

Ajustar la norma ISO 26000 de la responsabilidad social empresarial en la empresa
Agroavícola Sanmarino S.A

Diana Carolina Otálora

Sandra Lorena González

Gustavo Adolfo Mendez

Angelica Maria Carreño

Heidy Lisney Ramos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

Facatativá

2022

Ajustar la norma ISO 26000 de la responsabilidad social empresarial en la empresa

Agroavícola Sanmarino S.A

Diana Carolina Otálora

Sandra Lorena González

Gustavo Adolfo Mendez

Angelica Maria Carreño

Heidy Lisney Ramos

Trabajo para optar al título en Administración de empresas

Directora:

Yudith Caicedo Dominguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

Facatativá

2022

Resumen

Según la Norma ISO 26000, este es el compromiso que tiene toda organización ante el impacto que causa sus actividades y decisiones ocasionadas ante la sociedad, medio ambiente, generando un compromiso ético, contribuyendo al bienestar y salud. Se analiza en que contribuye la empresa Agroavícola Sanmarino SA, respecto a la responsabilidad social, por medio de una entrevista realizada al personal encargado con el fin de identificar en que variables de esta norma está fallando la compañía, se evidencia en la información recolectada para la investigación que presenta tres falencias, la primera es el desconocimiento de la normatividad ambiental vigente, la segunda es el alto riesgo psicosocial interno y externo, por último las prácticas laborales. Como observación a estas tres falencias se debe tomar un plan de acción, el cual se debe implementar unas estrategias para que la empresa y sus colaboradores tengan claridad del tema respecto a las normas legales vigentes de la norma ISO 26000, mediante capacitaciones a la comunidad y sus colaboradores socializando la política ambiental vigente con el fin de fomentar la separación de residuos, por otro lado, se evaluara el desempeño organizacional de los colaboradores identificando aspectos positivos y negativos buscando fortalecer los puntos críticos encontrados, así mismo, La empresa tiene la obligación de fomentar el desarrollo de bienestar en la sociedad y sus colaboradores desarrollando políticas de contratación de mujeres cabeza de hogar y población discapacitada, donde fomenta campañas de empleo y capacitación constante; Finalmente, En las prácticas laborales se pretende contribuir a que la compañía cumpla con las horas y horarios establecidos al momento de la contratación, también tener una capacitación constante en los puestos de trabajo para que estos sean efectivos y se cumpla la norma de seguridad y salud en el trabajo buscando siempre buscar el bienestar del trabajador.

Todo esto con el fin de que la compañía tenga un mejor cumplimiento de la norma, además de aportar responsabilidad social a la sociedad.

Palabras Clave: Agroavícola, Empresarial, Iso, Normas, social.

Abstract

According to the ISO 26000 Standard, this is the commitment that every organization has before the impact caused by its activities and decisions caused to society, the environment, generating an ethical commitment, contributing to well-being and health. It is analyzed how the company Agroavicola Sanmarino SA contributes, regarding social responsibility, through an interview with the personnel in charge in order to identify in which variables of this standard the company is failing, it is evidenced in the information collected for the research that presents three shortcomings, the first is the ignorance of current environmental regulations, the second is the high internal and external psychosocial risk, and finally labor practices.

As an observation of these three shortcomings, an action plan must be taken, which must implement some strategies so that the company and its collaborators have clarity on the subject regarding the current legal regulations of the ISO 26000 standard, through training for the community and its collaborators socializing the current environmental policy in order to promote the separation of waste, on the other hand, the organizational performance of the collaborators will be evaluated, identifying positive and negative aspects seeking to strengthen the critical points found, likewise, The company has the obligation to promote the development of well-being in society and its collaborators by developing hiring policies for women heads of household and the disabled population, where it promotes employment campaigns and constant training; Finally, in the labor practices it is intended to contribute to the company complying with the hours and schedules established at the time of hiring, also to have constant training in the workplace so that these are effective and the health and safety standard is complied with. at

work always looking for the well-being of the worker. All this in order for the company to have better compliance with the standard, in addition to contributing social responsibility to society.

Keywords: Agroavícola, Business, Iso, Standards, social

Tabla de Contenido

Conceptualización.....	12
Evolución del pensamiento estratégico.....	12
Características, elementos y formas de gestionar estratégicamente la RSE	12
Producción limpia y el consumo sostenible	17
Aplicación	21
Marco institucional.....	21
Diagnóstico.....	24
Matriz de Marco Lógico.....	27
Plan de Mejoramiento	31
Plan de Acción y de Seguimiento.....	31
Conclusiones	36
Referencias.....	38
Apéndice	42

Lista de Tablas

Tabla 1. Materias fundamentales o variables de la Norma Internacional ISO 26000 de la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SA.....	24
Tabla 2. Plan de Acción y de Seguimiento para la dimensión derechos humanos	31
Tabla 3. Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión medio ambiente	33
Tabla 4 Plan de Acción y de Seguimiento para la dimensión prácticas laborales	34

Lista de Figuras

Figura 1. Evolución del pensamiento estratégico	12
Figura 2. Póster gobierno corporativo	16
Figura 3. Estructura Organizacional	23
Figura 5. Árbol de problemas para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS..	27
Figura 6. Árbol de Objetivos para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS...	28
Figura 7. Mapa Estratégico para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS	29
Figura 4. Stakeholders para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS	30

Lista de Apéndice

Apéndice A Formato de Recolección de Información.....	42
---	----

Objetivos

Objetivo General

Fomentar la importancia de la Responsabilidad Social y empresarial en la empresa Agroavícola Sanmarino S.A implementando la norma ISO 26000.

Objetivos Específicos

Establecer causas y efectos a la problemática identificada en aspectos medio ambientales, Derechos Humanos y prácticas laborales.

Proponer estrategias para la problemática identificada en la empresa para la correcta implementación de la norma ISO 26000

Proponer plan de acción que contribuya al mejoramiento de las problemáticas que presenta la empresa en las tres materias fundamentales medio ambiente, Derechos Humanos y prácticas laborales

Conceptualización

Evolución del pensamiento estratégico

Figura 1.

Evolución del pensamiento estratégico



Fuente: Auditoria Propia

Características, elementos y formas de gestionar estratégicamente la RSE

Características

La Responsabilidad Social Empresarial RSE surgió de la nueva era tecnológica, hoy en día se ejecutan en la mayoría de las empresas adquiriendo un compromiso con la sociedad y el medio ambiente con la finalidad de generar valor y un impacto positivo; se ha convertido en una forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental.

Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad (Cajiga Calderon , 2022).

Este aspecto moderno, se da a raíz de la constante evolución de los mercados y sistemas que implementan nuevos procesos, inicia con procesos de transformación digital y ciertos aspectos de un desarrollo socialmente sostenible como conciencia ecológica, compromiso que asume cada una de las partes como un todo para un proceso beneficioso entre el entorno empresarial y social de una manera voluntaria, auto regulada, rentable y capaz de contribuir a desarrollo sostenible.

La RSE se caracteriza por contribuir y marcar un impacto a nivel mundial creando conciencia equilibradamente entre la economía, la sociedad y el medio ambiente. Esta estrategia se ejecuta internamente en la empresa dando ejemplo a los empleados para que contribuyan al cambio y se mejore así mismo las condiciones laborales.

La empresa debe cambiar estructuralmente para llevar a cabo su compromiso social, solidario, y empresarial siendo responsables; estas acciones generan valor, prestigio y posicionamiento en el mercado marcando la diferencia ante la competencia por lo que aumentara la lealtad de los consumidores. Para que este propósito sea una realidad, los empresarios deben marcarse unos objetivos que satisfaga las necesidades del entorno como generar productos biodegradables que contribuya con el medio ambiente, el uso correcto de los recursos renovables, el cumplimiento de las leyes que la rigen entre otras responsabilidades con la sociedad que mejoraran poco a poco la calidad de vida.

Las RSE se rige por la norma internacional ISO:26000 la cual da los parámetros para que las empresas sean más responsables socialmente, Siendo una guía para fomentar el desarrollo sostenible.

Esta norma tiene varios objetivos, enfocados en los empleados, la comunidad y generar un alto estándar en sus productos.

El objetivo con los empleados se enfoca en fomentar un ambiente general sano que ayuda a mantener un equilibrio con sus familias y el trabajo, Con respecto a la comunidad ayuda a impactar positivamente a la sociedad; por último, El alto estándar de los productos ayudará a que la empresa mejore sus ganancias ya que obtendrá la fidelización de sus clientes por su compromiso social implementado por esta norma.

Elementos

La RSE deben tener en cuenta los siguientes elementos para su implementación como estrategia para que la empresa se posicione en el mercado y se gane la confianza del consumidor.

Tabla 1.

Elementos

Elementos	
Voluntariedad	Las empresas deben sentir esto no como una responsabilidad si no como un beneficio que atraerá mejores cosas para la compañía ayudando a construir una mejor sociedad la cual permita tener calidad de vida
Identidad y la sostenibilidad	Constituida por un esquema integral que comparte una compleja red de valores con todos los actores que influyen en este compromiso.
Relaciones con los grupos de interés	Permite que todas las desiciones que se tomen en la empresa no sean tomadas solo por los accionistas si no por todos los grupos de interés como

	lo son gerentes, subgerentes, operarios, auxiliares, entre otros permitiendo que estas sean unas decisiones compartidas y ayuden a tener un clima de confianza y cultura ética empresarial.
Compromiso	Las partes intervienen como un todo agregando valor a la sociedad.
Conducta ética	Busca cumplir con las expectativas de las dos partes, Enforcase en un solo objetivo a la vez para que su ejecución sea un éxito
Desempeño ambiental	Enfocado en el medio ambiente y desarrollo sostenible
Propósito alineado con el negocio	Enfocar su objetivo a la misión y visión de la empresa
Diferénciate de los demás	Estudiar la competencia para identificar posibles mejoras
Crea alianzas	Solicitar apoyo en las entidades que tienen conocimientos en la sustentabilidad para que la implementación de la RSE sea más acorde.

Fuente: Elaboración Propia

Formas de gestionar estratégicamente la RSE.

Existen diferentes tipos de estrategias que se pueden implementar en la organización las cuales permitirán que sea más fácil la ejecución de la RSE mejorando responsablemente la calidad para todas las clases de la organización, una de estas puede ser establecer programas que permitan construir a mediano y a largo plazo compromisos sociales con la comunidad o trabajar en el desarrollo de la reputación social la cual permitiría las empresas a que la comunidad tenga conceptos sociales y opiniones de calificación a las cual las acciones de marketing y publicidad suban su reputación.

Es necesario contar con una voluntad de cambio desde la alta dirección o gerencia arriesgando a una puesta en marcha con compromiso y cambios en los procesos por medio del sistema de gestión y la alta dirección teniendo en cuenta que la implementación del mismo debe

estar en lo más alto de una organización para tener peso en las decisiones, no se trata solo de transmitir la información o cambios sugeridos se trata de la apropiación de los conceptos basarse en un mensaje claro por parte de la Gerencia involucrando a los empleados sin olvidar el mando intermedio y estudiar afectaciones y beneficios de cada uno de los entornos teniendo siempre el enfoque en una competitividad y posicionamiento como industria sujeto a cambios y evolución, basado en valores que la empresa debe demostrar a través más iniciativas concretas que la empresa.

Gobierno Corporativo

Figura 2.

Póster gobierno corporativo

GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo es una estrategia empresarial para crear valor por medio de una estructura que establece valores, objetivos, controles y una visión que relacione los grupos de interés internos y externos; Garantizando la transparencia de la información y el buen manejo en los procesos para proteger los intereses comunes, enfocados en el éxito de la compañía.

IMPORTANCIA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

Es importante contar con un buen gobierno corporativo para determinar las políticas que fomentaran la estabilidad, el crecimiento y el direccionamiento hacia al éxito la compañía.

BENEFICIOS

- Genera competitividad en el mercado
- Garantiza que la información de la empresa se presente en forma transparente, confiable y oportuna.
- Protege los intereses comunes de las directivas, los accionistas, acreedores y demás grupos de interés.
- Genera empleo y mayor rentabilidad.
- Tiene un enfoque claro, mediante Metas y objetivos establecidos
- Crea valor generando confianza en el mercado, impactando positivamente en la sociedad.

APORTES AL BIENESTAR HUMANO

El gobierno corporativo genera una estrategia economía basada en valores humanos pensando en el bienestar de cada uno de sus colaboradores y de la sociedad. Esta estrategia aumenta el valor del capital humano generando mayor oportunidad de empleo, valorando las capacidades de las personas y contribuyendo a la pobreza con un trabajo digno, estable y equitativo.

Bibliografía

- Fernández Izquierdo, M. Á. (2014). El gobierno corporativo como motor de la responsabilidad social corporativa. Universitat Jaume I, Serv de Comunicació i Publicacions, 18-50. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/532597?page=18>.
- Rosio, J. W. (2018). El gobierno corporativo: teoría y evidencia empírica. Editorial UPTEC, 10-36. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131478?page=10>

Estudiante: Angelica Carreño
 Diplomado de profundización en gerencia estratégica y responsabilidad social empresarial
 Grupo: 10108
 Tutora: Yudith Calcedo
 Universidad nacional abierta y a distancia - UNAD

Fuente: Elaboración Propia

Producción limpia y el consumo sostenible

Los inicios de la problemática ambiental es generada por la producción industrial y como los cambios en la naturaleza empezaron a verse como algo importante para la sociedad; por lo tanto, el gobierno no pasaría por encima de su ecosistema al pretender tener un sistema económico más sólido, empezaron a implementar leyes más rígidas por medio de programas de las naciones unidas por el medio ambiente, En diciembre de 1983 se crea la comisión mundial por el medio ambiente y desarrollo con fin de poner límites ecológicos al desarrollo económico. (UNEP, 1997)

Se adopta de la misma manera el desarrollo sostenible, con tres componentes básicos: El económico, el social y el ambiental donde estos regularan a largo plazo los recursos. Los principales problemas en los que se debe abordar son la contaminación y la deforestación ya que el ser humano a través del tiempo ha consumido un 120% de lo que el planeta puede regenerar, Esto quiere decir, que las personas consumen más de lo que puede regenerar el planeta. (El Tiempo, 2022)

La problemática ambiental se genera en todos los sectores económicos por el inadecuado uso que se les da a los recursos naturales generando impactos negativos y diversos tipos de contaminación en el medio ambiente. (Universidad de los Andes, 2008) Estos contaminantes pueden provocar el cambio climático y un efecto invernadero que afecta la flora, la fauna forzando a varias especies migrar, el glacial, el nivel del mar, entre otras consecuencias para nuestro entorno que impactará más en los países menos desarrollados, por lo que hoy en día las empresas deben encontrar un equilibrio entre el sector económico, social y ambiente teniendo en cuenta que acuerdos entre gobiernos como el de la cumbre de Copenhague donde pactaron reducir los riesgos contaminantes hacia el planeta, este acuerdo llevó a construir una

organización la cual ayuda a cuidar el cambio climático como es la ONU. (Ortiz De Mendivil Llano, 2012)

Los países globalizados han llegado a tener tan alto impacto que cualquier medida que se tome puede afectar al resto del mundo, por eso es tan importante que el cambio climático no se tome con serenidad pensando que es un invento de los ambientalistas; este efecto transfronterizo puede ocurrir con la contaminación perjudicando a cada país, las leyes que se impongan en cada estado tienen que ser rígidas y así se pueda detener el cambio climático o prorrogar.

Al tener un desarrollo sostenible, podemos separar el entorno social, económico y ambiental para que estas mismas trabajen por un mismo enfoque lo cual permitirá *“satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades”* (Unidas, 1987)

Pensando en un futuro, las naciones de todo el planeta tierra deben adoptar leyes más duras que le exija tanto a las empresas como a los consumidores un buen uso de los recursos naturales y un consumo responsable ya que no solo se debe pensar en el presente si no en las consecuencias que podría tener las nuevas generaciones venideras, es importante que la ONU como ente organizador proponga e implemente nuevas formas de cuidar el medio ambiente.

Al hablar de producción limpia y consumo sostenible se debe nombrar diversos objetivos que se deben cumplir para contribuir con el cuidado del planeta sin tener que reducir los recursos económicos de cada país; también es importante adoptar un enfoque sistemático que ayude a lograr cooperaciones entre los 193 estados pertenecientes a la organización mundial del cuidado del medio ambiente ONU para que todos se enfoquen al desarrollo global económico, social y medioambiental.

Al incorporar una producción más limpia permitirá el ahorro de materias primas, agua y energía que ayudará a la eliminación y reducción de sustancias peligrosas para el medio ambiente, esta herramienta política integrada por la ONU permitirá mejorar la competitividad de las empresas de cada país permitiendo la sostenibilidad del medio ambiente.

La mayoría de las empresas se esfuerzan por tener un alto nivel de gobierno corporativo. Para muchos accionistas, no es suficiente que una empresa sea meramente rentable; también debe demostrar una buena ciudadanía corporativa a través de la conciencia ambiental, el comportamiento ético y las prácticas sólidas de gobierno corporativo. El buen gobierno corporativo crea un conjunto transparente de reglas y controles en el que los accionistas, directores y funcionarios tienen incentivos alineados (Deloitte, 2016)

El Gobierno Nacional, en cabeza de este Ministerio, ha orientado el desarrollo de una política ambiental con un enfoque que garantiza el crecimiento sostenible y la reducción de la pobreza, incorporando para tal efecto, consideraciones ambientales en políticas de sectores prioritarios y atendiendo problemas ambientales que afectan a los grupos más vulnerables de la población, siempre con la participación de la sociedad.

El Ministerio de Ambiente formuló la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible, con el propósito de orientar el cambio de los patrones de producción y consumo de la economía colombiana hacia la sostenibilidad ambiental y consecuente con ello, contribuir al mejoramiento de la competitividad empresarial. (Reidl-Martínez, 2012; Reidl-Martínez, 2012)

Las empresas hoy en día están implementando un programa de responsabilidad social el cual beneficia a los trabajadores como la misma empresa, uno de los puntos del programa, el

compromiso que tienen todas las organizaciones ante los impactos que sus decisiones y actividades generen, en sus comunidades y en el medio ambiente.

La mayoría de las empresas son cada vez más responsables con el medioambiente, conscientes del cambio climático y de la necesidad de reducir los residuos y la contaminación. Aunque cabe decir que todavía queda mucho camino por recorrer en lo que a cuidar el medioambiente se refiere. de esta manera, las organizaciones deben comprometerse en este tipo de acciones para asegurarnos los recursos naturales y no reducir el número de años que le quedan a nuestro planeta. (Peiró, 2020).

Aplicación

Marco institucional

Direccionamiento Estratégico de la empresa

Agroavícola Sanmarino SA es una compañía ampliamente reconocida por la calidad en la genética avícola que comercia a través de los mejores ejemplares en todo el territorio colombiano.

Se desenvuelve en el sector avícola y piscícola ofreciendo siempre los mejores estándares de calidad junto con el mejor recurso humano, tiene como línea la responsabilidad social empresarial en procura de satisfacer las necesidades de todos los clientes a lo largo y ancho del territorio nacional.

Sector

Primario, Agropecuario

Ubicación

Oficina Cota: Km. 4 Autopista Medellín Vía Siberia Costado Sur, Colombia

Oficina Girón: Km 6 Autopista Girón Bucaramanga, Colombia

Oficina Sabanalarga: Km 2.5 vía Sabanalarga Atlántico, Colombia

Oficina Palmira: Km 11 Recta Palmira Cali Palmira, Colombia

Misión

Produce y da a conocer por medio de la comercialización el mejor desarrollo en genética avícola de Colombia a través del mejor equipo y la mejor infraestructura del sector en donde se desenvuelve.

Visión

Se proyecta como la empresa líder del sector avícola y piscícola de Colombia en el año 2025, imponiendo los mejores estándares en el desarrollo tecnológico de las técnicas en la rama de la zootecnia teniendo como base la responsabilidad empresarial y compromiso con el medio ambiente.

Valores

Compromiso: Contribuyen positivamente al propósito individual y colectivo en la eficiencia, productividad, satisfacción y éxito de nuestros aliados.

Honestidad: Obran con sinceridad y coherencia según nuestro propósito, valores y principios éticos.

Lealtad: Cuentan con la capacidad de fomentar el compromiso y su fidelidad

Perseverancia: Continuamente se capacitan e innovan para enfrentar retos, dificultades y así poder alcanzar las metas trazadas.

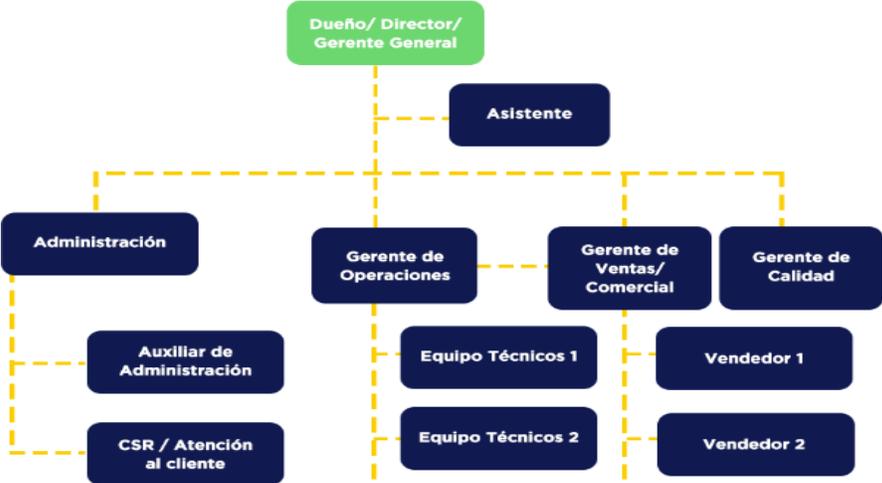
Respeto: Se desempeñan bajo un ambiente de seguridad y cordialidad, aceptan limitaciones ajenas y reconocen sus virtudes, se mueven en un entorno de inclusión, diversidad y pluralidad respetando las relaciones de carácter profesional e interinstitucional.

Sostenibilidad: Hacen su trabajo manteniendo equilibrados los sistemas ambientales, sociales y económicos saludables, indefinidamente a escala regional y nacional.

Estructura Organizacional

Figura 3.

Estructura Organizacional



Fuente: Tomada de (Linkaform, 2022)

La metodología con tipo de investigación que se aplicara a la empresa Agroavícola Sanmarino SA es de carácter cualitativo con el fin de responder cuestionamientos en el cumplimiento de la norma ISO 26000 por parte de la empresa en las 7 materias fundamentales.

Diagnóstico

Se selecciona como instrumento la entrevista, para aplicarlo en la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SA, donde se realizará una entrevista recolectando información cualitativa de forma detallada, requerida para analizar los resultados obtenidos y el porcentaje de cumplimiento para las materias fundamentales de la norma ISO 26000.

El diagnóstico se realiza con base a las materias fundamentales de la Norma Internacional ISO 26000, (Tabla 2) analizando los potenciales y falencias de la organización.

Tabla 2.

Materias fundamentales o variables de la Norma Internacional ISO 26000 de la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SA.

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	“Kilos de reciclaje en el volumen de producción”	¿Existe un programa de capacitación para capacitar al personal al manejo de residuos reciclables y no reciclables? ¿Existe un control de desperdicios en el área de producción?	Instrumento; Encuesta Población: Dpto., de compras y área de producción.
Derechos humanos	“Número de mamás solteras contratadas”	¿Cuentan con un programa de apoyo a madres cabeza de hogar?	Instrumento; Entrevistas y encuestas Observación

	“Número de discapacitados contratados”	¿Cuentan con un programa de contratación y adecuación laboral para personal discapacitado?	Población: Organización en general.
	“Número de horas productivas laboradas en una jornada diaria”	¿Cuentan con un programa de bienestar al trabajador, teniendo en cuenta su entorno socioeconómico?	
Prácticas laborales	“Rotación de los EPPS trimestralmente”	¿Se cuenta con un control de uso de los EPPS, en los espacios obligatorios?	Instrumento; Encuestas
	“Número de accidentes laborales en el mes”	¿Se suministra adecuadamente los EPPS a los trabajadores? ¿Se cuenta con un programa de prevención de accidentes laborales?	Población: Personal administrativo y operativo.
Medio Ambiente	” Cantidad de desechos industriales generados”	¿Se lleva un control de los desechos generados en la producción?	Instrumento; Entrevista y encuesta
	“Número de litros necesarios de agua utilizados en la producción”	¿Los procesos productivos son adecuados, siempre teniendo como objetivo el cuidado del medio ambiente? ¿Cómo empresa, como se contribuye al cuidado del medio ambiente	Población: Ing. Ambiental y empleados del área de producción
Prácticas justa de operación	“Porcentaje de aumento salarial por ley en los últimos dos años”	¿Considera que como empresa ha tenido un buen cumplimiento respecto a los aumentos salariales?	Instrumento; Entrevista y encuesta
	“Porcentaje de bonificaciones por cumplimiento de presupuesto de los dos últimos meses”	¿La empresa cuenta con un programa de pacto colectivo? ¿La empresa cuenta con un programa de pacto colectivo? ¿Se incentiva a los colaboradores por cumplimiento de objetivos?	Población: Dpto. Gestión Humana, Líderes de áreas y empleados del área de producción.

Asuntos de consumidores	“Cantidad de campañas que se hacen para fidelizar clientes trimestralmente”	¿Qué actividades de mercadeo se hacen para incentivar a los clientes? ¿Se hacen encuestas de satisfacción para medir la atención de los clientes?	Instrumento; Entrevista y encuesta Población: Dpto. Comercial y clientes.
Participación y desarrollo de la comunidad	“Porcentaje de reuniones y campañas que se hacen con la comunidad”	¿Cantidad de campañas que se hacen con la comunidad, para aportar socialmente al entorno de la empresa?	Instrumento; Entrevista y encuesta Población: Personas de la comunidad.

Fuente: Autoría Propia

De acuerdo con la información recolectada los resultados fueron los siguientes:

En la materia fundamental Medio Ambiente, Se evidencia inadecuado manejo de los residuos sólidos y de los desechos piscolas y avícolas en el proceso de reciclaje por volumen de producción, respecto a la comunicación y apropiación de los conceptos de control de desperdicios, por medio de observación y método aleatorio en entrevista al personal no se evidencia conocimiento de la terminología o procesos.

En la materia fundamental Derechos Humanos, se identificó que tiene un clima laboral inestable afectado los niveles psicosociales internos y que además se evidencian bajas oportunidades laborales en la población aledaña en grupos sociales como las madres cabeza de hogar y discapacitados.

Por último, en la materia fundamental Prácticas laborales, se identificó un deficiente desarrollo de bienestar laboral ya que la empresa no cumple con el horario laboral establecido y deben realizar horas extras generando sobrecarga laboral y por otro lado, los empleados tienen desconocimiento de las buenas prácticas laborales para la seguridad y salud en el trabajo.

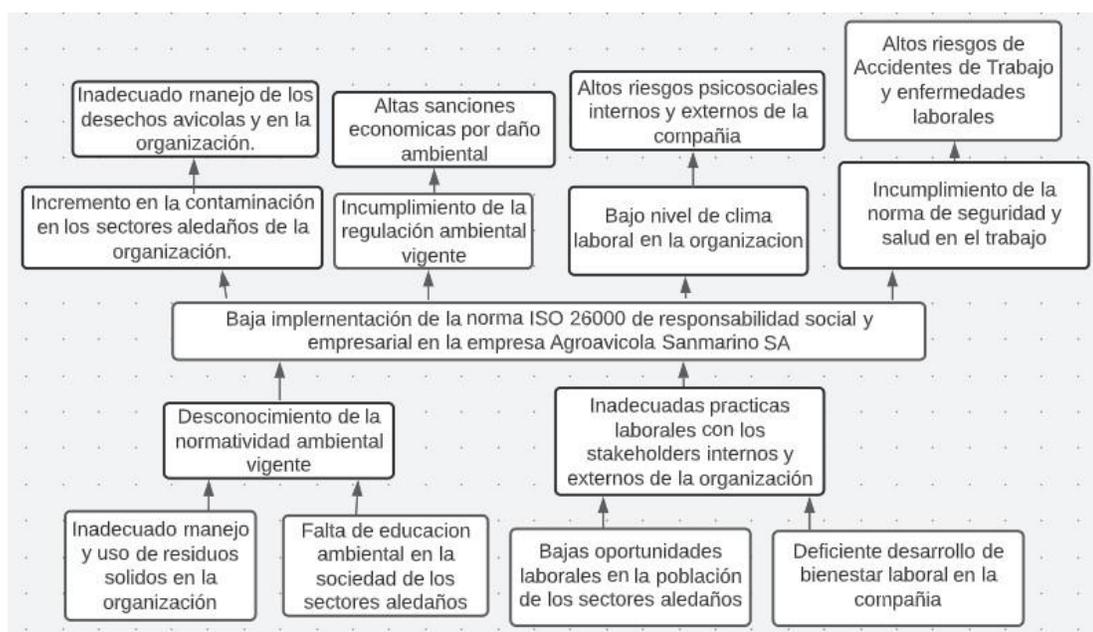
Matriz de Marco Lógico

Árbol del Problema

El árbol de problemas analiza la problemática principal de la organización identificando las causas del por qué está ocurriendo y los efectos o consecuencias que esta conllevaría. (Ver Figura 5) Se presenta el árbol de problemas para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS identificando la problemática principal siendo Baja implementación de la norma ISO 26000 de responsabilidad social y empresarial en las materias fundamentales Derechos Humanos, prácticas laborales y medio ambiente se tiene desconocimiento de la norma ambiental vigente, las prácticas laborales con los stakeholders internos y externos de la organización son ineficientes y no cuentan con un programa de bienestar al trabajador generando altos riesgos psicosociales.

Figura 4.

Árbol de problemas para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS



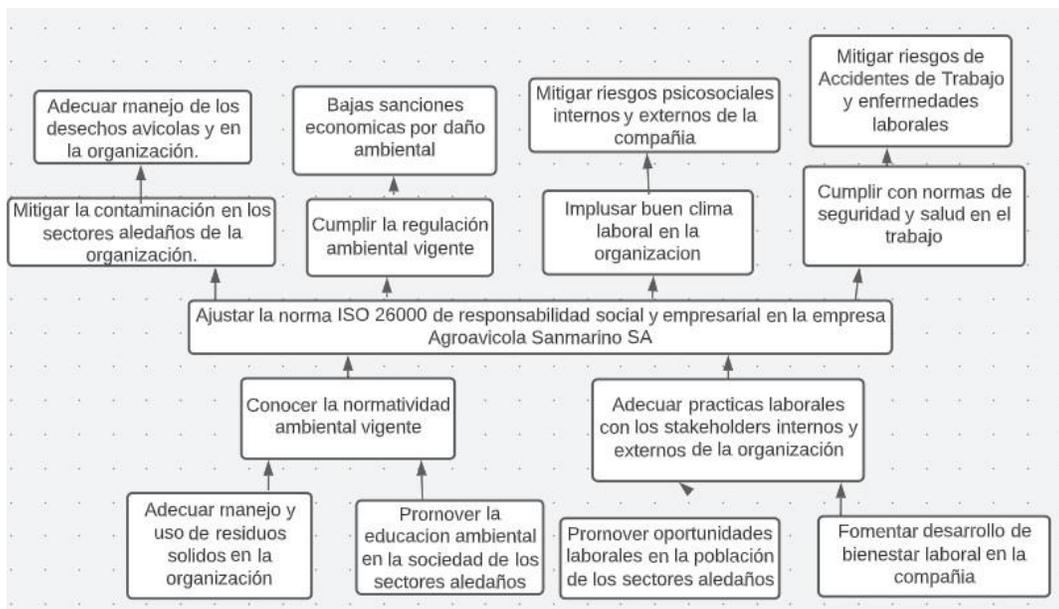
Fuente. Elaboración propia

Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos se realiza con el propósito de proyectar el objetivo general y los objetivos específicos para dar solución a las problemáticas que afectan a la empresa; a través de la transformación de aspectos negativos en positivos y que estos puedan ejecutarse. (Ver Figura 6), se establece como objetivo central ajustar adecuadamente las respectivas actividades que corresponden a la Responsabilidad Social y Empresarial en la empresa Agroavícola Sanmarino S.A, por medio de las diferentes estrategias establecidas con el fin de dar cumplimiento con los objetivos. Como primera medida se establecieron actividades encaminadas a fortalecer los conocimientos, entre otros aspectos relevantes, por otra parte, se busca generar programas donde haya apoyo por parte de la empresa a población como madres cabeza de hogar y discapacitados, mejorar la disposición de residuos sólidos y el cumplimiento de las normas ambientales, y por último, aumentar actividades de capacitación para el personal de la compañía.

Figura 5.

Árbol de Objetivos para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS



Fuente. Elaboración propia

Mapa Estratégico

A Partir de las 7 materias fundamentales evaluadas, se describe el proceso de creación de valor para tres de las materias donde se evidencia nivel de criticidad, con una representación visual de acciones que contribuyan al éxito de la organización (ver figura 7). Con estrategias |y crecimiento en aspectos ambientales, prácticas laborales y derechos humanos enfocados en la población vulnerable del sector. Proponiendo una solución a la problemática principal y logrando una visión positiva descrito en árbol de objetivos (figura 6).

Figura 6.

Mapa Estratégico para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS.

Mapa de estratégico ajuste de norma ISO 26000 de responsabilidad social y empresarial en la empresa Agroavícola Sanmarino SA	
Variable	Estrategias
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> *Ajustar la norma ISO 2600 de responsabilidad social por medio de campaña de conscientización del cuidado del medio ambiente. *Estudios de campo para verificar la disposición de los residuos sólidos y su cumplimiento de la norma ambiental.
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Generar nuevas oportunidades laborales a la población vulnerable implementando canales de comunicación internas como mejoramiento continuo. *Incentivar y reconocer el desempeño laboral como metodo de motivación a los empleados de la compañía.
Practicas Laborales	<ul style="list-style-type: none"> *Velar por el cumplimiento de la norma de seguridad y salud en el trabajo. *Dar cumplimiento a la jornada laboral establecida para el bienestar laboral de los colaboradores.

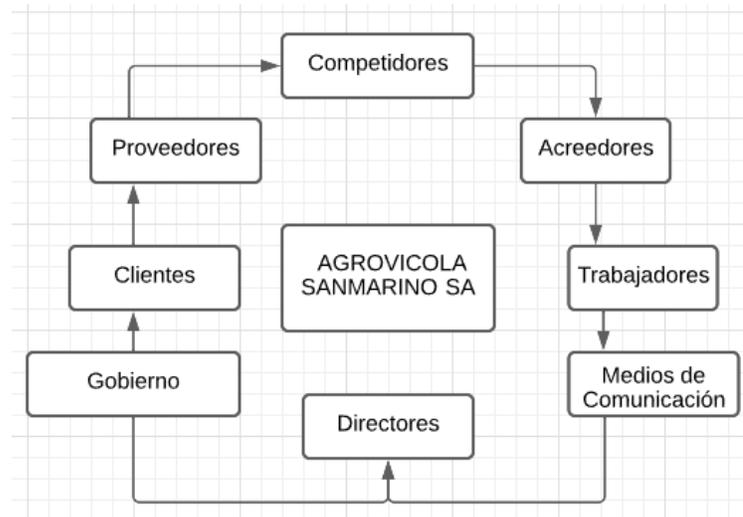
Fuente. Elaboración propia

Stakeholders

Los Stakeholders o grupos de interés internos y externos para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS son los directores, El Gobierno, Los Clientes, Los Proveedores, Los Competidores, Los Acreedores, Los Trabajadores, y Los Medios de Comunicación que contribuyen al desarrollo y mejoramiento continuo de los procesos ejecutados y objetivos propuestos.

Figura 7.

Stakeholders para la empresa AGROAVICOLA SANMARINO SAS



Fuente: Autoría Propia

Plan de Mejoramiento

Instrumento de evaluación al conjunto de propuestas basadas en el mejoramiento de los procesos y operaciones de la compañía, se evalúa las debilidades y se potencializa las fortalezas de la operación, por medio de procesos de autoevaluación y toma de decisiones con un propósito y objetivo de forma alineada aprovechando los recursos del entorno y buscando el crecimiento exponencial de manera medible estratégica y de seguimiento.

Plan de Acción y de Seguimiento

Con el fin de incorporar correctamente la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social y empresarial, se propone un plan de acción y seguimiento donde se evidencian mayores afectaciones a la Norma ISO 26000 en tres materias fundamentales, Medio Ambiente, Derechos Humanos y prácticas laborales descritos en (figura 7) mapa estratégico.

El alcance del plan de acción para la dimensión de derechos humanos como problemática es generar un clima organizacional estable, conociendo las fortalezas y debilidades con las cuales cada colaborador percibe la compañía y reconociendo la importancia de la responsabilidad social y empresarial del entorno externo e interno evaluando la problemática de contratación a población como madres cabeza de hogar y discapacitados (ver tabla 3).

Tabla 3.

Plan de Acción y de Seguimiento para la dimensión derechos humanos.

Dimensión	Objetivo estratégico	Estrategia	Plazo	Costo	Indicador	Seguimiento
Derechos Humanos	Evaluar el impacto de cada uno de los colaborad	Sistema de preguntas abiertas y cerradas donde el	ANUAL		{(#de empleados evaluados clima laboral año	A partir de la primera evaluación se identificará los aspectos positivos

ores en los diferentes procesos organizacionales	colaborador exprese aspectos positivos y negativos que evidencian en su entorno laboral y que estas puedan afectar en su entorno social y cultural		2022/total de empleados) *100}	y negativos que perciben cada uno de los colaboradores implementando cambio en las estrategias y beneficios de manera gradual, que serán evaluados de manera trimestral aumentando su efectividad en cada trimestre en 10%
Incrementar la contratación de mujeres cabeza de familia y población discapacitada	Como estrategia se realizará un estudio al entorno y se dará apertura a convocatorias laborales para la población objetivo	ANUAL	{(registro de contratación mujeres cabeza de hogar y discapacidad os año 2022/ (registro de contratación mujeres cabeza de hogar y discapacidad os año 2021-1)} *100	Se realizará un seguimiento de selección para verificar las contrataciones realizadas a la población mujeres cabeza de familia y población discapacitada

Fuente: Elaboración propia

Buscando un proceso continuo de sostenibilidad ambiental y preservación en la empresa Agroavícola Sanmarino impulsando los procesos de manera interna, generando hábitos y conductas entre sus colaboradores que permiten tomar conciencia de la problemática ambiental, incorporando valores, adecuando y facilitando herramientas para el uso apropiado de los recursos. Iniciando con la disposición de los residuos sólidos y una educación ambiental

adecuada, aportando a las industrias que apuestan a programas de reciclaje y conservación de espacios naturales, evaluando causa y efecto de las sustentabilidad y responsabilidad global (ver tabla 4)

Tabla 4.

Plan de Acción y de Seguimiento para la Dimensión medio ambiente.

Dimensión	Objetivo estratégico	Estrategia	Plazo	Costo	Indicador	Seguimiento
Medio Ambiente	Implementar el buen manejo y uso de los residuos sólidos impulsando una política de menos generación de residuos buscando alianzas externas con asociaciones para donación de plásticos, papel, cartón	Adecuar señalización de puntos de reciclaje, separación y etiqueta de los residuos	ANU AL		{(registro de residuos sólidos kg año 2022/(registro de residuos sólidos kg año 2021-1)} *100	Realizar seguimiento al uso adecuado de los residuos sólidos avícolas y piscícolas de la empresa.
	Capacitar a los colaboradores en la separación de residuos sólidos	Realizar campañas de capacitación a los colaboradores generando una cultura para el manejo de estos residuos	ANU AL		{(#de empleados capacitados en separación de residuos sólidos año 2022/#total de empleados) *100}	Se revisará de manera mensual los formatos de capacitación en residuos sólidos que cumplan con los aspectos requeridos para colaboradores antiguos y nuevos colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Se establecerán objetivos estratégicos para la dimensión de prácticas laborales con el fin de que se garantice la integridad de los colaboradores, proponiendo estrategias para que los empleados puedan disminuir errores en el uso de sus implementos y tiempos laborales ya que estas generarían enfermedades o incidentes u/o accidentes laborales que en términos económicos también podría haber una disminución en la compañía por los costos que genera las incapacidades, en termino productivo, un aumento en la eficiencia de las labores realizadas dentro de la compañía ya que sin personal ausente se lleva a cabo las actividades diarias exitosamente.

Tabla 5.

Plan de Acción y de Seguimiento para la dimensión prácticas laborales.

Dimensión	Objetivo estratégico	Estrategia	Plazo	Costo	Indicador	Seguimiento
Prácticas laborales	Garantizar el cumplimiento de la norma de seguridad y salud en el trabajo incentivando a los colaboradores con estrategias de capacitación que ayuden a reforzar los conocimientos para que se puedan realizar los trabajos de una manera más segura cuidando la integridad de las personas.	Capacitar al personal por medio de conferencias interactivas sobre las buenas prácticas laborales que ayuda a que las personas puedan dimensionar los riesgos laborales que existen.	TR IM ES TR AL		{(Capacitaciones realizadas/ (Incidencias ocurridas) } *100	Realizar seguimiento a las incidencias ocurridas dentro de la organización identificando los puntos críticos para proponer nuevas estrategias que ayuden a evitar que vuelvan a ocurrir.

Diseñar un organigrama que permita cubrir las necesidades de la organización y vele por el bienestar de los empleados	El encargado de cada área será capacitado para que maneje los turnos de la mejor manera evitando sobrecarga laboral.	DI AR IO	{(#Horas laboradas/ #Horas Extras) *100}	Se realizará seguimiento a los trabajadores que hayan realizado más horas extras con el fin de identificar cuáles son sus causas, así mismo poder dar solución a este punto crítico.
---	--	----------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Se puede concluir la importancia de incorporar la responsabilidad social y empresarial, conociendo las fortalezas y debilidades de una compañía por medio de un diagnóstico empresarial y cuánto puede llegar a generar por valor agregado en aspectos éticos y competitivos a la compañía, para el caso de la empresa Agroavícola Sanmarino se realiza un mapa de estrategias para lograr difundir actividades que logren impactar en las falencias que se están presentando en cuanto a las materias fundamentales de la norma ISO 26000 identificadas, Medio ambiente, Derechos Humanos, prácticas laborales.

La causa y efecto de una problemática identificada es sin duda una herramienta primordial para el proyecto presentado, desde el parte teórico/práctico permitiendo desglosar el problema facilitando la identificación de los componentes que pueden llegar afectar el correcto flujo de las operaciones, analizando cada una de las situaciones e identificando las causas profundizando y representando los resultados de forma gráfica.

Se dan a conocer los objetivos específicos que la compañía debe plantearse para formar una estrategia que ayudara al cumplimiento de la norma a cabalidad, fortaleciendo las 3 materias fundamentales de la norma Derechos Humanos, Medio ambiente y prácticas laborales identificadas con puntos bajos en el estudio realizado.

El mapa estratégico ajustar las normas ISO 26000 de responsabilidad social empresarial sobre las 3 materias fundamentales que son Medio Ambiente, Derechos Humanos y Prácticas laborales, se podría decir de ellas que fueron puntos críticos en el desarrollo de esta investigación, por lo tanto, se establece una serie de estrategias que la empresa debe ejecutar

para una mejora continua y así cumplir con los objetivos establecidos. De esta forma, se ayudará a que la compañía pueda obtener un cambio hacia la eficiencia, tanto laboral como ambiental.

La Norma ISO 26000, se establece en cualquier organización a ser responsables socialmente, siempre manteniendo y fomentando el desarrollo sostenible, En la empresa Agroavícola Sanmarino, se revisa las variables no se estaban implemento correctamente, se propone implementar un plan de acción para la mejora continua de la organización, esto siempre buscando que la norma se cumpla de la mejor manera posible.

Referencias

- Banco Mundial. (09 de 04 de 2019). *Desarrollo social*. Sitio Web
<https://www.bancomundial.org/es/topic/socialdevelopment/overview>
- Bueno Lidón, J. (8 de 6 de 2020). *¿Qué es la Excelencia Empresarial?* [Blog]
<https://www.improva-consulting.com/improsofia-blog/2020/6/9/qu-es-la-excelencia-empresarial>
- Cajiga Calderon , J. (2022). *El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial*. Sitio Web
 Cemefi Centro Mexicano para la filantropia :
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cajiga Calderón, J. (s.f.). *El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial*. Sitio Web 2022:
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- CIDET, B. (29 de 04 de 2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia: Trayectoria, compromisos y contribuciones de la industria*. [Blog] [https://blog.cidet.org.co/objetivos-desarrollo-sostenible#:~:text=Los%20objetivos%20de%20desarrollo%20sostenible%20son%2017%2C%20los%20cuales%20son,%2C%209\)%20Industria%2C%20innovaci%C3%B3n%20e](https://blog.cidet.org.co/objetivos-desarrollo-sostenible#:~:text=Los%20objetivos%20de%20desarrollo%20sostenible%20son%2017%2C%20los%20cuales%20son,%2C%209)%20Industria%2C%20innovaci%C3%B3n%20e)
- Deloitte, S. (29 de 06 de 2016). *¿Qué es el gobierno corporativo?* Sitio Web
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>
- El Tiempo. (29 de 07 de 2022). Sitio Web <https://www.eltiempo.com/vida/medio-ambiente/la-humanidad-consumio-todo-lo-que-el-planeta-puede-producir-en-un-ano-690995>

FAO. (2005). *Organización De Las Naciones Unidas Para La Agricultura Y La Alimentación*.

Sitio Web Grupo de la producción y diseño editorial:

<https://www.fao.org/3/y6634s/y6634s03.htm>

Kingo, L. (2022). *Naciones Unidas*. Sitio Web El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de

Soluciones para Retos Globales: <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqveda-de-soluciones-para-retos-globales>

Linkaform. (2022). *7 descripciones de puesto que te ayudarán a organizar mejor tu empresa de*

control de plagas. [Blog] <https://blog.linkaform.com/7-descripciones-de-puesto-que-te-ayudaran-a-organizar-mejor-tu-empresa-de-control-de-plagas>

Moriana, L. (14 de 02 de 2018). *Desarrollo sostenible: definición y ejemplos*. Sitio Web

<https://www.ecologiaverde.com/desarrollo-sostenible-definicion-y-ejemplos-1106.html>

ONU, O. N. (25 de 09 de 2015). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Sitio Web

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Orellana Nirian, P. (2 de 8 de 2020). *Economipedia*. Sitio Web Sostenibilidad:

<https://economipedia.com/definiciones/sostenibilidad.html>

Ortiz De Mendivil Llano, E. (2012). *El consumo sostenible como perspectiva innovadora*. Sitio

Web <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/34505?page=7>

Peiro Ucha, A. (13 de 07 de 2016). *Economipedia*. Sitio Web Grupos de interés – Stakeholders:

<https://economipedia.com/definiciones/grupos-de-interes.html>

Peiró, R. (01 de 05 de 2020). *Economipedia*. Sitio Web Ética empresarial:

<https://economipedia.com/definiciones/etica-empresarial.html>

Reidl-Martínez, L. M. (10 de 04 de 2012). *scielo*. Sitio Web Marco conceptual en el proceso de investigación: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572012000300007

Rus Arias, E. (07 de 05 de 2021). *Economipedia*. Sitio Web Marco lógico: <https://economipedia.com/definiciones/marco-logico.html>

Sanchez, E. (04 de 10 de 2022). *La mente es Maravillosa*. Sitio Web Pensamiento estrategica: <https://lamenteesmaravillosa.com/pensamiento-estrategico-caracteristicas-y-ejercicios-para-fomentarlo/>

Snhu, s. N. (30 de 3 de 2022). *¿Qué es la gerencia estratégica y qué estudiar para aplicarla?* Sitio Web <https://es.snhu.edu/noticias/que-es-la-gerencia-estrategica-y-que-estudiar-para-aplicarla>

TeamMarketing. (19 de 07 de 2021). *Inversión Social vs Donación Asistencialista: Cómo hacer Impacto Inteligente*. Sitio Web <https://pymohub.com/inversion-social-vs-donacion-asistencialista-como-hacer-impacto-inteligente/>

UNEP, D. d. (1997). *Cumbre para la Tierra + 5*. Sitio Web <https://www.un.org/spanish/conferences/cumbre&5.htm>

Unidas, N. (1987). *Asamblea General de las Naciones Unidas*. Sitio Web <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml#:~:text=Se%20define%20C2%ABel%20desarrollo%20sostenible,para%20satisfacer%20sus%20propias%20necesidades%20BB.>

Universidad de los Andes. (2008). *Producción mas limpia, Paradigma de gestion ambiental*. Sitio Web <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/40312?page=17>

Westreicher, G. (06 de 08 de 2020). *Economipedia*. Sitio Web Estrategia:

<https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

Apéndice

Apéndice A Formato de Recolección de Información

“Entrevista ASM (Agroavícola Sanmarino SA)”

- Daniela Galeano (Aux. Gestión Humana)
- Camilo Andres Pava (Coordinador de Transportes)

¿Existe un programa de capacitación para capacitar al personal al manejo de residuos reciclables y no reciclables?

1. Si desde el área de Seguridad en el trabajo, se hacen campañas bimensuales y capacitaciones constantes para el manejo y uso de estos materiales.

2. Si, tienen capacitaciones del tema constantemente.

¿Existe un control de desperdicios en el área de producción?

1. No tengo conocimiento del tema.

2. Si en las plantas de incubación llevan controles, al final de cada nacimiento envían un informe a la Ing. ambiental y ella misma se encarga de darle el uso correcto a este material.

¿Cuentan con un programa de apoyo a madres cabeza de hogar?

1. Ninguno

2. Ninguno

¿Cuentan con un programa de contratación y adecuación laboral para personal discapacitado?

1. Si en el área administrativa, está adecuada para las personas con discapacidad se movilizan sin problema.

2. Si en la planta de incubación, se tienen áreas adecuadas para la movilización de las personas discapacitadas.

¿Cuentan con un programa de bienestar al trabajador, teniendo en cuenta su entorno socioeconómico?

1. No, las actividades de bienestar realizadas son iguales para todo el personal.
2. No tengo conocimiento del tema.

- **Nataly Castellanos (Coordinadora SST)**
- **Claudia Rodriguez (Ing. Ambiental)**

¿Se cuenta con un control de uso de los EPPS, en los espacios obligatorios?

1. Si claro, se lleva un inventario y planillas de entrega firmada por los colaboradores.
2. Si el área SST, cada vez que entrega un elemento hace firmar para dejar constancia de la entrega.

¿Se suministra adecuadamente los EPPS a los trabajadores?

1. Si cada vez que es necesario
2. Si. Siempre hacen la entrega cuando uno necesita EPPS

¿Se cuenta con un programa de prevención de accidentes laborales?

1. Si, Constantemente se hacen capacitaciones y charlas acerca del tema.
2. Si. Existe programa que por cada día sin accidentes se formula una meta mensual o bimensual, el cual genera detalles a los trabajadores.

¿Se lleva un control de los desechos generados en la producción?

1. Si, el área de gestión ambiental se encarga del tema.

2. Si claro, se tiene un informe que pasan las plantas de incubación y ya luego yo me encargo de darle el uso y desecharlos.

¿Los procesos productivos son adecuados, siempre teniendo como objetivo el cuidado del medio ambiente?

1. Si, se tienen programas de parte de gestión ambiental.

2. Si claro, se hacen campañas ejemplo las de reciclaje siempre buscando el cuidado del medio ambiente.

¿Cómo empresa, cómo se contribuye al cuidado del medio ambiente?

1. Si, se tienen programas de parte de gestión ambiental.

2. Si claro, se tienen campañas de desechos de producción, reciclaje y buen uso del desecho de materiales de producción.

- **Johanna Triana (Aux. Gestión Humana)**

¿Considera que como empresa ha tenido un buen cumplimiento respecto a los aumentos salariales?

Si, anualmente se realizan las evaluaciones de desempeño para saber estos aumentos y también nos regimos al aumento del estado.

¿La empresa cuenta con un programa de pacto colectivo?

Si, para trabajadores con menos de 2 salarios mínimos legales vigentes.

¿Se incentiva a los colaboradores por cumplimiento de objetivos?

Si, se realizan bonificaciones por cumplimientos en los diferentes centros de trabajo

- **Alexander Alonso (Vendedor)**

- **Edward Bautista (Cliente)**

¿Qué actividades de mercadeo se hacen para incentivar a los clientes?

1. Tenemos diferentes actividades las cuales nos permiten siempre estar cerca de nuestros clientes.

2. Si, la empresa realizar actividades de mercadeo como (Día del pollito – fidelización de equipo – Bonificaciones por cumplimientos)

¿Se hacen encuestas de satisfacción para medir la atención de los clientes?

1. Si, mensualmente el Dpto. de calidad se encarga de llamar aleatoriamente a clientes para aplicar estas encuestas.

2. Si, esporádicamente hacen llamadas para realizar dichas encuestas.

- **Yovanny Herrera (alcalde Flandes)**

¿Cantidad de campañas que se hacen con la comunidad, para aportar socialmente al entorno de la empresa?

Si, con la empresa se gestiona donación de pollitos para entregar a los campesinos de la región y así contribuir en la parte económica del mismo.