensiones económica, social y medioambiental y que se ha destacado en varios escenarios como los deportivos, el aumento en el nivel del Índice Sintético de Calidad Educativa – ISCE a través del día “E” o de excelencia y que el parámetro fundamental para evaluarlo, es el resultado de los exámenes de las pruebas SABER, practicadas por el ICFES y presentados por los estudiantes en los grados tercero, quinto, séptimo, noveno y undécimo.

El trabajo realizado, parte de la necesidad de crear e implementar el programa de RSE en la institución y que lo integra con el Plan Institucional Educativa – PEI que contiene el plan estratégico de la entidad, a través de la evaluación de la situación actual de la organización, determinando los problemas y desventajas que generan impacto y que se compone igualmente de un modelo gerencial de competitividad, sirviendo como base fundamental para crear el código de conducta que conlleva a generar soluciones que impactan a la comunidad educativa y al entorno en general.

Finalmente, se plantea un diagnóstico de la situación actual de la empresa, a través de un instrumento de medición aplicado, que arrojará resultados y que serán analizados, sirviendo como punto de partida para el diseño y creación del plan de mejora, colocándolo de manera competitiva frente a la competencia, determinando el impacto en el entorno interno y externo de la entidad y su rol en las estrategias de los establecimientos educativos distritales.

## Plan de Responsabilidad Social Empresarial para la Institución Educativa Distrital

### Marco Fidel Suárez

#### Marco Institucional

Tabla 1.

*Marco Constitucional.*

Ítem	Descripción
<b>Nombre de la empresa</b>	Colegio Marco Fidel Suárez IED
<b>Sector</b>	Terciario - Educación
<b>Ubicación</b>	Se ubica en la localidad de Tunjuelito, barrio El Tunal, Dirección Diagonal 52 Sur No. 25-00 de la ciudad de Bogotá D.C.
<b>Misión</b>	El Colegio Marco Fidel Suárez IED busca formar ciudadanos competentes, críticos y propositivos para enfrentar situaciones del mundo actual, con principios y valores que les permitan ser agentes que beneficien las familias, su entorno y la sociedad, a través de una educación de calidad, enmarcada en el desarrollo de procesos y habilidades del pensamiento, orientados a fortalecer las dimensiones humanas, comunicativas y cognitivas
<b>Visión</b>	Para el año 2022 el Colegio Marco Fidel Suárez IED se destacará como una Institución Educativa Distrital que promueve la formación de valores, la cultura, el arte, el deporte, el trabajo, el emprendimiento, la comunicación y la investigación, siendo reconocida localmente por sus procesos pedagógicos y proyectos que buscan la transformación social.
<b>Valores</b>	Respeto, Solidaridad, Responsabilidad, Tolerancia, Libertad y Autonomía.

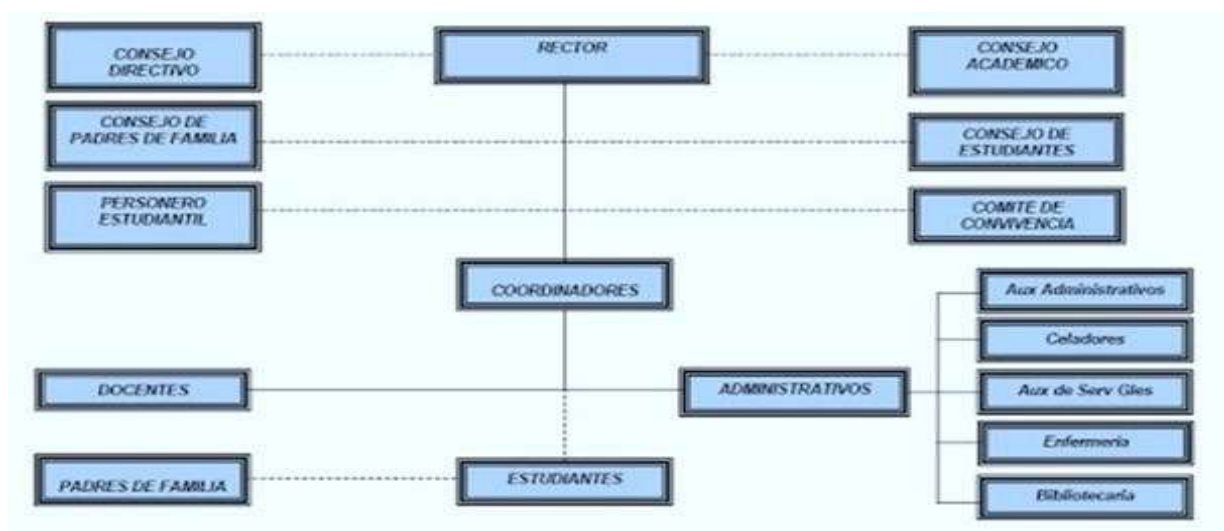
**Nota:** Marco lógico. Elaboración propia

En la tabla No. 1 se presenta el marco lógico de la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez, que pertenece al sector terciario – Educación y fue seleccionada por el promedio de acuerdo con la calificación total por parte de cada uno de los integrantes del equipo.

La Institución Educativa Marco Fidel Suárez de acuerdo con la tabla No. 1, muestra un resumen del plan estratégico que contiene el Plan Institucional Educativo – PEI, donde se encuentra la misión, la visión y los valores. Esta Institución cuenta con más de 30 años de funcionamiento, ubicado al suroccidente de Bogotá D.C., en la localidad de Tunjuelito y los

estudiantes lo conforman población de estratos 1, 2 y 3 de esta localidad y de la localidad de Ciudad Bolívar, donde la problemática social, económica y ambiental es compleja.

Así mismo, presentamos la estructura organizacional de la entidad, la cual se puede observar en la Imagen No. 1



**Ilustración 1.** La imagen muestra la Estructura organizacional u organigrama de la Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez. Elaboración propia

### Instrumento de diagnóstico

La investigación es descriptiva, cuantitativa y transversal porque describe los resultados practicados en el instrumento seleccionado que es la entrevista. La investigación cuantitativa de acuerdo con la Institución Educativa Distrital -IED Marco Fidel Suárez en Bogotá D.C. en general, busca medir aspectos descriptivos, explicativos y exploratorios.

Seleccionamos la entrevista porque es un instrumento que en estos tiempos de cuarentena ayuda y contribuye a obtener información de la entidad, determinando la RSE dentro de esta organización, con base a la norma ISO 26000 que se comporta más como un documento guía y que no es certificable y que a través de las materias propone unos criterios que se debe tener en cuenta para crear un código de ética estructurado de manera eficaz.

Ejercer la docencia en el Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D., más allá de dictar clases a los estudiantes, pretende darles las herramientas a los estudiantes para que cada persona desde el desarrollo de sus habilidades y competencias para el adecuado desarrollo en la dimensión social que conlleva a las dimensiones económicas y medioambientales, sobretodo en las dificultades de estas mismas dimensiones en las que se encuentra el entorno de la institución y que para ello se necesita un código de ética que ayude a cumplir los objetivos estratégicos, con el fin de sostener la educación a través del tiempo y las realidades de la comunidad educativa.

Tabla 2.

*Diseño del Instrumento a aplicar*

<b>Materia Fundamental o Variables</b>	<b>Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental.</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Instrumento y población objeto de estudio</b>
<b>Gobernanza de la Organización</b>	Actividades desarrolladas para incrementar la RSE.	¿Qué actividades realizan para incrementar la Responsabilidad Social Empresarial?	Entrevista al Rector de la Institución.
	Proveedores que tienen políticas medioambientales.	¿Existe un cuadro de evaluación para seleccionar proveedores y uno de los ítems considera el aspecto medioambiental?, ¿Cuántos proveedores tienen políticas medioambientales?	Entrevista al Almacenista de la Institución.
	Apoyo a programas sociales.	¿Apoya programas sociales?, ¿Cuáles programas sociales apoya?, ¿Cuánto dinero invierte en los programas sociales?	Entrevista al Rector de la organización.
	Rendición de cuentas.	¿La Institución realiza la rendición de cuentas?¿Cada cuánto lo realiza?¿Quiénes participan en la rendición de cuentas?	Entrevista al Pagador de la Institución.
	Principios de transparencia en la Institución.	¿Dentro del marco institucional de la empresa se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad social?	Entrevista al Rector de la Institución.
	Manejo de los recursos en la Institución.	¿La empresa maneja de manera adecuada los recursos que utiliza en todo el proceso y de qué forma lo hace?	Entrevista al Almacenista de la Institución.
<b>DD.HH</b>	Porcentaje y número total de acuerdos que incluyan los derechos humanos o que hayan sido analizados.	¿Existen políticas adoptadas para respetar los derechos humanos de los colaboradores?, ¿Cuántas cláusulas hay respecto a los derechos humanos en el contrato de trabajo de los colaboradores?	Entrevista a la Coordinadora.

Materia Fundamental o Variables	Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental	Preguntas	Instrumento y población objeto de estudio
<b>Derechos Humanos</b>	Capacitación en materia de derechos humanos.	¿Han recibido los colaboradores capacitaciones acerca de derechos humanos?, ¿Cuántas capacitaciones recibe anualmente en materia de derechos humanos?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría.
	Valoración de la diversidad.	¿Qué tipo de poblaciones existen en la organización?, ¿Cuántos incidentes de discriminación por el tipo de población ha tenido la organización?, ¿Qué medidas se han tomado?	Entrevista a la Secretaria de la Institución.
	Respeto del horario laboral.	¿Cree usted que la empresa tiene un horario adecuado en relación con las actividades que se desarrollan en su área?	Entrevista al Rector, Coordinadora y Secretaria de Rectoría.
	Políticas de Derechos Humanos.	¿El colegio tiene políticas en DD.HH., cuáles son?	Entrevista a la Secretaria de la Institución.
	Rotación de personal.	¿Cuántos colaboradores hay en la organización?, ¿Cuántos colaboradores se han retirado este año de la organización?, ¿Hay un plan con el fin de retener al colaborador y cuál es?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría.
<b>Prácticas laborales</b>	Porcentaje de empleados contratados directamente por la organización.	¿Cuántos colaboradores hay en la empresa?, ¿Qué tipos de contrato existen en la organización?, ¿La empresa contrata directamente al recurso humano o existe una tercerización?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría.
	Niveles de ausentismo.	¿Cuántos colaboradores hay en la organización?, ¿Cuántos permisos remunerados ha otorgado la organización en este año?, ¿Cuántas licencias no remuneradas ha otorgado la organización en el año?, ¿Cuántas incapacidades por enfermedades no laborales registra la organización en este año?, ¿Cuántos accidentes laborales ha habido este año?, ¿Cuántas incapacidades por enfermedad laboral ha habido este año?.	Entrevista a la Secretaria de Rectoría.
	Índice de capacitaciones a los colaboradores.	¿Hay un plan de capacitaciones de la organización?, ¿Cuántas capacitaciones dan a los colaboradores de la organización?, ¿Cuáles son los temas de la capacitación	Entrevista a la Secretaria de Rectoría.

Materia Fundamental o Variables	Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental	Preguntas	Instrumento y población objeto de estudio	
<b>Prácticas Laborales</b>	Condiciones Laborales y de Seguridad en el Trabajo.	¿Qué condiciones de trabajo afectan considerablemente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como su desarrollo económico y social?	Entrevista a la Coordinadora	
	Dialogo Social			
	Sistema de Seguridad en el trabajo y desarrollo del talento humano.			
	Ambiente y área de trabajo.	¿En su área de trabajo cuenta instalaciones sanitarias suficientes y limpia	Entrevista a la Coordinadora	
	Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa.	¿La empresa promueve la igualdad de oportunidades en todo el personal ?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría	
<b>Medio ambiente</b>	Ahorro de energía y agua	¿Qué políticas tiene la organización frente al ahorro de energía y agua y cuáles son?.	Entrevista al Pagador de la organización	
	Indicadores de Transporte	¿Cuáles son los medios de transporte utilizados en la organización?, ¿Qué porcentaje de los colaboradores utilizan vehículo particular, bicicleta, moto, transporte masivo, a pie, otro medio de transporte?	Entrevista a la Coordinadora	
	Índice de reciclar, reutilizar y reducir	¿La organización tiene políticas de reciclar, reutilizar y reducir?, ¿La organización recicla, reutiliza y reduce?, ¿De qué forma reutiliza, reduce o reutiliza?	Entrevista a la Coordinadora	
	Identificación de impactos en el Medio Ambiente	¿La Institución cuenta con programas que ayuden a mitigar los impactos del medio ambiente?	Entrevista a la Coordinadora	
	Prevención de la contaminación, uso sostenible del recurso, protección y Recuperación de los Hábitats Naturales.	¿Qué recurso y actividades se generan para la mejora del medio ambiente??	Entrevista a la Coordinadora	

Materia Fundamental o Variables	Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental	Preguntas	Instrumento y población objeto de estudio
<b>Prácticas justas de la operación.</b>	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos de anticorrupción de la organización.	¿La organización capacita a sus colaboradores sobre ética y políticas de anticorrupción?, ¿Cuántos empleados reciben esta capacitación de manera mensual?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría
	Índice de conflictos laborales	Al preguntar al Jefe de Recursos Humanos: ¿Cuántos conflictos laborales ha habido este año?, ¿Cuál ha sido el procedimiento para solucionar los conflictos laborales?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría
	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a los riesgos relacionados con corrupción	¿La organización cuenta con un plan de anticorrupción y cuál es?, ¿La organización ha sido demandada por prácticas de anticorrupción, cuántas veces y número total de procesos desde que la organización existe?	Entrevista al Gerente de la Institución
	Ética empresarial	¿En la Institución existe un mecanismo de prohibición para utilizar prácticas ilegales para sacar alguna ventaja económica? ¿Qué mecanismo utiliza? ¿Cuáles son las sanciones?	Entrevista al Rector de la Institución
<b>Asuntos de los consumidores.</b>	Índice de PQRS	Al preguntar al Gerente de la organización: ¿Cuántas PQRS ha recibido la organización este año?, ¿Cuál ha sido el motivo de las PQRS?, ¿En cuánto tiempo se responde las PQRS?, ¿Cuáles son los canales de comunicación para presentar PQRS?	Entrevista al Gerente de la Institución
	Certificaciones de la empresa	¿Cuántas y cuáles son las certificaciones de calidad que tiene la organización?, ¿Las certificaciones de calidad de la organización se encuentran actualizadas?	Entrevista al Gerente de la Institución
	Calificación por parte de los clientes	¿Tienen una medición de la organización con respecto a la calificación de la organización?, ¿Cuáles medios y herramientas utiliza para que los clientes lo califiquen?, ¿Cuál es la calificación que los clientes dan a la organización?	Entrevista al Gerente de la Institución
Materia	Indicadores que	Preguntas	Instrumento y población

Fundamental o Variables	demuestran el cumplimiento de la materia fundamental	objeto de estudio	
Participación y desarrollo de la comunidad	Tasa de enfermedades de los colaboradores	¿Cuál es la tasa de enfermedades catastróficas, enfermedades crónicas y enfermedades laborales de la organización?, ¿Qué políticas tiene la empresa en cuanto a la prevención y promoción de enfermedades catastróficas, enfermedades crónicas y enfermedades laborales de la organización?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría
	Apoyo al deporte	¿La empresa cuenta con equipos para participar en torneos de deporte?, ¿Cuáles son los deportes que la organización patrocina?, ¿En cuántos torneos de deporte la organización participa anualmente?	Entrevista a la Secretaria de Rectoría

**Nota:** El diseño del instrumento que se va a aplicar fue elaborado de acuerdo con las materias contenidas en la norma ISO 26000. Elaboración propia

La tabla No. 2 muestra que el instrumento seleccionado (entrevista), se encuentra diseñado de la siguiente manera: La materia de gobernanza de la organización, la componen 6 reactivos; la materia Derechos Humanos – DD.HH, cuenta con 8 reactivos; la materia medio ambiente, la constituye 5 reactivos; la materia prácticas justas de la operación, tiene 4 reactivos; la materia asunto de los consumidores posee 5 reactivos y por último, la materia participación y desarrollo de la comunidad, se encuentra con 4 reactivos.

### Resultados del instrumento aplicado (entrevista)

La entrevista fue realizada el viernes 22 de mayo de 2020 a las 9:05 horas con las siguientes personas:

Rector: Miguel Ángel Gómez Páez

Coordinadora: Janneth Fierro

Pagadora: Doris Mican

Almacenista: Henry Castañeda

Secretaria: Leticia Mendieta



**Desarrollo de la entrevista:****Entrevista al Rector Miguel Ángel Gómez Páez.****¿Qué actividades realizan para incrementar la Responsabilidad Social Empresarial?**

Las actividades realizadas, con el fin de incrementar la Responsabilidad Social Empresarial son el Consejo Directivo y Consejo Académico donde se revisan las políticas que se encuentran integrados en el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual, capacitaciones en diferentes temas para docentes y administrativos.

**¿Apoya programas sociales?, ¿Cuáles programas sociales apoya?, ¿Cuánto dinero invierte en los programas sociales?**

Apoyamos programas sociales con la comunidad educativa como la participación en diferentes eventos de la localidad como la Feria Empresarial, torneos deportivos Intercolegiados y de la Secretaría de Educación donde hay varios equipos en diferentes disciplinas deportivas como fútbol, baloncesto y rana y el dinero que se invierte es en los uniformes y es de aproximadamente \$1.200.000.00

**¿Dentro del marco institucional de la empresa se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social?**

En el marco institucional se realiza de manera transversal en todos los aspectos del colegio y se tiene en cuenta en el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual.

**¿Cree usted que la empresa tiene un horario adecuado en relación con las actividades que se desarrollan en su área?**

El horario de los docentes están en las dos jornadas mañana y tarde y los administrativos un único horario de lunes a viernes y se encuentra reglamentado de acuerdo con la Organización

Internacional de Trabajo – OIT, en ocasiones especiales los administrativos pueden entrar más tarde e igual cumplen las 8 horas de horario laboral.

### **Entrevista al Almacenista Henry Castañeda.**

**¿Existe un cuadro de evaluación para seleccionar proveedores y uno de los ítems considera el aspecto medioambiental?, ¿Cuántos proveedores tienen políticas medioambientales?**

Si hay un cuadro de evaluación de proveedores, de hecho para los contratos que dependen de los rubros del colegio se publica la licitación y entre los aspectos que se deben tener en cuenta para la evaluación es el del aspecto medioambiental, es decir, que los proveedores deben cumplir con políticas medioambientales.

**¿La Institución maneja de manera adecuada los recursos que utiliza en todo el proceso y de qué forma lo hace?**

Los recursos que utiliza la comunidad educativa se encuentran dentro de los formatos establecidos por el colegio y se lleva un control del inventario, mediante un programa para tal fin, lo único es que los recursos físicos se deben utilizar en el período lectivo, es decir, que no pueden ser acumulativos.

**¿En la Institución existe un mecanismo de prohibición para utilizar prácticas ilegales para sacar alguna ventaja económica? ¿Qué mecanismo utiliza? ¿Cuáles son las sanciones?**

Se encuentra en el plan anticorrupción de la Secretaría de Educación la cual es aplicable para todos los que trabajamos en ella, además existe el curso de anticorrupción en el Departamento de Administración Público y es deber de cada uno tomar el curso y aplicarlo, además un empleado público que incurre en esta clase de falta que por cierto es gravísima tiene un proceso penal y disciplinario.

**¿Cuántas PQRS ha recibido la organización este año?, ¿Cuál ha sido el motivo de las PQRS?, ¿En cuánto tiempo se responde las PQRS?, ¿Cuáles son los canales de comunicación para presentar PQRS?**

Se han presentado dos quejas por parte de la comunidad educativa en el colegio este año, el primer motivo es por el horario de atención a los padres de familia para matricular a los estudiantes, sin embargo, se debía tener en cuenta que fue cuando el personal estaba en vacaciones y la otra queja fue por el flujo que había de otras personas los sábados y se aclaró que se trabajaba los sábados porque con los estudiantes hay procedimientos de mantenimiento que no se pueden hacer para proteger a la comunidad educativa. Para presentar las PQRS se puede realizar de manera presencial, de manera virtual directamente en la página de la Secretaría de Educación o de la Alcaldía y de manera verbal, su contestación se encuentra dentro de los 15 días hábiles, excepto en los casos de tutela.

**¿Cuántas y cuáles son las certificaciones de calidad que tiene la organización?, ¿Las certificaciones de calidad de la organización se encuentran actualizadas?**

La Institución no cuenta con certificaciones de calidad, no hay rubros que lo permitan por parte de la Secretaría de Educación, existe el manual de calidad y en el colegio no está certificado.

**¿Tienen una medición de la organización con respecto a la calificación de la organización?, ¿Cuáles medios y herramientas utiliza para que los clientes lo califiquen?, ¿Cuál es la calificación que los clientes dan a la organización?**

La medición se hace por medio de la calificación del ICFES y directamente de los padres el único sistema de medición es el de las PQRS.

### **Entrevista a la Pagadora Doris Mican.**

**La Institución realiza la rendición de cuentas? ¿Cada cuánto lo realiza? ¿Quiénes participan en la rendición de cuentas?**

Anualmente a principios de marzo se realiza la rendición de cuentas de la Institución, para ello se realiza una invitación general a la comunidad educativa, se publica en las carteleras del colegio, puerta principal de la Institución y se envía una circular a los padres de familia.

**¿Qué políticas tiene la organización frente al ahorro de energía y agua y cuáles son?.**

El Proyecto Ambiental Escolar – PRAE institucional tiene como política el ahorro de energía y agua, se hace una concientización a la comunidad educativa acerca del uso racional de los recursos, apagar las luces cuando no se estén utilizando de los salones y los pasillos, apagar los computadores cuando no estén en uso o mantenerlos suspendidos, los sanitarios cuentan con ahorradores de agua y los lavamanos igualmente y cuando hay algún daño se arregla de manera inmediata para evitar desperdicios.

### **Entrevista a la Coordinadora Janeth Fierro.**

**¿Existen políticas adoptadas para respetar los derechos humanos de los colaboradores?, ¿Cuántas cláusulas hay respecto a los derechos humanos en el contrato de trabajo de los colaboradores?**

Hay políticas institucionales en los que se aplican los Derechos Humanos, se encuentran en el Plan Operativo Anual y en el contrato de trabajo específicamente no lo dice, solo dicen las funciones, la fecha y se determinan por medio de resoluciones.

**¿La Institución respeta la privacidad de los empleados?**

En todo momento respeta la privacidad de los empleados.

**¿Qué condiciones de trabajo afectan considerablemente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como su desarrollo económico y social?**

Pienso que la mayor carga a nivel general es la ansiedad que a veces se debe manejar con la población estudiantil, pues cada estudiante es un mundo diferente y se ven de todas las formas, se presenta mucha deserción escolar y aunque uno este acostumbrado a que sea un patrón recurrente, muchas veces no se puede impedir que se presenten.

**En su área de trabajo cuenta instalaciones sanitarias suficientes y limpia?**

Si en las instalaciones del colegio se presentan suficientes y limpias, siempre se encuentran bien aseadas y cuando se presentan anomalías se hacen los ajustes necesarios en coordinación con el grupo de mantenimiento y aseo.

**¿Cuáles son los medios de transporte utilizados en la organización?, ¿Qué porcentaje de los colaboradores utilizan vehículo particular, bicicleta, moto, transporte masivo, a pie, otro medio de transporte?**

Los trabajadores utilizan el 5% vehículo, bicicleta el 1%, Motocicleta el 1%, Transporte masivo el 1% y a pie el 92%, debido a que la mayoría del personal viven cerca de donde queda ubicado el colegio.

**¿La organización tiene políticas de reciclar, reutilizar y reducir?, ¿La organización recicla, reutiliza y reduce?, ¿De qué forma reutiliza, reduce o reutiliza?**

En el Proyecto Ambiental – PRAE existe el manejo para cumplir con las 3 R y cuentan con personas encargadas para el tema de reciclar, todo lo hacemos y la persona encargada lo recoge, las hojas de papel en su mayoría se utilizan por los dos lados.

**¿La Institución cuenta con programas que ayuden a mitigar los impactos del medio ambiente?**

En el PRAE hay políticas claras para contrarrestar los impactos medioambientales, así mismo se reciben capacitaciones por parte del Jardín Botánica, de cómo debemos aprovechar los espacios para realizar diferentes tipos de cultivos y en el momento en el colegio hay una parte donde se hizo una huerta que es cuidada por la comunidad educativa en general.

**¿Qué recursos y actividades se generan para la mejora del medio ambiente?**

Bueno en Ciencias junto con el PRAE se realizan programas para concientizar a la comunidad educativa sobre el medio ambiente, cambio climático, impactos y todo lo relacionado con ello, además pues como lo mencioné ya hay una huerta que es manejada por la comunidad educativa en general y se hacen salidas pedagógicas por ejemplo al páramo de Sumapaz para conocer de cerca los diferentes tipos de ecosistema que se presentan en nuestro entorno.

**Entrevista a la Secretaria Leticia Mendieta.**

**¿Han recibido los colaboradores capacitaciones acerca de derechos humanos?,**

**¿Cuántas capacitaciones recibe anualmente en materia de derechos humanos?**

En cuanto a los docentes se realizan capacitaciones constantemente sobre Derechos Humanos y es una materia que se ve de manera transversal en las asignaturas que dictan los maestros, por lo que siempre se están actualizados y el personal administrativo no recibe capacitaciones sobre el tema.

**¿Qué tipo de poblaciones existen en la organización?, ¿Cuántos incidentes de discriminación por el tipo de población ha tenido la organización?, ¿Qué medidas se han tomado?**

En la comunidad educativa hay varios estudiantes que son del grupo LGTBI, otros son inmigrantes y otros víctimas del conflicto armado. Si bien es cierto se respetan estos grupos en la Institución, es también cierto que algunos docentes presentan actos discriminatorios contra los estudiantes, en la medida que por ejemplo hay un chico que se convierte en chica y en la clase el profesor lo llama como aparece en el documento de identidad, aunque por ese hecho no se han presentado quejas.

**¿Cuántos colaboradores hay en la organización?, ¿Cuántos colaboradores se han retirado este año de la organización?, ¿Hay un plan con el fin de retener al colaborador y cuál es?**

En total hay 120 colaboradores en la Institución, este año no se ha retirado ningún trabajador y se presentan situaciones especiales en los que los maestros solicitan traslado por amenazas o por salud, este trámite lo realizan directamente en la Secretaría de Educación Distrital y son ellos los que evalúan la situación.

**¿Cuántos colaboradores hay en la empresa?, ¿Qué tipos de contrato existen en la organización?, ¿La empresa contrata directamente al recurso humano o existe una tercerización?**

Todos los trabajadores son contratados por la Secretaría de Educación Distrital directamente, excepto la División de Vigilancia y la División de Servicios Generales, así como la Tienda Escolar.

**¿Cuántos colaboradores hay en la organización?, ¿Cuántos permisos remunerados ha otorgado la organización en este año?, ¿Cuántas licencias no remuneradas ha otorgado la organización en el año?, ¿Cuántas incapacidades por enfermedades no laborales registra la organización en este año?, ¿Cuántos accidentes laborales ha habido este año?, ¿Cuántas incapacidades por enfermedad laboral ha habido este año?.**

En su mayoría los permisos son remuneradas y hasta el momento hay 60 permisos remunerados por situaciones médicas en su mayoría, licencias no remuneradas no se han manejado este año en el colegio, incapacidades por enfermedades no laborales ha habido 5, accidentes laborales no ha habido y enfermedades laborales ninguna, si hay 2 casos de recomendaciones laborales para docentes en los que en un caso la docente debe trabajar en el primer piso y en la otra es por condiciones psicológicas, donde es manejo de la ansiedad.

**¿Hay un plan de capacitaciones de la organización?, ¿Cuántas capacitaciones dan a los colaboradores de la organización?, ¿Cuáles son los temas de la capacitación?**

El plan de capacitaciones lo realizan directamente en la Secretaría de Educación y se capacita al personal Administrativo en temas de su área y también de Coach y en el caso de los docentes de igual manera se capacitan constantemente de acuerdo con el plan que maneja la Secretaría de Educación Distrital, además que está prohibido manejar recursos económicos para tal fin.

**¿La empresa promueve la igualdad de oportunidades en todo el personal ?**

La igualdad de oportunidades la puede haber, lo que no hay es la accesibilidad al mismo tiempo en cuanto a capacitaciones, si hay diferencias entre los empleados administrativos y docentes en propiedad que los provisionales, se tienen las mismas condiciones aunque por



ejemplo, los empleados en propiedad pueden acceder a estudio financiado por la Secretaría de Educación y los Provisionales no.

**¿La organización capacita a sus colaboradores sobre ética y políticas de anticorrupción?, ¿Cuántos empleados reciben esta capacitación de manera mensual?**

La Secretaría de Educación Distrital cuenta con un plan de anticorrupción que se debe conocer y cumplir por parte de todos los trabajadores, además hay una capacitación en el Departamento Administrativo de Función Pública, se socializa el borrador del plan anticorrupción y solo hay esa capacitación no hay otras.

**¿Cuántos conflictos laborales ha habido este año?, ¿Cuál ha sido el procedimiento para solucionar los conflictos laborales?**

Conflictos laborales han sido dos que son de los docentes con el rector para mantener la planta de personal y el otro del trato del rector hacia algunos docentes, esto se está tratando en el Comité de Convivencia de la Dirección Local de Tunjuelito.

**¿Cuál es la tasa de analfabetismo, primaria, secundaria, estudios superiores de los colaboradores de la organización?, ¿Qué políticas desarrolla la organización para que los colaboradores puedan estudiar a un nivel superior en el que se encuentran?**

El analfabetismo es de 0%, el 98% de los trabajadores son profesionales y el 2% son bachilleres, la Secretaría de Educación cuenta con ayudas subsidios para que los empleados en propiedad se capaciten, en el caso de los provisionales esto no es posible. Los trabajadores de propiedad son los que son nombrados en el grado y cargo y que surtieron un proceso de concurso por parte de la Comisión del Servicio Nacional Civil, cuando una vacante queda libre la ocupa otra persona en propiedad y si no la hay se nombra una persona que se llama provisional mientras que nombra al titular del cargo.

**¿Cuál es la tasa de enfermedades catastróficas, enfermedades crónicas y enfermedades laborales de la organización?, ¿Qué políticas tiene la empresa en cuanto a la prevención y promoción de enfermedades catastróficas, enfermedades crónicas y enfermedades laborales de la organización?**

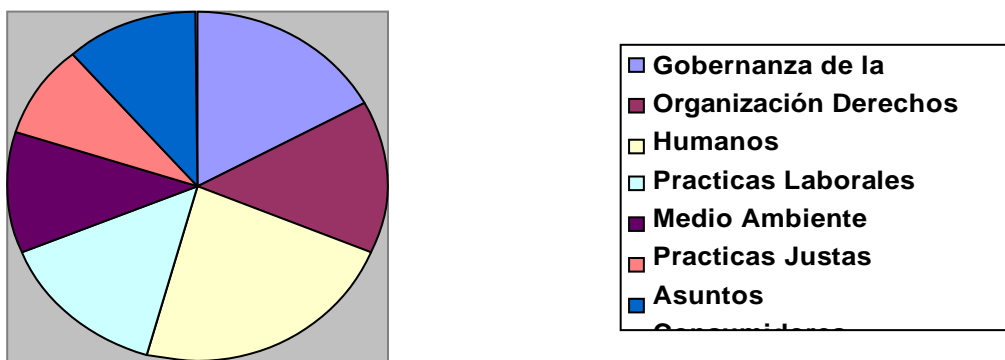
Enfermedades catastróficas solo hay 2 que es el de las profesoras, una con ansiedad y la otra con artritis reumatoidea, enfermedades crónicas el 11% por diabetes y tensión alta y enfermedades laborales es de 0. En cuanto a la prevención y promoción se realiza por parte de la ARL se realiza socialización a los docentes y administrativos.

**¿La empresa cuenta con equipos para participar en torneos de deporte?, ¿Cuáles son los deportes que la organización patrocina?, ¿En cuántos torneos de deporte la organización participa anualmente?**

Si participa de hecho se han ganado 23 trofeos en diferentes disciplinas del deporte, siendo la más destacada la de fútbol.

Participa en el torneo distrital del personal de planta y una vez nos ganamos un premio que fue ir a Compensar de Girardot por ser campeones en la disciplina de rana.

### **Análisis de los resultados.**



**Ilustración 2.** La figura muestra los resultados de la entrevista en cada una de las materias de la norma ISO-26000. Elaboración propia

La ilustración No. 2 nos muestra que las entrevistas arrojan los siguientes resultados: el 35% de los objetivos establecidos se realizan prácticas laborales convenientes en la Institución donde existe rotación del personal, niveles de ausentismo, privacidad de los empleados, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SSST, desarrollo del talento humano, desigualdad de oportunidades dentro de la empresa y ambiente del área del trabajo.

Teniendo en cuenta las materias o variables fundamentales basadas en la norma ISO26000, se elaboró como instrumento la entrevista, midiendo los indicadores de gestión sobre la RSE de la Institución educativa Marco Fidel Suárez, teniendo en cuenta la población objeto: El rector, secretaria general, coordinadora, Almacenista, Pagador, donde se muestran los resultados a partir de las siguientes tablas.

Tabla 3.

*Análisis de la materia Gobernanza de la Organización*

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN.</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Actividades desarrolladas para incrementar la RSE</b>	Las actividades que se realizan para incrementar la Responsabilidad Social Empresarial son: el Consejo Directivo y Consejo Académico y se realizan con el fin de revisar las políticas institucionales que se encuentran integrados el Plan Estratégico Institucional -PEI y el Plan Operativo Anual - POA,	Este indicador evidencia que la Institución tiene diseñado una estructura, un sistema y los procesos para promover la RSE y desarrolla los principios a través del PEI y el POA.
<b>Proveedores que tienen políticas medioambientales</b>	Existe un cuadro de evaluación de proveedores, donde se evalúan aspectos técnicos, medioambientales y económicos.	En este ítem afirmamos que la Institución maneja un proceso adecuado en la elección y evaluación de los proveedores, además que tiene en cuenta que cumpla con políticas medioambientales.
<b>Apoyo a programas sociales</b>	Apoyan de manera activa los torneos deportivos y ferias empresariales convocados por la Localidad de Tunjuelito y la Secretaría de Educación Distrital – SED e invierten un rubro de \$1200.000 en los uniformes.	El resultado podemos denotar que la Institución posee un alto grado en la ejecución de los programas de RSE, debido a que participa y apoya los programas sociales.

---

**MATERIA FUNDAMENTAL: GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN.**

Indicador	Resultado	Análisis
<b>Rendición de cuentas</b>	La rendición de cuentas se realiza anualmente, para ello, se convoca a la comunidad educativa y civil del entorno donde queda ubicado el colegio por medio de circulares y exposición de carteles en diferentes partes del colegio.	La Institución cumple con la rendición de cuentas de manera efectiva.
<b>Principios de transparencia en la Institución</b>	El marco institucional se realiza de manera transversal en todos los aspectos del colegio y se tiene en cuenta en el PEI y el POA.	Se da una respuesta parcial a la pregunta porque no especifica cuáles son las consideraciones que incluye la Institución sobre la RSE, y que evidencie el principio de transparencia, ya que esta debe revelar de forma clara, concreta y concisa información sobre las diferentes políticas, actividades, decisiones manejadas en la Institución
<b>Manejo de los recursos en la Institución</b>	Los recursos que utiliza la comunidad educativa se encuentran dentro de los formatos establecidos por el colegio y se lleva un control del inventario, mediante un programa para tal fin, lo único es que los recursos físicos se deben utilizar en el período lectivo, es decir, que no pueden ser acumulativos.	La empresa maneja de manera adecuada los recursos que utiliza en todo el proceso y la forma en qué lo hace.

---

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia gobernanza de la organización. Elaboración propia

En la tabla No. 3 El análisis de la materia de gobernanza de la organización se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se pueden evidenciar en los documentos que dan evidencia en la convocatoria a la rendición de cuentas, cuadro de evaluación de proveedores y revisiones del PEI y el POA.

Tabla 4.  
Análisis de la materia de Derechos Humanos

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Porcentaje y número total de acuerdos que incluyan los derechos humanos o que hayan sido analizados.</b>	Hay políticas institucionales en los que se aplican los Derechos Humanos, se encuentran en el POA y en el contrato de trabajo específicamente no lo dice, solo dicen las funciones, la fecha y se determinan por medio de resoluciones.	Se infiere que la Institución adopta políticas de Derechos humanos en los empleados contempladas en el POA, hay que tener en cuenta que en los contratos no se menciona literalmente el respeto a los Derechos Humanos.
<b>Capacitación en materia de derechos humanos</b>	En cuanto a los docentes se realizan capacitaciones constantemente sobre Derechos Humanos y es una materia que se ve de manera transversal en las asignaturas que dictan los maestros, por lo que siempre se están actualizados y el personal administrativo no recibe capacitaciones sobre el tema.	Se evidencia que la Institución realiza capacitaciones a una parte del grupo de Stakeholders, ya que lo hace al personal de docentes y a la comunidad estudiantil, pero no tiene en cuenta la parte administrativa y padres de familia.
<b>Valoración de la diversidad</b>	En la comunidad educativa hay varios estudiantes que son del grupo LGTBI, otros son inmigrantes y otras víctimas del conflicto armado. Si bien es cierto se respetan estos grupos en la Institución, es también cierto que algunos docentes presentan actos discriminatorios contra los estudiantes, en la medida que por ejemplo hay un chico que se convierte en chica y en la clase el profesor lo llama como aparece en el documento de identidad, aunque por ese hecho no se han presentado quejas.	En la Institución se evidencia que hay diversidad de población, pero existen algunas acciones discriminatorias contra estudiantes de la comunidad LGTBI, por parte de algunos docentes, pero que no son tenidas en cuenta como relevantes, por lo que la Institución no ha tomado medidas al respecto.
<b>Respeto del horario laboral</b>	El horario de los docentes está dividido en las dos jornadas mañana y tarde, los administrativos tienen un único horario de lunes a viernes y se encuentra reglamentado de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo – OIT, en ocasiones especiales los administrativos pueden entrar más tarde e igual cumplen las 8 horas de horario laboral.	Los horarios laborales se respetan en la Institución.
<b>Políticas de Derechos Humanos</b>	En cuanto a los docentes se realizan capacitaciones constantemente sobre Derechos Humanos y es una materia que se ve de manera transversal en las asignaturas que dictan los maestros, por lo que siempre se están actualizados y el personal administrativo no recibe capacitaciones sobre el tema.	La institución debe promover en todos sus empleados y alumnos el tema de derechos humanos, desde programar en su cronograma de capacitación hasta velar por el cumplimiento de los derechos humanos dentro de su institución.

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia derechos humanos. Elaboración propia

En la tabla No. 4, el análisis de la materia de Derechos Humanos se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se deben realizar capacitaciones a los administrativas, así como, la concientización al personal docente y administrativo sobre la diversidad de los seres humanos y una campaña a lo no discriminación de estos.

Tabla 5.

*Análisis de la materia Prácticas Laborales*

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: PRÁCTICAS LABORALES</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Rotación de personal</b>	En total hay 120 colaboradores en la Institución, este año no se ha retirado ningún trabajador y se presentan situaciones especiales donde los maestros solicitan traslado por amenazas o por salud, este trámite lo realizan directamente en la Secretaría de Educación Distrital y son ellos los encargados de evaluar la situación.	El colegio no contrata ningún servidor público directamente, se realiza a través de la SED y aunque este año no se ha retirado ninguno, en ocasiones realizan traslados por temas de salud o amenazas que son solicitados directamente al nivel central.
<b>Porcentaje de empleados contratado directamente por la organización</b>	Todos los trabajadores son contratados directamente por la Secretaría de Educación Distrital, excepto la División de Vigilancia, la División de Servicios Generales y la tienda Escolar.	El nombramiento de docentes y personal administrativo los hace por medio de la SED y la División de Vigilancia y Servicios Generales lo realizan por medio de tercerización, es manejado por la SED y la Tienda Escolar es por medio de contrato con el colegio.
<b>Niveles de ausentismo</b>	En su mayoría los permisos son remuneradas y hasta el momento hay 60 permisos remunerados por situaciones médicas en su mayoría, licencias no remuneradas no se han manejado este año en el colegio, incapacidades por enfermedades no laborales 5, accidentes laborales no se han presentado y enfermedades laborales ninguna, si hay 2 casos de recomendaciones laborales para docentes en los que en el primer caso la docente debe trabajar en el primer piso y el otro es por condiciones psicológicas (ansiedad).	Los docentes y administrativos solicitan permisos remunerados por temas de salud o asuntos personales y se evidencia un cuadro donde se lleva una estadística de los ausentimos por diferentes temas como incapacidades generales, incapacidades laborales, enfermedades laborales, permisos remunerados, licencias no remuneradas.
<b>Índice de capacitaciones a los colaboradores</b>	El plan de capacitaciones lo realizan directamente en la Secretaría de Educación porque está prohibido manejar recursos públicos para tal fin.	La institución como tal no realiza capacitaciones para el personal de trabajadores, ya que este lo ha realizado la SED.

---

**MATERIA FUNDAMENTAL: PRÁCTICAS LABORALES**


---

<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Privacidad de los empleados</b>	En todo momento se respeta la privacidad de los empleados.	Si cumple con la privacidad de los empleados.
<b>Condiciones Laborales y Protección Social</b>	Pienso que la mayor carga a nivel general es la ansiedad que a veces se debe manejar con la población estudiantil, pues cada estudiante es un mundo diferente y se ven de todas las formas, se presenta mucha deserción escolar y aunque uno este acostumbrado a que sea un patrón recurrente, muchas veces no se puede impedir que se presenten.	Este indicador muestra que se manejan episodios de ansiedad por parte de los docentes ante las diferentes situaciones que se manejan en la comunidad educativa.
<b>Dialogo Social</b>		
<b>Salud y Seguridad en el trabajo</b>		
<b>Desarrollo del Capital Humano</b>		
<b>Ambiente y área de trabajo.</b>	Si, las instalaciones del colegio son suficientes y limpias, siempre se encuentran bien aseadas y cuando se presentan anomalías se hacen los ajustes necesarios en coordinación con el grupo de mantenimiento y aseo.	Este indicador cumple con la medición.
<b>Igualdad de oportunidades dentro de la empresa.</b>	La igualdad de oportunidades la puede haber, lo que no hay es la accesibilidad al mismo tiempo, en cuanto a capacitaciones, si hay diferencias entre los empleados administrativos, docentes en propiedad y los provisionales, se tienen las mismas condiciones aunque no los mismos beneficios, por ejemplo, los empleados en propiedad pueden acceder a estudio financiado por la Secretaría de Educación y los Provisionales no.	La igualdad en cuanto a las oportunidades de los colaboradores evidencia que hay una brecha entre los colaboradores en propiedad y en provisionalidad, como por ejemplo el apoyo a estudios de nivel superior.

---

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia prácticas laborales. Elaboración propia

En la tabla No. 5, el análisis de la materia de Prácticas Laborales se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se deben buscar mecanismos que permitan la igualdad de condiciones entre los trabajadores en propiedad y los provisionales, así como, se evidenció por medio de documentos las estadísticas de los niveles de ausentismo.

Tabla 6.  
*Análisis de la materia Medio Ambiente*

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: MEDIO AMBIENTE</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Ahorro de energía y agua</b>	El Proyecto Ambiental Escolar – PRAE institucional tiene como política el ahorro de energía y agua, se hace una concientización a la comunidad educativa acerca del uso racional de los recursos, apagar las luces cuando se estén utilizando los salones y los pasillos, apagar los computadores cuando no estén en uso o mantenerlos suspendidos, los sanitarios cuentan con ahorradores de agua y los lavamanos igualmente y cuando hay algún daño se arregla de manera inmediata para evitar desperdicios.	La Institución adopta políticas frente al ahorro de energía y agua con todos los grupos de interés.
<b>Indicadores de Transporte</b>	Los trabajadores utilizan el 5% vehículo, bicicleta el 1%, Motocicleta el 1%, Transporte masivo el 1% y a pie el 92%, debido a que la mayoría del personal vive cerca de donde queda ubicado el colegio.	En este ítem podemos verificar que la mayoría de los colaboradores utilizan la caminata para desplazarse al colegio.
<b>Reciclar, reutilizar y reducir</b>	En el Proyecto Ambiental – PRAE existe el manejo para cumplir con las 3 R y cuentan con personas encargadas para el tema de reciclar, todo lo hacemos y la persona encargada lo recoge, las hojas de papel en su mayoría se utilizan por los dos lados.	La institución por medio del PRAE, adopta políticas para cumplir con la 3R.
<b>Identificación de impactos en el Medio Ambiente</b>	En el PRAE hay políticas claras para contrarrestar los impactos medioambientales, así mismo se reciben capacitaciones por parte del Jardín Botánica, de cómo debemos aprovechar los espacios para realizar diferentes tipos de cultivos y en el momento en el colegio hay una parte donde se hizo una huerta que es cuidada por la comunidad educativa en general.	La Institución adopta políticas claras para minimizar los impactos en el medio ambiente por medio del PRAE,



---

**MATERIA FUNDAMENTAL: MEDIO AMBIENTE**

Indicador	Resultado	Análisis
<b>Prevención de la contaminación, uso sostenible del recurso, protección y Recuperación de los Hábitats Naturales</b>	Desde el PRAE y clases de ciencias se realizan programas para concientizar a la comunidad educativa sobre el medio ambiente, cambio climático, impactos y todo lo relacionado con ello, además como se mencionó hay una huerta que es manejada por la comunidad educativa en general y se hacen salidas pedagógicas por ejemplo al páramo de Sumapaz para conocer de cerca los diferentes tipos de ecosistema que se presentan en nuestro entorno.	La Institución realiza programas para sensibilizar, concientizar a la comunidad educativa sobre el cuidado y uso sostenible del medio ambiente, ya que estas políticas están contempladas en el proyecto ambiental PRAE .

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia medio ambiente. Elaboración propia

En la tabla No. 6, el análisis de la materia de Medio Ambiente se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se evidencia que hay protocolos, políticas y prácticas para el medioambiente a través del Proyecto Ambiental Escolar – PRAE.

*Tabla 7.  
Análisis de la materia prácticas justas de la operación*

---

**MATERIA FUNDAMENTAL: PRÁCTICAS JUSTAS DE LA OPERACIÓN.**

Indicador	Resultado	Análisis
<b>Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos de anticorrupción de la organización.</b>	La Secretaría de Educación Distrital cuenta con un plan de anticorrupción que se debe conocer y cumplir por parte de todos los trabajadores, además hay una capacitación en el Departamento Administrativo de Función Pública, se socializa el borrador del plan anticorrupción y solo hay esa capacitación no hay otras.	La institución no cuenta con un plan de anticorrupción y no hay capacitaciones para los colaboradores sobre el tema,
<b>Índice de conflictos laborales</b>	Conflictos laborales han sido dos que son de los docentes con el rector para mantener la planta de personal y el otro del trato del rector hacia algunos docentes, esto se está tratando en el Comité de Convivencia de la Dirección Local de Tunjuelito.	La Institución cuenta con la reglamentación para la solución de conflictos laborales y es el Comité de Convivencia.
<b>Ética empresarial</b>	Se aplica el plan de anticorrupción de la SED y se capacitan por medio del Departamento de Administración Pública.	La Institución se rige por el plan de anticorrupción de la SED y cuenta con sanciones de tipo penal y disciplinario.

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia prácticas justas de operación. Elaboración propia

En la tabla No. 7, el análisis de la materia prácticas justa de la operación, se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se evidencia que si bien es cierto la Institución se rige con el Plan de Anticorrupción de la SED, la Institución no cuenta con este plan ni con capacitaciones para los empleados.

Tabla 8.  
*Análisis de la materia Asuntos de Consumidores*

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: ASUNTOS DE LOS CONSUMIDORES.</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Índice de PQRS</b>	Se han presentado dos quejas por parte de la comunidad educativa en el colegio este año, el primer motivo es por el horario de atención a los padres de familia para matricular a los estudiantes, sin embargo, se debía tener en cuenta que fue cuando el personal estaba en vacaciones y la otra queja fue por el flujo que había de otras personas los sábados y se aclaró que se trabajaba los sábados porque con los estudiantes hay procedimientos de mantenimiento que no se pueden hacer para proteger a la comunidad educativa. Para presentar las PQRS se puede realizar de manera presencial, de manera virtual directamente en la página de la Secretaría de Educación o de la Alcaldía y de manera verbal, su contestación se encuentra dentro de los 15 días hábiles, excepto en los casos de tutela.	La Institución cuenta con el sistema de PQRS por diferentes canales de comunicación como el internet, verbal o escrita, las cuales se responden de acuerdo con la normatividad vigente que integra estrategias innovadoras que están al alcance de la comunidad para poder presentarla.
<b>Certificaciones de la empresa</b>	La Institución no cuenta con certificaciones de calidad, no hay rubros que lo permitan por parte de la Secretaría de Educación, existe el manual de calidad y en el colegio no está certificado.	La Institución no cuenta con certificaciones de calidad de ningún tipo.
<b>Calificación por parte de los clientes</b>	La medición se hace por medio de la calificación del ICFES y directamente de los padres el único sistema de medición es el de las PQRS.	La Institución cuenta con mecanismos de calificación para los grupos de interés que lo abarca, entre estos están para la comunidad estudiantil el ICFES y para los padres el sistema de PQRS.

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia asunto de consumidores. Elaboración propia

En la tabla No. 8, el análisis de la materia de Asunto de Consumidores se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se evidencia que hay un sistema por el cual la comunidad educativa puede presentar sus PQRS que son por internet, verbales o escritas, el cual es usado como mecanismo de evaluación para los padres y para los estudiantes se realiza por medio del ICFES, es importante tener en cuenta que la Institución no cuenta con certificaciones de calidad.

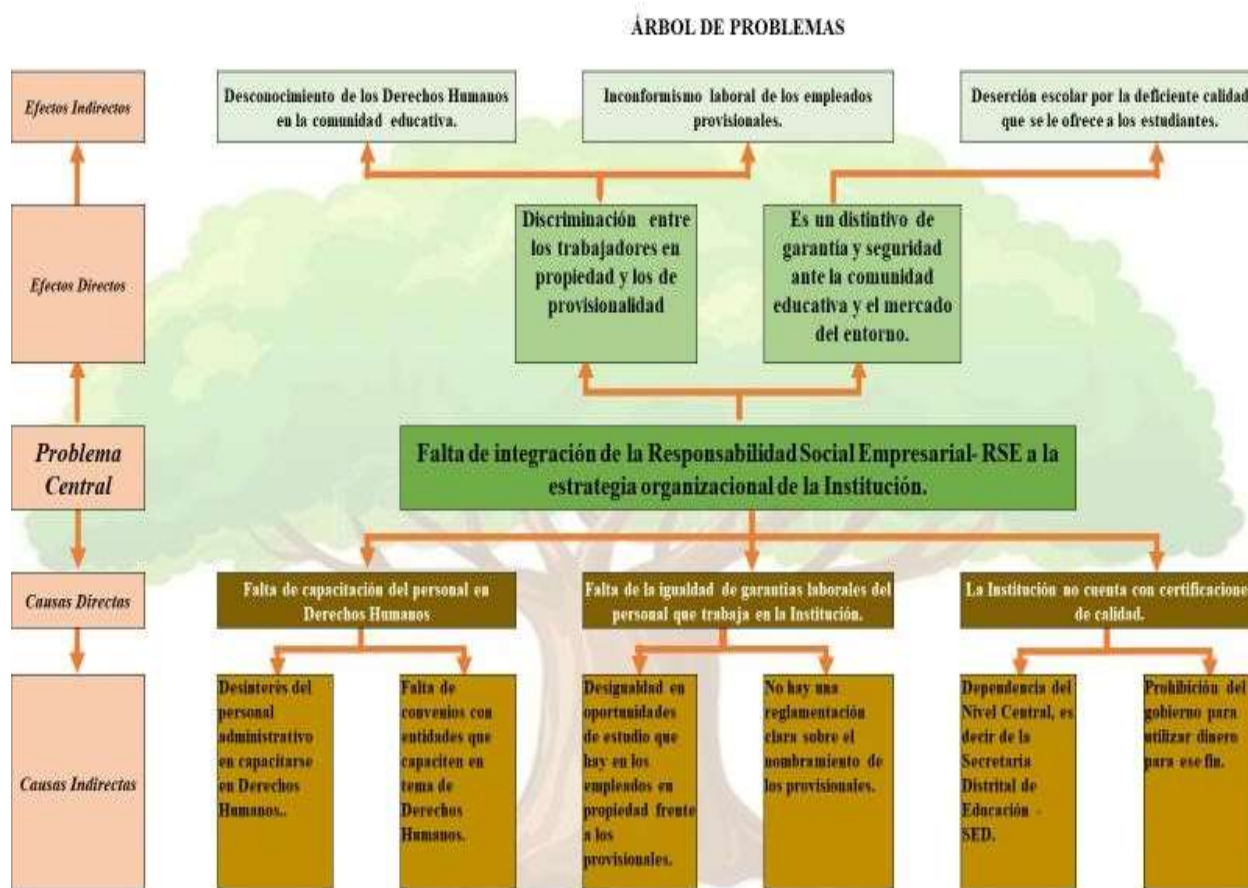
Tabla 9.  
*Análisis de la materia Participación y Desarrollo de la Comunidad*

<b>MATERIA FUNDAMENTAL: PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Análisis</b>
<b>Tasa de educación de los colaboradores</b>	El analfabetismo es de 0%, el 98% de los trabajadores son profesionales y el 2% son bachilleres, la Secretaría de Educación cuenta con ayudas subsidios para que los empleados en propiedad se capaciten, en el caso de los provisionales esto no es posible. Los trabajadores de propiedad son los que son nombrados en el grado y cargo y que surtieron un proceso de concurso por parte de la Comisión del Servicio Nacional Civil, cuando una vacante queda libre la ocupa otra persona en propiedad y si no la hay se nombra una persona que se llama provisional mientras que nombra al titular del cargo.	La Institución cuenta con colaboradores que tienen un nivel de educación superior.
<b>Tasa de enfermedades de los colaboradores</b>	Enfermedades catastróficas solo hay 2 que es el de las profesoras, una con ansiedad y la otra con artritis reumatoidea, enfermedades crónicas el 11% por diabetes y tensión alta y enfermedades laborales es de 0. En cuanto a la prevención y promoción se realiza por parte de la ARL se realiza socialización al personal.	La Institución cuenta con estadísticas claras sobre las enfermedades generales y laborales con las que cuenta el personal.
<b>Apoyo al deporte</b>	Si participa, de hecho se han ganado 23 trofeos en diferentes disciplinas del deporte, siendo la más destacada la de fútbol. Participa en el torneo distrital del personal de planta y una vez nos ganamos un premio que fue ir a Compensar de Girardot por ser campeones en la disciplina de rana.	La institución apoya el deporte en todos los niveles.

**Nota.** Resultado de la entrevista de la materia participación y desarrollo de la comunidad. Elaboración propia

En la tabla No. 9, El análisis de la materia participación y desarrollo de la comunidad, se realizó de acuerdo con las respuestas en la entrevista y se evidencia que hay una clara participación y desarrollo de la comunidad, mediante la participación en torneos deportivos, nivel de educación de los empleados y la tasa de enfermedades labores y generales.

### Matriz del Marco Lógico (Árbol de problemas y Árbol de soluciones)



**Ilustración 3.** Árbol de problemas. Elaboración propia.

La ilustración No. 2, el árbol de problemas nos ayuda a identificar el problema central de la institución, luego de los resultados y el análisis respectivo.

El problema central detectado es la falta de integrar la RSE con la estrategia organizacional de la Institución de acuerdo con los resultados y análisis del instrumento aplicado, que en nuestro caso fue la entrevista a diferentes colaboradores que laboran en la entidad. Si bien es cierto, la

mayoría de las materias que se encuentran en la norma ISO-26000 son acertadas, se detectaron problemas en materia de Derechos Humanos porque falta capacitación en este tema, conllevando a la discriminación por parte de algunos trabajadores hacia la comunidad LGBTI, por ejemplo y aunque no se han presentado mayores inconvenientes, es importante tener en cuenta que el efectivo conocimiento en Derechos Humanos trae como resultado el respeto de los mismos en la comunidad educativa en general.

Otro problema que tiene estrecha relación con esta falta de integración de la RSE a la estrategia organizacional de la Institución, se encuentra en la materia de Prácticas Laborales por la falta de las mismas oportunidades que tienen los empleados provisionales frente a los empleados nombrados en propiedad, esto debido a que no hay una normatividad clara sobre la selección de los empleados provisionales dado que es un empleo de carácter temporal, mientras el cargo sale a concurso porque la vacante quedó libre por hechos que motivaron esa determinación y al no haber políticas claras sobre los nombramientos de estos colaboradores radica la desigualdad.

Por último, en la materia de Asunto de Consumidores se evidenció la falta de una certificación de calidad de la Institución, ya que se basan en el nivel central que es la Secretaría de Educación Distrital – SED y al no haber partidas económicas, la Institución se queda sin soporte para poderse certificar en calidad y así mejorar la confianza de la comunidad educativa.



*Ilustración 4.* Árbol de Objetivos. Elaboración propia

En la ilustración No. 3, el árbol de objetivos se realiza de acuerdo con el árbol de problemas, transformándolos en soluciones para que mejoren las materias de la norma ISO-26000, donde se detectaron estas dificultades.

Estas situaciones detectadas en la entrevista conllevan a que se proponga un árbol de objetivos, convirtiendo los problemas en soluciones que a futuro traerán una mejora efectiva en la Institución, cumpliendo a cabalidad las materias que trae la norma ISO-26000 en la correcta aplicación para una RSE que se cumplan en la dimensiones políticas, económicas, sociales y ambientales. La realización del árbol de objetivos es que al identificar un problema central en la podemos integrar la RSE en la Institución Educativa. En este sentido, para establecer los objetivos, partimos de un árbol de problemas (causa-efecto) donde buscamos la situación contraria (situación positiva) de lo analizado, esta herramienta nos permite transformar del árbol

de problemas las causas y los efectos, además de guiarnos hacia el análisis de alternativas llevando los medios a estrategias.

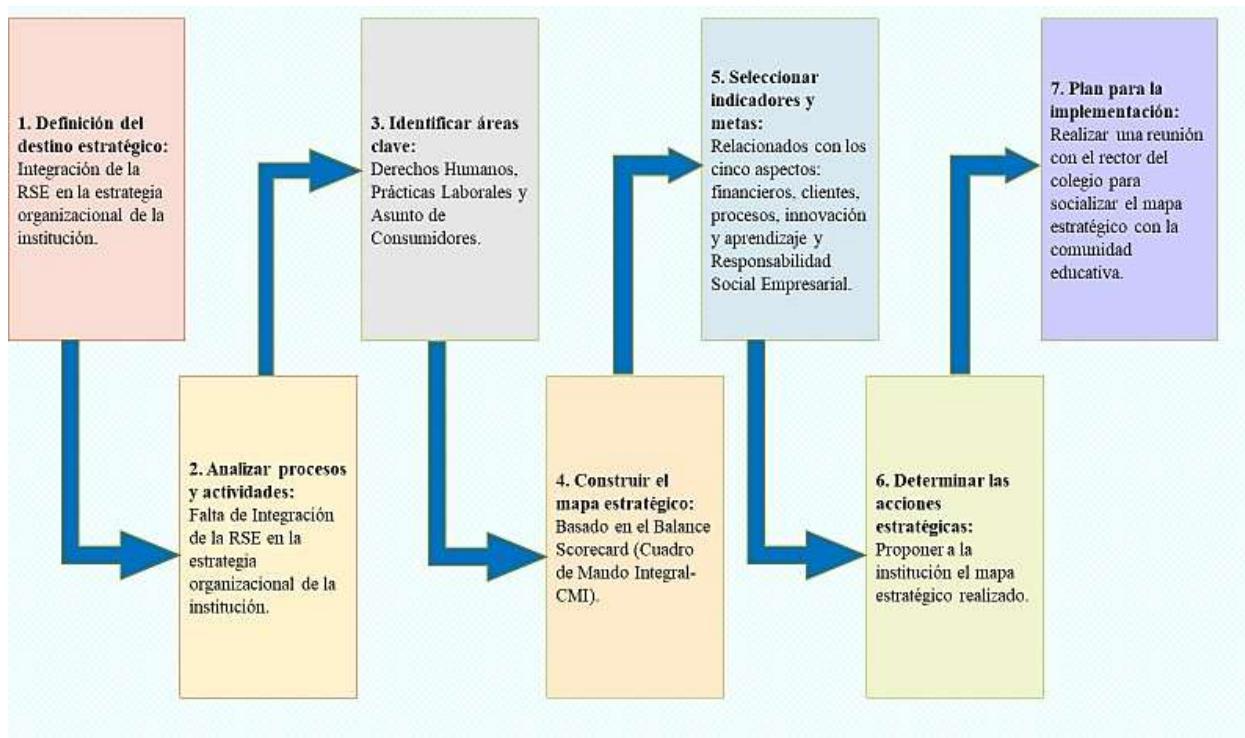
### **Definición del mapa estratégico**

Establecer la integración de la RSE a la estrategia organizacional del Colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. en el proceso de creación de valor, requiere del análisis de los resultados aplicado en la entrevista a los empleados y seleccionar un método para realizar el mapa estratégico fue el del Balance Scorecard para cumplir los objetivos estratégicos trazados, identificar los problemas y crear un plan de acciones de mejores que estén en concordancia con la RSE, apoyando las áreas claves que incidan en la cadena de valor.

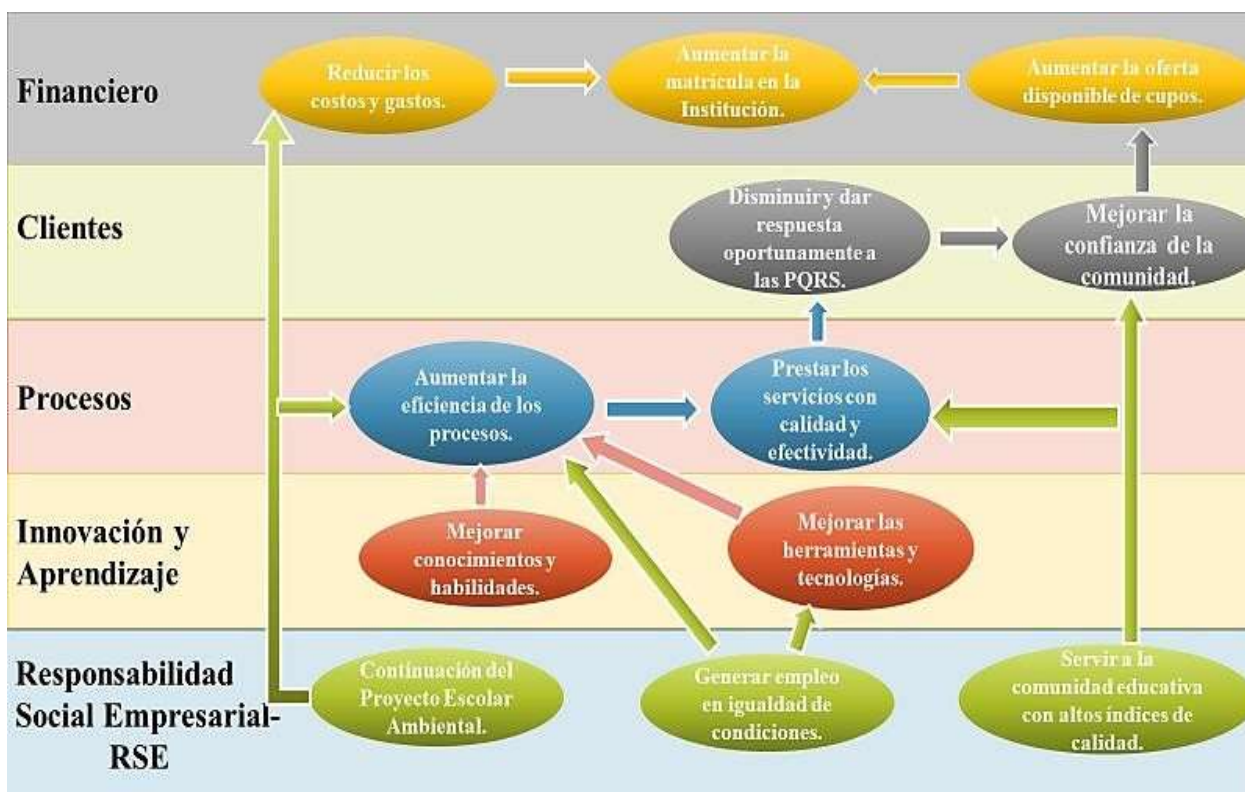
Para ello, realizamos el Cuadro de Mando Integral – CMI diseñado por Robert S. Kaplan y David P. Norton, que se basa en un instrumento de control y gestión basado en indicadores, examinando el plan estratégico de la institución, en otras palabras, para realizar el CMI se debe analizar la entidad desde el Proyecto Educativo Institucional – PEI, el Plan Operativo Anual – POA y el mapa de riesgos que son los documentos que deben estar alineados y que contiene transversalmente el plan estratégico.

El CMI consiste en estudiar la institución desde cuatro aspectos: finanzas, clientes, procesos internos e innovación y aprendizaje, estas perspectivas permiten un monitoreo integral ya que se usan indicadores financieros como no financieros y en nuestro caso, agregamos otra que es el aspecto de Responsabilidad Social Empresarial - RSE desde las dimensiones económica, social y ambiental.

En la ilustración No. 4, presentamos los pasos del diseño, implementación e integración del mapa estratégico a la estrategia de la entidad.:



*Ilustración 5.* Diseño del mapa estratégico. Elaboración propia



*Ilustración 6.* Mapa Estratégico. Elaboración propia



La ilustración No. 5, muestra el mapa estratégico de la institución desde las perspectivas financiera, clientes, procesos, innovación y aprendizaje y Responsabilidad Social Empresarial.

Este mapa estratégico nos muestra que en la dimensión ambiental, la continuación del Proyecto Escolar Ambiental – PRAE, se debe seguir desarrollando en el colegio, toda vez que se ha impacta positivamente el aspecto financiero, reduciendo los costos y los gastos de la entidad y aumenta la eficiencia de los procesos.

La dimensión económica se encuentra en la generación de empleo con igualdad de oportunidades, reduciendo la discriminación y afectando positivamente la perspectiva de aumento en la eficiencia de los procesos, ya que el personal motivado trabaja efectivamente y mejora las herramientas y tecnologías al hacer un buen uso de ellas.

La dimensión social se encuentra en prestar un servicio a la comunidad educativa con altos índices de calidad, impresionando los aspectos de clientes, mejorando la confianza de la comunidad en general, reduciendo el índice de PQRS y aumentando la oferta disponible de cupos.

Estas dimensiones anteriormente descritas logran que la institución tenga un aumento en la disponibilidad de cupos, generando mayores ingresos a la entidad para invertirlo en la comunidad educativa, cumpliendo con el PEI, POA y reduciendo los riesgos a nivel interno y externo.

Por último presentamos el cuadro de mando donde se registran las perspectivas o aspectos, los objetivos estratégicos, el indicador (medible y explicado), la mejora que se presenta en porcentaje, el responsable de que este objetivo sea logrado, con qué periodicidad se va a medir y las iniciativas que conllevan al cumplimiento de estas metas.

Tabla 10.

Cuadro de Mando del Mapa Estratégico Institución Educativa Distrital Marco Fidel Suárez.

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Plazo	Indicador	Mejora	Responsable	Costo
Financiera	Aumentar la matrícula en la Institución	Implementar acciones sobre la oferta educativa, mediante medios físicos, digitales como póster en la entrada del colegio y Direcciones Locales Educativas - DLE de Tunjuelito y Ciudad Bolívar, redes sociales y página de la SED..	Mensual	Estado de matrícula (número de estudiantes/total de cupos escolares)	30%	Directivos Docentes y Secretaria Académica	\$ 638.000.000
Financiera	Aumentar la oferta de cupos disponibles	Realizar propuesta educativa donde se evidencie que el Colegio cuenta con la capacidad para tener más estudiantes, ante las DEL de Tunjuelito y Ciudad Bolívar para que en el colegio se dé prioridad de acuerdo con los cursos donde haya cupos disponibles.	Mensual	Cupos disponibles (número de estudiantes por curso/total de cupos por curso y jornada)	30%	Directivos Docentes y Secretaria Académica	\$ 138.233.333
Financiera	Reducir los costos y gastos.	Dar continuidad con el programa PRAE, con el fin de reducir costos y gastos.	Trimestral	Estado de resultados (estado de resultados este año/estado de resultados del año anterior).	20%	Docentes de Ciencias Naturales y Pagadora	\$ 516.666.667

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Plazo	Indicador	Mejora	Responsable	Costo
Clientes	Disminuir el índice de las PQRS, dando respuesta en los tiempos previstos.	Implementar medios digitales y físicos de recepción de las PQRS, llevando un cuadro estadístico de estas.	Mensual	Índice de PQRS (PQRS respondidas/PQRS totales)	35%	Rector y Secretaria de Rectoría	\$ 1.701.333
Clientes	Mejorar la confianza de la comunidad	Implementar acciones para avalar la certificación de calidad, de acuerdo con la norma establecida	Trimestral	Certificaciones de calidad (certificaciones de calidad del colegio/total de certificaciones que hay para colegios)	10%	Rector	\$ 2.750.000
Clientes	Prestar servicios con altos niveles de confianza y calidad.	Optimizar los procesos con alta calidad, impactando la calidad de vida en el desarrollo humano de la comunidad educativa, cumpliendo con los requerimientos solicitados por los entes de control.	Cuatrimestral	Requerimientos respondidos a los entes de control/total requerimientos solicitados por los entes de control.	8%	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos.	\$85.000.000
Procesos	Aumentar la eficiencia de los procesos	Realizar evaluaciones y autoevaluaciones de las diferentes áreas y grupo de interés que conforman la Institución.	Anual	Índice de procesos defectuosos (Hallazgos en los procesos del colegio/cómo se deben llevar los procesos en la institución).	10%	Rector	\$ 15.450.000

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Plazo	Indicador	Mejora	Responsable	Costo
Innovación y Aprendizaje	Mejorar los conocimientos y habilidades de los empleados.	Crear alianzas con Instituciones educativas con el fin de dar capacitaciones a docentes, directivos, padres de familia y administrativos.	Trimestral	Índice de capacitaciones (número de personas capacitadas/número total de empleados).	15%	Secretaria de Rectoría	\$ 5.766.667
Innovación y Aprendizaje	Mejorar las herramientas y tecnologías utilizadas en la entidad.	Solicitar a la SED oportunamente el mantenimiento, actualización y adecuación de los equipos, plataformas y demás tecnologías con el fin de prestar un mejor servicio en el servicio de las TIC'S a la comunidad educativa.	Semestral	Índice de las herramientas y tecnologías de la institución (Inventario del colegio actual/inventario del colegio del año anterior)	10%	Almacenista	\$ 375.000.000
RSE	Continuar con el programa del PRAE, haciendo énfasis en las 3R, reciclar, reutilizar y reducir en todas las áreas funcionales del colegio.	Implementar proyectos educativos y productivos sobre el uso responsable de las 3R.	Trimestral	Índice de reportes del PRAE (reportes del PRAE del colegio/total de reportes que se tienen que presentar en la SED)	5%	Directivos Docentes y Docentes Ciencias y Naturales.	\$ 8.333.333
RSE	Emprender proyectos, cuidando y conservando las fuentes hídricas.	Promover el consumo de agua responsable como bien esencial para el desarrollo de la sociedad y la vida, contribuyendo al cuidado del medio ambiente.	Trimestral	Promedio de consumo de agua de los últimos tres meses/promedio de consumo general.	10%	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos.	\$230.000.

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Plazo	Indicador	Mejora	Responsable	Costo
RSE	Generar empleo en igualdad de oportunidades	Solicitar a la SED oportunamente los requerimientos correspondientes a la falta de personal y las áreas a las que se necesitan de acuerdo con la normatividad vigente.	Anual	Índice de vacancia del colegio (número de empleados en el colegio/número de empleados que debería haber en la planta)	5%	Directivos Docentes y Rector	\$ 140.000.000
RSE	Realizar contrataciones, de acuerdo con la normatividad vigente.	Implementar herramientas que impulsen la competitividad de los servidores, mejorando la confianza de la comunidad educativa.	Anual	Índice de las evaluaciones Calificación de la evaluación individual/Promedio de las calificaciones de evaluación de los servidores.	10%	Directivos Docentes, docentes y Administrativos.	65.000.000
RSE	Fomentar el respeto y la promoción de los DD.H.H. de forma transversal.	Implementar actividades que representen altos valores humanos y organizacionales, priorizando los DD.HH. de manera transversal en todas las áreas funcionales de la Institución.	Mensual	Actividades realizadas promocionando los DD.HH./actividades programadas en DD.HH.	20%	Directivos Docentes y Docentes	\$7.500.000
RSE	Crear e implementar el código de ética del Colegio.	Realizar el código de ética de la Institución de forma clara, veraz, oportuna, suficientes y pertinentes, fortaleciendo la confianza de la comunidad educativa y minimizando los riesgos en la institución	Trimestral	Actividades implementadas en el Código de Ética/Actividades programadas en el código de Ética.	30%	Directivos Docentes, Docentes y Administrativos.	\$12.500.000

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Estrategias	Plazo	Indicador	Mejora	Responsable	Costo
RSE	Servir a la comunidad educativa con altos índices de accesibilidad, calidad.	Capacitar al personal sobre la atención al ciudadano en términos de oportunidad, accesibilidad, respuesta y no repetición de las PQRS en el colegio.	Mensual	Índice de PQRS (PQRS respondidas/PQRS totales)	35%	Rector y Secretaria de Rectoría	\$ 3.500.000

**Nota.** Cuadro de mando integral. Elaboración propia

En la tabla No. 10, muestra el cuadro de mando integral que busca llevar un control y seguimiento sobre el mapa estratégico de la RSE integrada a las estrategias organizacionales del colegio Marco Fidel Suárez que son medibles de acuerdo con los indicadores propuestos, mejorando un porcentaje los procesos y procedimientos de la entidad, por lo cual deben responder los empleados a cargo, implementando las iniciativas.

## **Conclusiones**

Se diseñó el instrumento de diagnóstico para la identificación del problema del Colegio Marco Fidel Suárez, es decir, la entrevista, aplicándola a algunos integrantes de acuerdo con el cargo y las evidencias que nos apoyarán lo afirmado por los entrevistados y que arrojaron los resultados para ser analizados, ayudándonos a identificar los problemas más significativos.

A partir del análisis realizado, se construyó el marco lógico, compuesto por el árbol de problemas y el árbol de objetivos y a partir de estos, se realizó el paso a paso para el diseño, implementación e integración del mapa estratégico de la institución..

El mapa estratégico sirvió como herramienta para realizar el plan de mejoramiento a través del cuadro de mando integral, que sirve como herramienta para evaluar la organización en las perspectivas financiera, clientes, procesos, innovación y aprendizaje y Responsabilidad Social Empresarial en las dimensiones económica, social y medioambiental.

## Referencias

- Cardona Alzate, C. J. (2010). *Universidad Tecnológica de Pereira*. Obtenido de repositorio.utp.edu.co:  
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1549/658408C268.pdf;jsessionid=E1E7648E1361E6224466F49DE6A8DB99?sequence=1>
- Colegio Marco Fidel Suárez IED. (17 de 02 de 2009). *Colegio Marco Fidel Suárez*. Obtenido de colegiomarcofidelsuarez6.blogspot.com: <http://colegiomarcofidelsuarez6.blogspot.com/>
- Díaz Patigño, L. M. (2007). *Responsabilidad Social Empresarial: Enfoque estratégico y de creación de valor*. Bogotá D.C.: Universidad de los Andes.
- ISO. (2010). *ISO*. Obtenido de iso.org Web Site:  
<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Martínez Lima, I. (Dirección). (2018). *Cómo hacer un Cuadro de Mando Integral - Balance Scorecard Parte 1* [Película].
- Martínez Lima, I. (Dirección). (2018). *Cómo hacer un Cuadro de Mando Integral Parte 2 - Balance Scorecard - Las cuatro perspectivas* [Película].
- Martínez Lima, I. (Dirección). (2018). *Cómo hacer un Cuadro de Mando Integral Parte 3 - Implementación* [Película].
- Muñoz, C. E. (2009). *Cuadro de Mando Integral (Balance Scorecard) para la gestión bibliotecaria: pautas para una aplicación*. Lima - Perú: Universidad Peruana Cayetano.
- Red Académica. (2020). Secretaría de Educación. Obtenido de redacademica.edu.co:  
<https://www.redacademica.edu.co/colegios/colegio-marco-fidel-suarez-ied>
- Secretaria técnica de planeación “árbol de problemas” recuperado de:  
<https://www.slideshare.net/psicologavanessasoto/el-arbol-deproblemas>



**Anexo**

**download your files**