

**Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol, un Compromiso con
Colombia**

Brahiam Felipe Acuña Carrillo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Administración de Empresas
La Dorada
2020

**Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol, un Compromiso con
Colombia**

Brahiam Felipe Acuña Carrillo

Tutor

Henry Hurtado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Administración de Empresas
La Dorada
2020

Tabla de Contenido

Resumen Analítico Especializado	4
Resumen	5
Abstract	6
Capitulo 1 Antecedentes	7
Introducción	7
Objetivos.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos.	8
Capítulo 2. Marco de Referencia	9
La Responsabilidad Social Como Fuente de Crecimiento y Desarrollo Social Continuo.....	9
Concepto teórico y cita de diferentes autores	11
Marco Institucional	13
Capítulo 3. Resultados	16
Instrumento de diagnóstico aplicado a Ecopetrol S.A.S	16
Resultados del Diagnóstico	17
Matriz de Marco lógico	18
ÁRBOL DE PROBLEMA.....	18
ÁRBOL DE OBJETIVOS	19
MAPA ESTRATÉGICO	20
Capítulo 4. Plan de Mejoramiento.....	21
Plan de Mejora	21
Conclusión	22
Referencias.....	23

Resumen Analítico Especializado

Título	Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol, un compromiso con Colombia.
Autor	Brahiam Felipe Acuña Carrillo
País	Colombia
Fecha	Diciembre de 2020
Palabras Claves	Clientes, Cumplimiento, Partes interesadas, Presupuesto, Responsabilidad.
Descripción	Trabajo evaluación final, de Responsabilidad Social Empresaria, con la empresa Ecopetrol como objeto de estudio.
Fuente	Se consultaron 37 autores
Contenido	Donde se realiza la identificación de fallas de control, en el componente en referencia a lo recomendado en la norma Iso 26000 aplicado a la empresa Ecopetrol, donde mediante el análisis de información mediante la implementación, diferentes técnicas, análisis cuantitativo y cualitativo, se logra destacar, componentes a intervenir, de esta forma aportando a la mejora continua de la organización.
Metodología	Tipo de investigación cuantitativo y cualitativo
Conclusiones	Con el desarrollo de la actividad, es posible destacar la importancia en la planeación y el reconocimiento de las diferentes variables en función de los objetivos y metas propuestas al interior de una organización, y en lo referente al ejercicio práctico propuesto por la guía de actividades, se destaca la identificación de la problemática central, a partir de la cual se desarrolla una serie de metodologías para comprender la dimensión, de dicha problemática y falla de control en el proceso en referencia a la adecuada implementación de la ISO 26000, como estrategia fundamental en la organización para el fomentando y su aporte en el desarrollo social.

**Responsabilidad Social Empresarial en Ecopetrol, un Compromiso con
Colombia**

Resumen

La RSE en Ecopetrol y su identificación como componente principal, se realizó el análisis de las condiciones en referencia al manejo del componente en Ecopetrol, donde mediante el estudio de una serie de postulados teóricos, y la norma ISO 26000, se reconocieron los componentes fundamentales, los cuales requieren atención prioritaria para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización. Para ello se implementó la utilización de un marco lógico con el cual se inspecciono a detalle las consideraciones en las cuales se evidenciaba fallas de control, y partiendo de esto fue posible la identificación de las causas, facilitando ajustar el proceso desde la planeación, para la toma de decisiones estratégicas. De igual forma se realiza el estudio juicioso de lo que implica la responsabilidad social empresarial y su gran importancia al interior de las organizaciones hoy por hoy. Donde es de resaltar el compromiso de las nuevas empresas en su cooperación para la construcción de una mejor sociedad, aportando al desarrollo de las comunidades en sus áreas de influencia, todas estas acciones de mejores en el componente de RSE deberán estar alineados con los objetivos de estratégico de la organización, haciendo de ellos elementos indispensables para su crecimiento.

Palabras Claves: Clientes, Cumplimiento, Partes interesadas, Presupuesto, Responsabilidad.

Abstract

In the current process, the analysis of the conditions was carried out in reference to the management of the corporate responsibility component in Ecopetrol, where, through the study of a series of theoretical postulates, and the Iso 26000 standard, the fundamental components were recognized, which require Priority attempt to fulfill the objectives proposed by the organization. For this, the use of a logical framework was implemented with which the considerations in which control failures were evidenced were inspected in detail, and based on this it was possible to identify the causes, facilitating the adjustment of the process from planning, for the making strategic decisions. Similarly, the judicious study of what corporate social responsibility implies and its great importance within organizations today is carried out. Where it is worth highlighting the commitment of new companies in their cooperation for the construction of a better society, contributing to the development of the communities in their areas of influence, all these better actions in the CSR component must be aligned with the objectives of strategic of the organization, making them essential elements for its growth.

Keywords: Clients, Compliance, Stakeholders, Budget, Responsibility.

Introducción

En este documento se evidencia La Responsabilidad Social Empresarial como pilar sobre el cual se despliegan en gran parte las empresas en el entorno global, esto a partir de las necesidades identificadas por las organizaciones de participar en planes integrales para el desarrollo, donde ponen en marcha la búsqueda de la mejora en las condiciones del entorno donde se desenvuelven sus operaciones. Para la identificación de los componentes que ayuden en la formulación de una propuesta integral de RSE, las empresas deben apropiarse de valores con los cuales se fomentan los compromisos empresariales en busca de una mejora permanente y continua; la cual debe ser de forma duradera y prolongada para asegurar su materialización y éxito, debido a la necesidad de lograr llevar su visión a largo plazo, y trascender en un periodo de tiempo prolongado, con beneficios para el colectivo y la organización. Es de resaltar que la RSE debe ir más allá de las obligaciones contraídas desde lo legal y técnico que la empresa tiene con el estado, estas son acogidas de manera voluntaria con el propósito de aportar en el desarrollo social y económico de la región; cabe destacar que podemos identificar diferentes aspectos para su aplicación en referencia con los objetivos de las organizaciones. De acuerdo con lo anterior en el desarrollo del presente trabajo podemos evidenciar el proceso para la identificación de las fallas en la gestión de RSE de la empresa Ecopetrol S.A mediante la aplicación de una serie de herramientas destinada para ello y de igual forma partiendo del estudio de los resultados. Se presentan acciones de mejora las cuales deberán estar alineadas con sus objetivos estratégicos, fomentando desarrollo en las regiones donde cuenta con influencia la organización.

Objetivos

Objetivo General

Identificar estrategia y metodología necesarias, para lograr reconocimiento del problema central de la organización, mediante la aplicación de marco lógico y mapas estratégicos.

Objetivos específicos

- Reconocer el problema central en referencia, mediante la construcción de un mapa de problemas.
- Mediante la identificación de los problemas, conformar el árbol de objetivos en relación con los aspectos económicos, sociales o ambientales de la organización.
- Construir un árbol estratégico partiendo, del reconocimiento de los objetivos.

Capítulo 2. Marco de Referencia

La Responsabilidad Social Como Fuente de Crecimiento y Desarrollo Social Continuo

La RSE como estrategia de crecimiento social. En la modernidad es posible identificar nuevos cambios en el pensamiento y rumbo de las organizaciones, los postulados donde se plantea las empresas como instituciones hechas para generar dividendos y alegrar el corazón únicamente de sus inversionistas está pasando al segundo plano, las empresas hoy por hoy comprenden un poco más a detalle la complejidad de la sociedad. Donde están de acuerdo a las condiciones, y al medio que responden de terminada forma.

Las organizaciones resaltan la importancia de contar con una fuerza de trabajo comprometida con la RSE, ya que logran identificar la comodidad en el entorno empresarial, al no tener resistencia con el medio y buscar la forma de tener intereses paralelos con la sociedad, la cual debe ser beneficiada de forma directa, a través de las acciones desarrolladas por las organizaciones.

Es de resaltar, de acuerdo con la naturaleza de las empresas puede comprender cierto grupo de interés poblacional, en estos segmentos presentaran sus aportes para el desarrollo social.

Es posible destacar la diferencia en los entornos donde se hace uso de política de RSE y donde no. Los países desarrollados normalmente destacan en sus procesos para el crecimiento social acciones donde se realizan aportes significativos para lograr avances y crecimiento social; en los países en vía de desarrollo las acciones de las organizaciones van más encaminadas al beneficio individual, en muchos de los casos esto obedece a los escasos recursos, lo cual representa amenazas en el proceso de crecimiento social.

En el siglo XIX con indicios del origen de la revolución industrial, se evidencio la aparición de empresas de gran tamaño las cuales enfocaban sus esfuerzos en ofrecer sus servicios o productos, procurando abarcar el mayor espacio en sus mercados, sus colaboradores o empleados no eran tomados como relevantes, y a estos se les podía remplazar con gran facilidad. Con el paso de los años las instituciones como la legislación, se torna más compleja involucrando aspectos normativos de obligatorio cumplimiento como reformas laborales, donde las organizaciones se ven en la obligación de mejorar las condiciones de clientes internos, es probable que en el proceso de esta transición aunque de forma forzosa, los resultados para la organizaciones quizás fueron favorables, debido a los cambios en la forma de cómo sus empleados con mejores condiciones, pueden estar más comprometidos con el éxitos de sus empresas, sintiéndose parte de esta; esta clase de resultados aportan en la maximización de utilidades, la optimización de recursos, conocimientos de su fuerza laboral, haciendo posible determinar los beneficios producto de la mejora en las condiciones, para las partes involucradas en referencia a las actividades de la empresa.

La aplicación y puesta en funcionamiento de los conceptos teóricos necesarios para la RSE, en una organización demandan el despliegue de una serie de recursos y coordinación, enfocados de acuerdo con las metas y objetivos estratégicos de las empresas, cabe anotar que es necesario identificar los aspectos y el alcance definidos por la organización. Es posible determinar que la RSE es un paso evolutivo en la percepción humana, ya que esta busca la integración de las comunidades para un crecimiento continuo y sostenido, donde cadauno de los componentes sociales juegan un papel importante; los cambios en la conciencia empresarial en comparación a los siglos pasados son de gran notoriedad, los avances en el inconsciente colectivo actual, y reconociendo de la necesidad de avanzar como sociedad.

Para finalizar presento una frase de uno de los grandes emperadores de Roma Marco Aurelio que representa de forma práctica los valores implícitos en la RSE:

“Lo que no es bueno para la colmena no es bueno para la abeja”

Concepto teórico y cita de diferentes autores

De acuerdo con (Sócrates.) Es aquella que surge del crecimiento de la virtud como fundamento esencial de hacer lo debido. Actitud que la única cosa básicamente buena es una buena voluntad del ser; por ende, una labor solo puede ser buena si su principio surge desde la ley moral. (Immanuel Kant) Señala Melé, “No es suficiente conocer lo correcto. El comportamiento moral requiere una firme adherencia al bien humano siguiendo buenos principios con voluntad fuerte” (Melé, D. 2009). Si es evidente la ausencia de rectitud las relaciones humanas en la organización se corrompen y, terminan por afectar al favor de los resultados. De hecho, lo contrario a la honradez es la corrupción. M.; (Debeljuh, P. y Delbosco, P. 2007). Planean conducta íntegra y la confianza pueden ser precisos de forma colectiva, y así se evidencia durante el análisis de las interacciones y su autoridad en el desarrollo del grupo., (M.; Kahai, S. y Yammarino, F. 2011). Es un proceso de razonamiento aplicado a sistemas o problemas complejos, con miras a lograr un objetivo. Este tipo de razonamiento pretende reducir la incertidumbre, minimizar riesgos y maximizar oportunidades a través de un conjunto de múltiples procedimientos de análisis y aprendizaje (Loehle, 1996; Wells, 1998). El pensamiento estratégico es un asunto intuitivo que facilita un enfoque preciso para futuras actividades de planificación de la empresa. Los resultados de este enfoque se adicionarán a la visión, estrategia de la organización, y misión (Sánchez, 2007). Mezcla de métodos para el análisis y expansión mental utilizados para obtener favorabilidad competitiva. El pensamiento estratégico es una técnica para determinar una visión y obtener una consolidación duradera para dicha visión (Ohmae 2004). el progreso social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un

proceso dinámico de desarrollo económico”. El crecimiento social es un asunto que, en el transcurso del tiempo, conduce a la mejora de las circunstancias de vida de toda la población en determinados ámbitos como: salud, formación, alimentación, habitad, decaimiento, seguridad social, empleabilidad, trabajo, principalmente. Aportando en la mitigación de la pobreza. (James Midgley). el progreso es probable que se presente como un asunto para el avance en cuanto a las libertades visibles que gozan los individuos. La percepción de la mejora continua, facilita conceder importancia y cimiento al concepto de crecimiento humano, como un sumario paralelo y complementario al fortalecimiento social. (Amartya Sen). en el siglo XVII surgen los primeros escritos que manifiesta la inconformidad sobre el desarrollo, y es a los comerciantes a quienes se les reconoce como “promotores” del desarrollo. Sin embargo, no es claro si la preocupación de estos se encuentra en la riqueza o en el poder, lo que está claro es que ellos pretendían “la expansión y el desarrollo de sus naciones”, impulsando a mayor el ritmo de crecimiento la producción por medio de una plena y eficiente uso de los factores de producción, fundamentados del trabajo. (Hidalgo 1998). Según (Bergson, 1907 p.236). "El desorden no es más que un orden diferente que, en un momento de nuestra historia, no llegamos a comprender. Reconsiderar la representación de la excelencia de una empresa, es proponer una comprensión de un conjunto de factores que, al inicio, parecen dispersos y sin coherencia". Según (Freeman, 1984 p.271). "Las partes interesadas son aquellos individuos o estructuras sociales que afectan o son afectados por las metas o acciones de la organización; por ende, deben ser considerados en la planeación estratégica. "según (Marić, 2013 p.271). "Al ser diversos, es imprescindible identificar el papel de cada participante que interfiere de estos para atender las diferentes exigencias. De acuerdo con (Kramer, 2011 p.44): “el valor compartido ofrece a las corporaciones la oportunidad de utilizar sus habilidades, recursos y capacidad de gestión para liderar el progreso social” Según (Elkington, 1998, p.44); "sustentando que los negocios necesitaban

evaluarse no solo con el tradicional rendimiento financiero —expresado generalmente con indicadores como las utilidades económicas, el retorno de la inversión o el valor patrimonial— sino también con la evaluación de sus impactos en la economía, el medio ambiente y las sociedades en las cuales operan"

Marco Institucional

Tabla 2.

Información relevante de Ecopetrol como empresa objeto de estudio

Nombre de la empresa: Ecopetrol S. A

Sector: Energético

Ubicación: Planta Puerto Salgar

Misión: Trabajamos día a día, para hacer de un mundo mejor: aplicando técnicas eficientes y sostenible, con procesos limpios y amigable con el medio ambiente, cumpliendo con lo referente a calidad, la excelencia operativa, y la transparencia en cada una de las actividades ejecutadas. Fomentando la interacción entre las partes, propiciando espacios de mutuo beneficio entre las diferentes partes interesadas.

Visión: Ecopetrol convertirá en una empresa de talla internacional en el sector energético, con enfoque en la generación de valor y capacidad de crecimiento, con actividades operacionales para la exploración y explotación de petróleo y gas aplicando los más altos estándares de calidad, con los menores impactos negativos sobre el medio ambiente.

Valores: Ética e honradez, compromiso, respeto y responsabilidad con la vida

Estructura Organizacional:

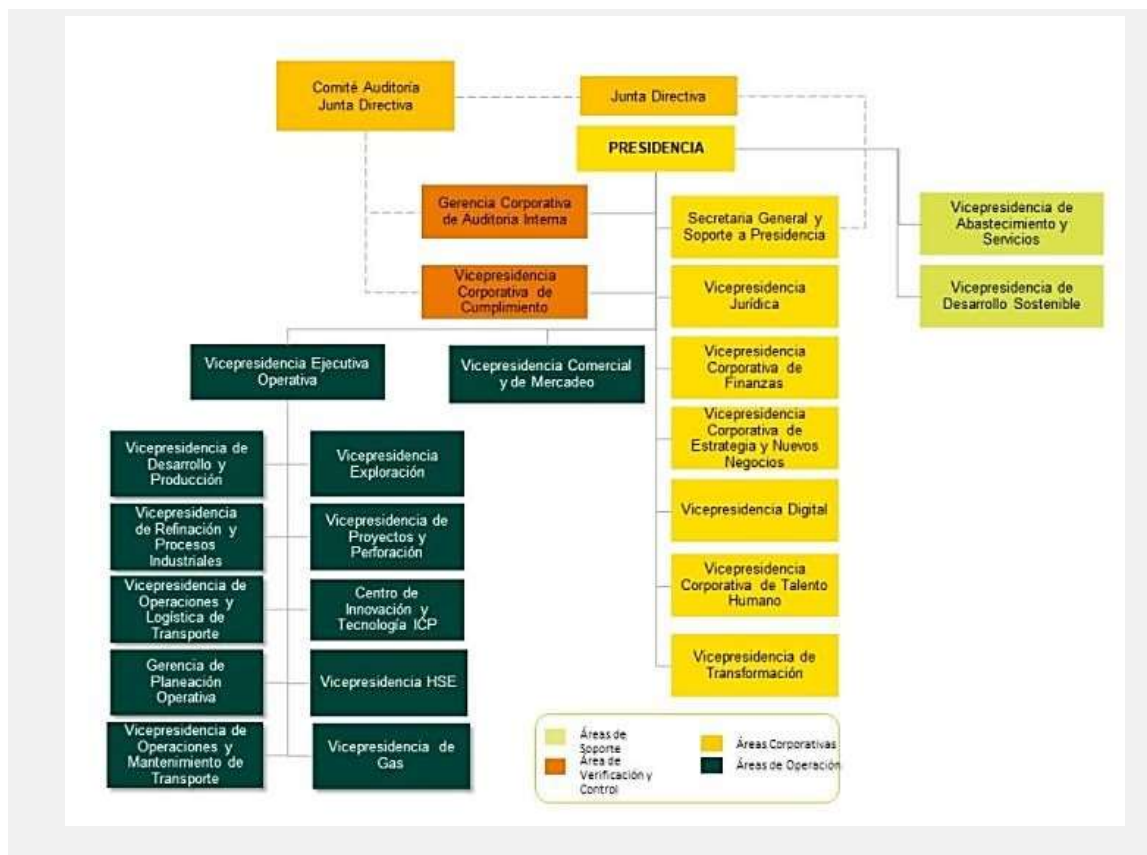


TABLA 2. MARCO INSTRUCCIONAL

Materia Fundamental o variables	Indicadores que demuestran el cumplimiento de la materia fundamental”	Preguntas (Entre 10 y 15 en total)	Instrumento y población objeto de estudio
Gobernanza de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de eficiencia en sus procesos Cuentan con una estructura orgánica funcional Nivel de cumplimiento de metas planeadas 	<p>¿Se cuenta con una estructura organizada y solida al interior de la organización?</p> <p>¿Las gerencias y departamento se encuentran alineados de acuerdo con las metas de organización?</p>	Organización
Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas laborales justas Número de actividades para el fomento de los derechos humanos en la organización. Actividades sociales en pro de los derechos humanos en áreas de influencia a proyectos. 	<p>¿Prevalecen valores de respeto y buenas prácticas sociales al interior de organización y fuera de ella?</p> <p>¿Se cuenta con una política para prevenir la explotación infantil?</p>	Organización y Comunidad

Prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y reentrenamiento del cliente interno • Estandarización de procesos. • Campañas de integración entre los colaboradores. 	<p>¿Se cuentan con programas para la Seguridad y Salud en el Trabajo SST?</p> <p>¿Los programas de capacitación son apropiados y los resultados son óptimos?</p>	Organización
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de desperdicios en los procesos. • Porcentaje de desperdicios recuperados. • Programas de compensación ambiental. • Jornadas de capacitación en temas ambientales, cliente interno. 	<p>¿Se evidencian las condiciones de mejora, en relación con los procesos y programas implementados para la mitigación de impactos negativos ambientales? ¿Se cuenta con registros cualitativos y cuantitativos de los resultados y programas realizados para la compensación ambiental?</p>	Organización y Comunidad
Prácticas justas de operación	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia en los procesos. • Formulación de políticas de ética en la organización 	<p>¿Existen manuales de procesos?</p>	Organización
Asuntos de consumidores	<ul style="list-style-type: none"> • Formular política de alcohol y drogas. • Porcentaje de Implementación de la política de Alcohol y drogas. 	<p>¿Se cuenta con una política de alcohol y drogas divulgada?</p> <p>¿Se realiza controles y sociabilización de los colaboradores para el control del consumo?</p>	Organización
Participación activa y desarrollo de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión en actividades para el desarrollo social. • Cofinanciación de proyectos sociales. • Alianzas publico privadas en pro de comunidades en áreas de fluencia a proyectos. • Priorizar mano de obra local en proyectos. 	<p>¿Qué actividades se desarrollan desde el componente de RSE?</p> <p>¿Cuál es el presupuesto asignado por la organización en el programa de RSE?</p>	Organización y Comunidad

Capítulo 3. Resultados

Instrumento de diagnóstico aplicado a Ecopetrol S.A.S

Materia Fundamental o variables	Preguntas	Datos, nivel de cumplimiento		
		Cumple	Parcialmente cumple	No cumple
Gobernanza de la organización	¿Se cuenta con una estructura organizada y solida al interior de la organización?	35	4	3
	¿Las gerencias y departamento se encuentran alineados de acuerdo con las metas de organización?	37	2	3
Derechos humanos	¿Prevalcen valores de respeto y buenas prácticas sociales al interior de organización y fuera de ella?	40	2	0
	¿Se cuenta con una política para prevenir la explotación infantil?	42	0	0
Prácticas laborales	¿Se cuentan con programas para la Seguridad y Salud en el Trabajo SST?	42	0	0
	¿Los programas de capacitación son apropiados y los resultados son óptimos?	39	2	1
Medio ambiente	¿Se evidencian las condiciones de mejora, en relación con los procesos y programas implementados para la mitigación de impactos negativos ambientales?	29	8	5
	¿Se cuenta con registros cualitativos y cuantitativos de los resultados y programas realizados para la compensación ambiental?	35	4	3
Prácticas justas de operación	¿Existen manuales de procesos?	38	3	1
Asuntos de consumidores	¿Existe planes de seguimiento para conocer la opinión de los clientes y la comunidad con respecto a los servicios prestados por la organización?	27	12	3
	¿Se realiza seguimiento posventa para identificar el grado satisfacción de los consumidores?	35	4	3
	¿Se involucran los clientes y personal externos en la fase planeación para la formulación de la política RSE y definir los objetivos?	24	5	13
	¿Se ejecutan las actividades que se planean desde el componente de RSE?	35	3	4

Participación activa y desarrollo de la comunidad	¿El presupuesto asignado por la organización en el programa de RSE es el adecuado?	37	2	3
---	--	----	---	---

TABLA 3. RESULTADOS EN CUENTA DE PERCEPCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN EN DETERMINADAS MATERIAS FUNDAMENTALES.

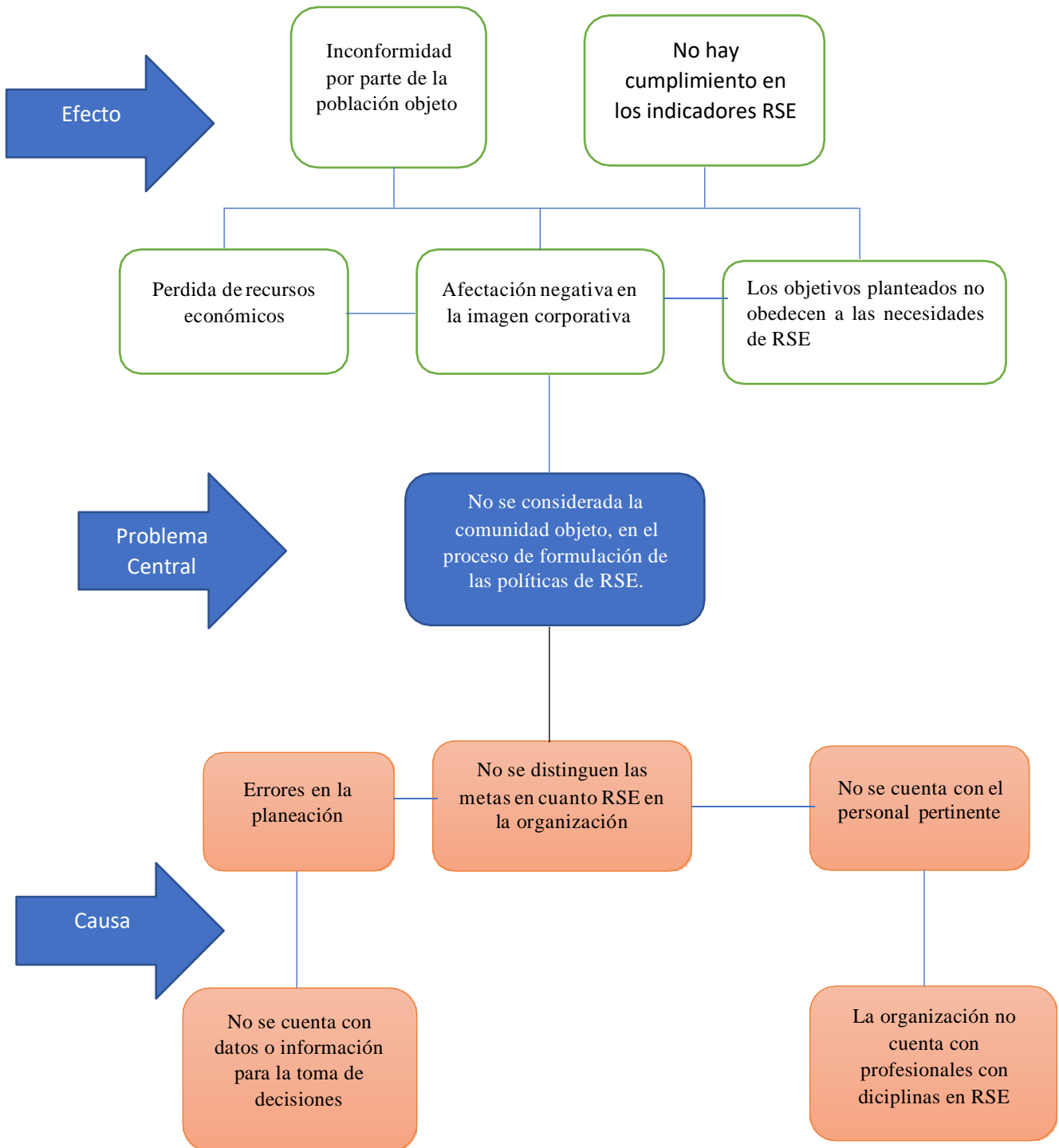
Resultados del Diagnóstico:

En la fase de diagnóstico se elevó la consulta a 50 personas entre funcionarios y población del área de influencia del proyecto, donde se obtuvieron una serie de resultados, con la atención puntual de 42 de los encuestados.

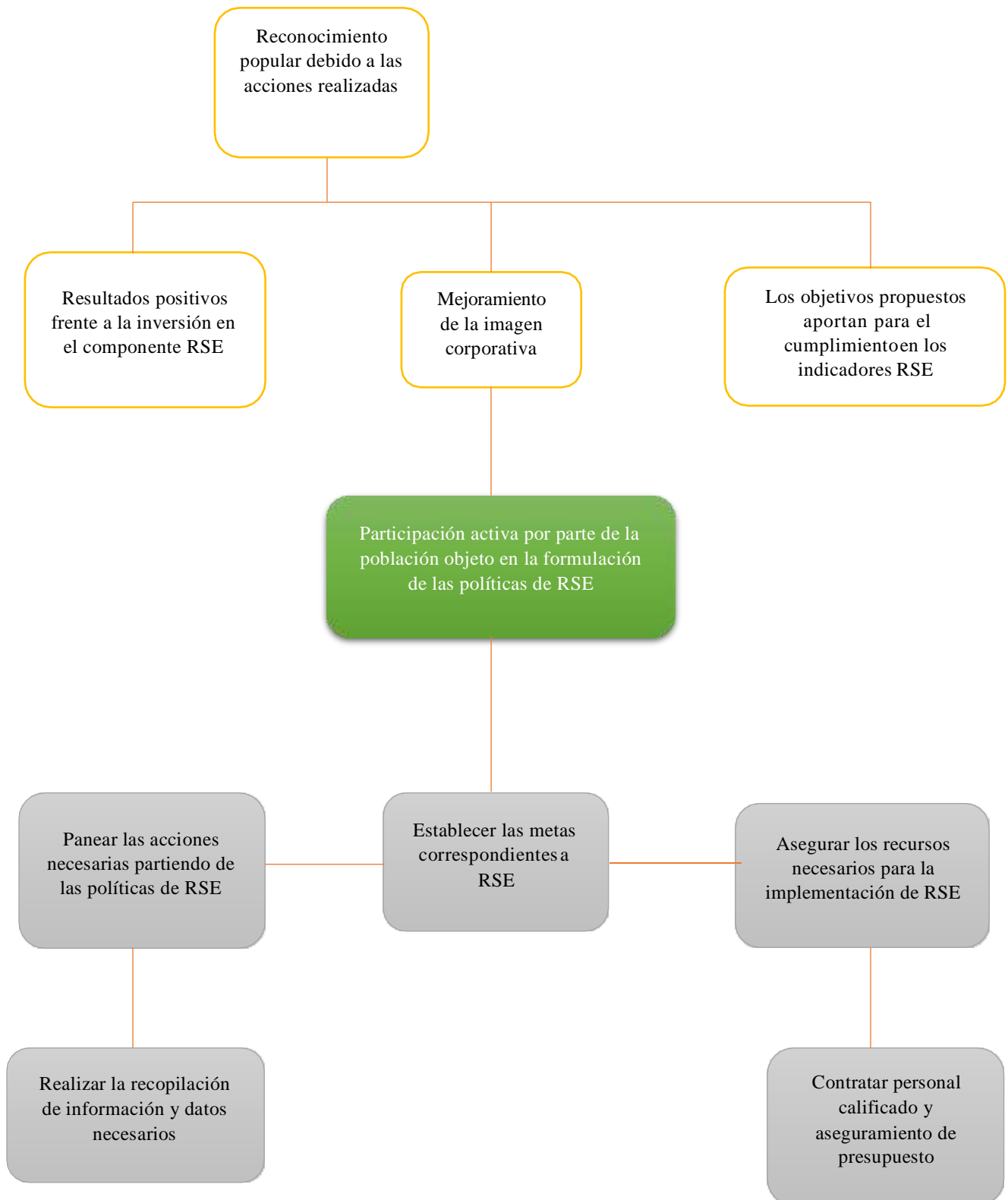
Resultando como principal falla en el proceso de materia fundamental o variable en referencia a asunto de consumidores, donde se evidencia dificultades debido a la falta de inclusión de las comunidades como parte interesada en la fase de planeación para la incorporación de sus necesidades y percepción sobre la responsabilidad de la organización con el medio.

Matriz de Marco lógico

ÁRBOL DE PROBLEMA



ÁRBOL DE OBJETIVOS



MAPA ESTRATÉGICO

Reconocimiento	Cumplimiento	Responsabilidad	
Visión			
Ecopetrol convertirá en una empresa de talla internacional en el sector energético, con enfoque en la generación de valor y capacidad de crecimiento, con actividades operacionales para la exploración y explotación de petróleo y gas aplicando los más altos estándares de calidad, con los menores impactos negativos sobre el medio ambiente.			
Financiera	Asignación de presupuesto para el componente RSE	Facilidad de pagos a clientes frecuentes	Descuentos especiales por compras en volumen
Clientes	Campañas de mercadeo	Actividades de fidelización de clientes	Incentivos a clientes frecuentes
Procesos Internos	Estandarización de procesos	Asignación de responsables por actividades	Garantizar procesos eficientes
Aprendizaje y conocimiento	Implementación de programas de capacitación del cliente interno	Promoción y beneficios a colaboradores por formación	Capacitación y reentrenamiento
Misión			
Trabajamos día a día, para hacer de un mundo mejor: aplicando técnicas eficientes y sostenible, con procesos limpios y amigable con el medio ambiente, cumpliendo con lo referente a calidad, la excelencia operativa, y la transparencia en cada una de las actividades ejecutadas. Fomentando la interacción entre las partes, propiciando espacios de mutuo beneficio entre las diferentes partes interesadas.			

TABLA 4. MAPA ESTRATÉGICO

Capítulo 4. Plan de Mejoramiento

Plan de Mejora

Dimensión	Objetivo	Estrategia	Plazo	Recursos	Indicador	Seguimiento
Económico	Incrementar los márgenes de utilidad de empresa	Mejorar la eficiencia de los procesos en la organización evitando cuellos de botella los cuales generan retrasos en la operación	1 año	Consultoría de empresas especializadas.	Porcentaje de aumento en la eficiencia	Trimestral
		Reemplazo de equipos obsoletos, por tecnología de punta	2 años	Capital propio de la organización	Porcentaje de nuevas tecnologías adquiridas	Semestral
Social	Mejorar la imagen de la organización ante las diferentes partes interesadas y comunidad en general	Brindar apoyo en actividades sociales en áreas de influencia de proyectos	1 año	Personal calificado del área de RSE	Numero de actividades realizadas	Trimestral
		Identificar problemáticas sociales en las cuales se pueda facilitar ayudas de la organización	1 año	Personal calificado del área de RSE	Numero de programas creados	Semestral
		Fomentar la empleabilidad de la población de las regiones	1 año	Personal calificado del área de RSE y Producción	Porcentaje de trabajadores residentes en las áreas de influencia de proyectos	Trimestral
Ambiental	Disminuir la presión sobre los recursos naturales en los procesos de exploración y explotación petróleo.	Adopción de tecnologías limpias en los procesos de exploración y explotación.	1 año	Personal Calificado de Producción y HSEQ	Tecnologías adoptadas	Semestral

Realizar actividades de compensación ambiental y reforestación de las áreas fase de cierre y desmonte	Intervención de áreas de interés ambiental, para la mitigación de los impactos adversos generados en la operación.	2 años	Personal calificado de HSEQ y comunidades interesadas de las regiones	Número de hectáreas con compensación ambiental	Anual
---	--	--------	---	--	-------

TABLA 5. PLAN DE MEJORA

Conclusión

Con el desarrollo de la actividad, es posible destacar la importancia en la planeación y el reconocimiento de las diferentes variables en función de los objetivos y metas propuestas al interior de una organización, y en lo referente al ejercicio práctico propuesto por la guía de actividades, se destaca la identificación de la problemática central, a partir de la cual se desarrolla una serie de metodologías para comprender la dimensión, de dicha problemática y falla de control en el proceso en referencia a la adecuada implementación de la ISO 26000, como estrategia fundamental en la organización para el fomentando y su aporte en el desarrollo social.

Partiendo del reconocimiento de esta y sus variables, se plantean actos con las cuales es posible mitigar los efectos adversos producto de sus correspondientes hechos, optando por manejos adecuados y asignación de recursos necesarios para superar la limitación e individualidad en la acción y trabajo del entorno empresarial; así mismo asumir un compromiso responsable, que a su vez genere impacto positivo en cada elemento de dicho proceso.

Referencias

- Bruzco, M. (2015). Pensamiento estratégico emergente en la construcción de la realidad sustentable, Sector Cacao; Estado Sucre, Venezuela. *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(48), 74–99. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=102859522&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- De la Cruz, C & Fernández, J. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. *Empresa y Humanismo*, 19(2), 69–118. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=117625019&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- García, O. (2016). Fundamentos teóricos de la planeación estratégica. [Formato de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/9476>
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lls&AN=140256523&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- León, M., & León, R. (2018). Gestión De La Responsabilidad Social Empresarial Del Sector Alimentario Venezolano Y Ciudadanía. *Revista Orbis*, 13(39), 15–29. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=129587482&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Marulanda, N., & Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders). *Información Tecnológica*, 30(3), 269–276. Recuperado

de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=137284752&lang=es&site=eds-live&scope=site>

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

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

Ortegón, G., Castrillón, O & Ruíz, S. (2019). Los grupos de interés en la programación de producción de un sistema de manufactura “Job Shop.” *Revista EIA*, 16(32), 65–84., Recuperado

de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=137635558&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Pigé, B. (2012). La representación de la excelencia de las empresas.

Administración y Organizaciones, 15(29), 61–78. Recuperado

de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=89472258&lang=es&site=eds-live&scope=site>