

Plan de Responsabilidad Social Empresarial
Equión Energía Ltda.

Alexander Suarez Bonilla
Jeison Andrés Ospina López
Cristian Alexis Gil

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social
Empresarial
Julio 2019

**Plan de Responsabilidad Social Empresarial
Equión Energía Ltda.**

Grupo 101008_14:

**Alexander Suarez Bonilla
Jeison Andrés Ospina López
Cristian Alexis Gil**

**Víctor Alfonso Escobar Ramírez.
Asesor**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social
Empresarial
Julio 2019**

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| Lista de Tablas | 6 |
| Lista de Figuras. | 6 |
| Resumen | 7 |
| Palabras clave | 7 |
| Abstract | 8 |
| KeysWords | 8 |
| Introducción | 9 |
| Objetivos..... | 10 |
| 1. Equión Energía Ltda..... | 11 |
| 1.1. Direccionamiento estratégico (Misión, Visión, Valores) | 11 |
| Misión | 11 |
| Visión | 11 |
| Valores | 11 |
| 1.2 Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial | 12 |
| 2. Código de Conducta | 14 |
| 2.1. Modelo gerencial competitividad | 14 |
| 2.2. Guía e iniciativa mundial aplicada para la construcción del código de conducta. | 19 |
| 2.3. Código de conducta Equión Energía Ltda. | 20 |
| 2.4. Recursos financieros y decisiones de inversión objeto del código de conducta..... | 21 |
| 3. Stakeholders | 23 |
| 3.1 Descripción de los Stakeholders | 23 |
| 4. Propuesta plan de Responsabilidad Social Empresarial Equión Energía Ltda. | 27 |
| 4.1 Plan de Comunicaciones | 29 |
| 4.2 Recomendación del Modelo de Informe RSE | 30 |
| 5. Conclusiones..... | 31 |
| 6. Bibliografía..... | 32 |
| Anexo | 35 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Formato de evaluación Impacto de Equión Energía Ltda. | 13 |
| Tabla 2 Formato de recursos financieros y decisiones de inversión..... | 22 |
| Tabla 3 Plan de Responsabilidad Social Empresarial Equión Energía Ltda. | 27 |
| Tabla 4 Plan de Comunicaciones..... | 29 |

Lista de Figuras.

| | |
|---|----|
| Figura 1 Diversidad e Igualdad de Oportunidades en Equión..... | 15 |
| Figura 2 Costos Operacionales..... | 18 |
| Figura 3 Código de Conducta Equión Energía Ltda. | 20 |
| Figura 4 Mapa Genérico de los Stakeholders Equión Energía Ltda..... | 23 |
| Figura 5 Stakeholders Equión | 25 |
| Figura 6 Matriz de Relación (influencia vs. Impacto)..... | 26 |

Resumen

La globalización ha hecho que de las empresas tengan que estar a la vanguardia, el entorno está cambiando permanentemente temas como cambios climáticos, la era de la tecnología, crecimiento acelerado de la población etc., cada día es más difícil que una empresa sea sostenible en el tiempo.

Por eso se hace necesario que las empresas que quieran ser competitivas en el mercado de hoy apliquen buenas prácticas, una de ellas es la responsabilidad social empresarial que es la manera de garantizar un adecuado desarrollo para que los impactos sean positivos y mitigar los negativos, enmarcadas en la parte social, ambiental, económico vinculando a todos los grupos con los que se tiene relación.

Pero es de vital importancia manejar el tema de responsabilidad social empresarial de una manera genuina y transparente, fortaleciendo el dialogo con todos los grupos de interés generando convergencia para hacer las cosas en común creando espacios de crecimiento y bienestar para todos los grupos, entidades, comunidades, socios, empleados y zonas de influencia.

Para poder lograr que cumpla con todo esto es necesario que las empresas tengan unas normas o guías una de ellas es el código de conducta, este tiene como base los principios y valores, el cual implica generar estrategias responsables frente a las manifestaciones de los empleados internos, de los contratistas y la comunidad en general que esté relacionada con la empresa.

Palabras clave

Stakeholders- Política-Responsabilidad Social- Reputación - Marketing

Abstract

Globalization has made companies have to be at the forefront, the environment is constantly changing issues such as climate change, the era of technology, accelerated population growth, etc., every day it is more difficult for a company to be sustainable in time.

That is why it is necessary that companies that want to be competitive in today's market apply good practices, one of them is corporate social responsibility which is the way to ensure adequate development so that the impacts are positive and mitigate the negative ones, framed in the social, environmental, economic linking all groups with which it has a relationship.

But it is of vital importance to manage the issue of corporate social responsibility in a genuine and transparent manner, strengthening the dialogue with all stakeholders generating convergence to do things in common by creating spaces for growth and welfare for all groups, entities, communities, partners, employees and areas of influence.

In order to achieve compliance with all of this, it is necessary for companies to have rules or guidelines, one of which is the code of conduct, which is based on principles and values, which involves generating responsible strategies for the manifestations of internal employees, contractors and the community in general that is related to the company

KeysWords

Stakeholders-Politics -Social Responsibility- Reputation–Marketing

Introducción

Apreciado lector, el presente trabajo de grado encontrara la construcción del proyecto de responsabilidad social empresarial para la empresa Equión Energía Ltda., donde fue seleccionada por todos los integrantes del grupo en la fase 1. Continuando con la creación del código de conducta de la empresa que seleccionó, conociendo a quienes implica y como se puede lograr hacer y cumplir visto en la fase 2.

Para ser más prácticos, realizamos un video contextualizado sobre Marketing vis RSE, donde se realizó las comparaciones y cuales la importancia de cada concepto en la fase 3. También encontrara el mapa genérico de las partes implicadas de los Stakeholders para su relación y efecto. Por último, se realizó el plan de responsabilidad social para la empresa Equión Energía Ltda., visto en la fase 5, junto a la compilación y socialización RSE.

El objetivo es como se diseñó el plan de responsabilidad social empresarial para la empresa seleccionado, saber sus procesos y la importancia de realizar coherente la propuesta deseada.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar plan de Responsabilidad Social Empresarial para Equión Energía Ltda.

Objetivos Específicos

- Conocer la empresa Equión Energía Ltda., para realizar el diseño del plan de responsabilidad social empresarial.
- Explicar el código de conducta de la empresa Equión Energía Ltda.
- Resumir en un video sobre los conceptos Marketing vs RSE.
- Demostrar el mapa genérico de los Stakeholders de Equión Energía Ltda.
- Establecer el plan de responsabilidad social empresarial para Equión Energía Ltda.

1. Equión Energía Ltda.

Nombre de la empresa: EQUIÓN ENERGIA LTDA

Sector de la economía: Primario (industria petrolera)

Ubicación: Campos productores en la vereda el Morro Municipio de Yopal (Casanare) y oficinas administrativas en la ciudad de Bogotá.

Esta empresa fue creada en enero 24 de 2011, marca que resultó de la venta que la multinacional BP hiciera de sus activos en Colombia, los accionistas son Ecopetrol S.A. (51%) y Repsol (49%).

1.1. Direccionamiento estratégico (Misión, Visión, Valores)

Misión

Somos líderes transformadores que generamos energía para la vida. Damos valor y bienestar al país, nuestros inversionistas, empleados, contratistas, comunidades y generaciones futuras a través de la exploración, producción, procesamiento, comercialización y transporte de hidrocarburos de forma segura, responsable y sostenible.

Visión

En cinco años ser una compañía de clase mundial, reconocida por su valor por la vida, su excelencia operacional, su tecnología, rentabilidad y sostenibilidad.

Valores

- Valor por la vida
- Innovación y excelencia
- Pasión por crecer

1.2 Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial

La empresa Equión Energía Ltda., tiene un plan de responsabilidad empresarial social y ambiental bien estructurado, su perfil y actividades están enfocados en la conservación y soberanía ambiental, puesto que desarrollan proyectos de investigación socio-ambientales que facilitan la toma y evaluación de decisiones frente al territorio, en pro de una planificación incluyente y sustentable en nuestra región.

En esta organización se encuentran laborando 300 personas, las cuales están debidamente afiliadas a una (ARL) administradora de riesgos laborales, asegurados a EPS y afiliados a una caja de compensación familiar, y programas de seguridad y salud ocupacional para evitar poner en riesgos la vida y salud de sus trabajadores, Participación Social al Interior de la Organización.

En la organización la participación laboral para comunidad Casanareña es una prioridad, pues permite potenciar y fortalecer las relaciones entre la organización con comunidad por norma el gobierno colombiano da unos porcentajes así, mano de obra profesional 15%, mano de obra calificada 70% y mano de obra no calificada 100% en la gráfica se nota que la empresa cumple.

En la siguiente tabla 1: encontraremos un formato de evaluación de impacto que cuenta la empresa para evaluar los problemas presentados y qué importancia o prioridad se dará el manejo adecuado al proyecto objetivo.

Tabla 1

Formato de evaluación Impacto de Equión Energía Ltda.

| Formato de evaluación Impacto de EQUIÓN ENERGIA LTDA | | | |
|---|---|---|--|
| Problema | Impacto | Prioridad atención (alta, media, baja) | |
| Económico: | Interno: 1-Disminución de las reservas de crudo y gas / declinación del yacimiento | 1-Aumento del costo de producir un barril de crudo/ estrategia de producción cambia/ gastos compartidos entre los diferentes campos se deben modificar. | 1-Alta, ya que Equión tiene que comprar equipos que usaba compartidos entre los tres campos, el mismo número de personas manejando una organización más pequeña afecta el precio del barril producido. |
| | 2-Disminución de las reservas de crudo y gas / declinación del yacimiento | 2-Disminuyen la producción de barriles de crudo lo cual hace que sean los mismos gastos, pero una menor producción haciendo que no sea sostenible en el tiempo. | 2-Alta, se hace necesario buscar más reservas, ampliar o buscar otros campos para operar. |
| | Externo: 1- compras de bienes y servicios | 1-Desde el año2017 los precios bajos del barril de crudo han hecho que se tenga que reorganizar la empresa, pero aun así Equión continúa fomentando la contratación de bienes y servicios con proveedores locales. | 1-Medio, la disminución de compras por parte de Equión a proveedores locales ha hecho que en la ciudad de Yopal el comercio disminuya sus ventas. |
| | Interno: 1-generación de empleo a nivel local | 1-Según la norma vigente del gobierno colombiano las empresas están obligadas a contratar personas del área de influencia en los siguientes porcentajes Profesionales: 15%, Mano de obra calificada: 70% Mano de obra no calificada: 100%. Y esos porcentajes de contratación en Equión son: Profesionales: 65%, Mano de obra calificada: 92% Mano de obra no calificada: 100%. | 1-Baja, la empresa cumple y mejora la contratación de contenido local de empleados |
| 2-Equión tiene programa de vinculación laboral externo y uno interno. | 2-La contratación de personal es de manera abierta y por méritos, Equión brinda la oportunidad de que todas las personas sean tratadas de la misma manera independientemente del sexo, raza, religión, etc. | 2-Baja, las vacantes se hacen por difusión de medios radiales, televisivo, periódicos etc. | |

| | | | |
|-------------------|---|--|---|
| Ambiental: | Externo: 1-Paros de la comunidad a Equión o a las demás empresas del entorno | 1-la comunidad realiza paros no solo a Equión si no a las empresas aledañas afectando las operaciones, se suben los costos de producción y afecta la movilidad de los empleados, mantenimientos, consecución de repuestos. | 1.Alta |
| | Interno: Empresa certificada en normas ICONTEC | certificado en ISO 14000, cuentan con auditorías anual, que sirven como soporte del cumplimiento de los requisitos legales y mejora Continúa en el funcionamiento ambiental. | Baja |
| | Externo Contribución al cambio climático | reducción de emisiones de gases efecto invernadero a partir de la conservación de la energía y la optimización de las Fuentes de emisión a los cuales se les hace monitoreo permanentes y un plan de mantenimiento. | Bajo, Los equipos son diseñados con emisiones menores a las normas vigentes del gobierno |

Fuente: investigación de campo año 2019

2. Código de Conducta

Es un documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir.

2.1. Modelo gerencial competitividad

Modelo para la inclusión

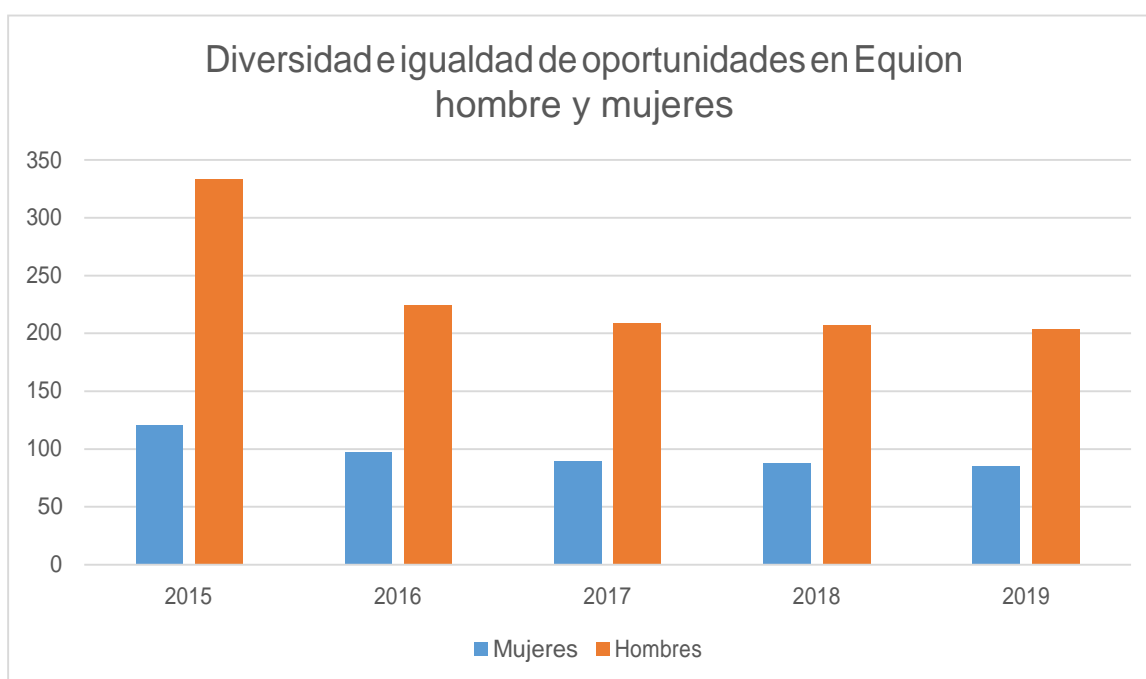
La empresa Equión Energía Ltda., cuenta con muchas cualidades humanas que hacen gran parte de ser competitivo e innovador, por eso ha implementado buenas prácticas que favorecen el respeto y valor por la diferencia entre todas las personas. Realizando inclusión laboral dentro de ellos, desde la contratación de mujeres, mano de obra casanareña, capacitación a jóvenes de la comunidad, contratación de discapacitado, apoyo a obras sociales, creación del centro de Desarrollo Empresarial de Equión Energía Ltda., a través del Programa Emprender, por medio del cual se acompaña a emprendedores y empresarios

interesados en potencializar sus habilidades empresariales y en escalar sus modelos de negocios.

La participación de las mujeres en la estructura organizacional amplia las oportunidades laborales y fomenta la equidad laboral como podemos observar en la gráfica 1.

Figura 1

Diversidad e Igualdad de Oportunidades en Equión



Fuente: Elaboración propia.

Nuestras relaciones Laborales.

Las actividades laborales de Equión se desarrollan en los en la vereda el Morro municipio de Yopal, intervenido operadoras petroleras que han contratado sus servicios para desarrollar proyectos socio-ambientales en pro de las comunidades presentes y el medio ambiente. Donde la estabilidad laboral del personal vinculado va acorde a la trascendencia y duración de los diferentes proyectos, además de la dependencia de estos de la economía

petrolera, y su remuneración acorde al perfil profesional, nivel de responsabilidad y trayectoria de la persona como fue visto en la gráfica 1.

El Clima laboral

En Equión el desarrollo y bienestar del talento humano es una prioridad, ya que se consideran a las personas eje del crecimiento institucional y de la vivencia del sentido de la organización y recurso fundamental para el logro del plan estratégico. Por ello, se realizó en el 2018 un estudio de clima organizacional que permitió conocer la opinión del equipo sobre diversos aspectos de la organización. Este estudio determinó una valoración del clima laboral positiva donde el 98% de las personas están de acuerdo con factores como; la satisfacción personal, las relaciones entre compañeros y las relaciones con los líderes del equipo.

Bienestar Laboral

Se realizan actividades de integración con las demás empresas petroleras que pretende mejorar espacios de trabajo y fortalecer interacciones laborales, donde se celebran fechas especiales.

Entorno Económico

La organización obtiene sus recursos al ejecutar ventas de gas, crudo y condensado, crudo para diluir.

Entorno Ambiental

Energía eléctrica

La infraestructura de las instalaciones de Equión genera su propia energía con turbogeneradores a gas los cuales fueron diseñados para causar pocos impactos al medio ambiente con sistema de alta tecnología.

Residuos Sólidos

En la organización sus empleados se han apropiado de prácticas como la clasificación de los residuos sólidos, tanto de residuos generados en campo (bolsas, poli sombras) o en oficina (papel, cartón, plástico) para una mejor disposición. Pero no se han vinculado a programa donde utilicen estos materiales, sino que van al relleno sanitario, por tanto, hay daño al medio ambiente y contribuyen a la contaminación.

Esta organización está comprometida con el uso racional del agua, reciclando todas las aguas para diferentes usos. Propuestas de mejoramiento a través de la Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial

Entorno Económico

El costo del barril de crudo subió drásticamente por la entrega de los campos por parte de EQUIÓN a Ecopetrol por tal motivo se necesita buscar nuevos proyectos, como son perforar más pozos, vender crudo a empresas para diluir crudos pesados, operar campos de otras empresas como podemos ver en la siguiente figura 1 de los costos operacionales que se puede evidenciar del 2015 al 2017, donde fue un ejemplo del crecimiento del crudo de petróleo.

Costos de operación

Los costos de operación agrupan el conjunto de erogaciones y cargos asociados a la producción de los hidrocarburos.

| | Costo de levantamiento US\$ millones | Plantas de gas y GLP US\$ millones | Transporte de hidrocarburos US\$ millones | Otros US\$ millones | Costos de operación totales (Opex) US\$ millones | |
|------|---|---------------------------------------|--|------------------------|---|--------------------------|
| 2017 | 38 | 7 | 26 | 9 | 80 | ↓18% Respecto al 2016 |
| 2016 | 37 | 12 | 41 | 7 | 97 | ↓18% |
| 2015 | 47 | 15 | 43 | 14 | 119 | ↓14% |

| | Depreciación US\$ millones | Costo de levantamiento por barril* US\$ millones |
|------|-------------------------------|---|
| 2017 | 189 | 4,2 |
| 2016 | 222 | 3,3 |
| 2015 | 234 | 3,7 |

* El costo de levantamiento es el indicador del costo relativo a la producción de los hidrocarburos producidos.



Figura 2

Costos Operacionales

Fuente: página web <http://www.Equión-energia.com/sostenibilidad/Equi%C3%B3n%20202018%20Baja.pdf>

Entorno Social

Equión debe dar más publicidad a todas las ayudas que hace a la comunidad ya que no son conocidas por todos los miembros de la población, también adelantar diálogos con las autoridades locales como alcalde, gobernador para que no dejen la responsabilidad solo a Equión, temas como mejoras de vías.

Entorno Ambiental

Se propone la creación de un banco de semillas o museo de plantas nativas de la región, para promover y resaltar la importancia de estas especies nativas que han ido sido desplazadas a través, la propuesta consiste en encontrar una zona con la condición adecuada para el crecimiento de estas plantas y en colaboración con instituciones educativas realizar visitas para los estudiantes, de esta manera enseñar la biodiversidad con la que contamos en la región.

La organización se compromete a salvaguardar el espacio ecológico en donde desarrolle sus actividades, de esta manera no haciendo uso excesivo de recursos. Haciendo frente al desafío ambiental que se está presentando por un consumo irresponsable de los recursos naturales del planeta.

2.2. Guía e iniciativa mundial aplicada para la construcción del código de conducta.

La ética kantiana pilar del código de ética empresarial, Kant (1921), el filósofo de Königsberg, construye su teoría ética apelando a la razón. En este sentido, los actos y las acciones del hombre deben surgir por la capacidad del razonamiento moral.

Así pues que toda organización requiere equipos de trabajo y colaboradores en sintonía para alcanzar sus objetivos, sacar adelante una organización depende de su capital humano y la interacción que existe dentro de ella, la ética, la moral y las bases que dentro de cada hogar se han gestado dan lugar a los códigos de ética, que en este caso propende por un buen ejercicio de la labor empresarial, a esto también se suman diferentes conceptos como

el clima laboral, el desarrollo organizacional , donde se encuentra la cultura que bajo sus principios crea cada organización.

Fuente: Savater, Fernando *La aventura del pensamiento*, Ed. Sudamericana, tomado de: http://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/hf/soff_u11_2b.html.

2.3. Código de conducta Equión Energía Ltda.



Figura 3

Código de Conducta Equión Energía Ltda.

Fuente: Documento María Victoria Riaño, Presidente Equión, tomado de: http://www.Equión-energia.com/informacion-adicional/Documents/Codigo%20Conducta/codigo_conducta_web.pdf

Equión mantiene el compromiso y respeto por los derechos humanos en general en áreas de influencia, la Compañía trabaja de la mano de todos sus aliados, actúa siempre dentro del marco de la ley, de la buena fe y bajo la premisa de ir más allá del cumplimiento, siempre que sea posible, el objetivo principal es crecer diariamente con el compromiso y

respaldo de un equipo de personas talentosas, creativas y totalmente comprometidas con el logro lo objetivos trazados y compromisos adquiridos la reputación debe crecer de manera positiva.

2.4. Recursos financieros y decisiones de inversión objeto del código de conducta

En la siguiente tabla número 2, se presupuestó el costo de los salarios de las personas que laboral allí, más los gastos de arrendamientos y alquiler que la empresa cuenta. Los gastos tanto de establecer cómo mantener un código de conducta es bastante alto para la empresa Equión ya que requiere una estructura muy robusta, el dinero para mantener esta dependencia es aprobada anualmente por la junta de Equión incluido en el presupuesto anual.

Las ganancias de mantener una estructura que maneje el tema de conducta de Equión no son cuantificables, dichas ganancias son:

- Imagen de la empresa.
- Reputación de la empresa
- No violación a las leyes colombianas
- No demandas a la empresa.

Tabla 2

Formato de recursos financieros y decisiones de inversión

Fuente: Estudio de campo año 2019

| Salarios | | |
|--------------|---------------|------------------|
| Cargos | Mensual | Anual |
| Gerente 1 | \$ 20,000,000 | \$ 240,000,000 |
| Gerente 2 | \$ 20,000,000 | \$ 240,000,000 |
| Supervisor 1 | \$ 15,000,000 | \$ 180,000,000 |
| Supervisor2 | \$ 15,000,000 | \$ 180,000,000 |
| Sénior 1 | \$ 13,000,000 | \$ 156,000,000 |
| Senior2 | \$ 13,000,000 | \$ 156,000,000 |
| Líder 1 | \$ 12,000,000 | \$ 144,000,000 |
| Líder 2 | \$ 12,000,000 | \$ 144,000,000 |
| Secretaria 1 | \$ 10,000,000 | \$ 120,000,000 |
| Secretaria2 | \$ 10,000,000 | \$ 120,000,000 |
| Abogado 1 | \$ 18,000,000 | \$ 216,000,000 |
| Abogado 2 | \$ 18,000,000 | \$ 216,000,000 |
| Abogado 3 | \$ 18,000,000 | \$ 216,000,000 |
| Abogado 4 | \$ 18,000,000 | \$ 216,000,000 |
| Conductor 1 | \$ 3,500,000 | \$ 42,000,000 |
| Conductor2 | \$ 3,500,000 | \$ 42,000,000 |
| Subtotal | | \$ 2,628,000,000 |

Nota: Incluyen salarios, prestaciones sociales, seguros etc. Turno 15/7/6

| Arrendamientos | | |
|-----------------|--------------|---------------|
| | Mensual | Anual |
| Oficinas Bogotá | \$ 4,000,000 | \$ 48,000,000 |
| Oficinas Yopal | \$ 3,000,000 | \$ 36,000,000 |
| Subtotal | | \$ 84,000,000 |

| Alquiler de Vehículos blindados | | |
|---------------------------------|---------------|------------------|
| | Mensual | Anual |
| Camioneta 1 | \$ 12,000,000 | \$ 144,000,000 |
| camioneta 2 | \$ 12,000,000 | \$ 144,000,000 |
| Subtotal | | \$ 288,000,000 |
| Total | | \$ 3,000,000,000 |

3. Stakeholders

3.1 Descripción de los Stakeholders

Se denomina a cada una de las partes que salen influenciadas en un proyecto, pueden estar a favor o en contra, o también las podemos llamar partes interesadas en las cuales podemos encontrar

- Beneficiarios
- Los que llevan a cabo la implementación del proyecto
- Los que toman decisiones en el proyecto.
- Los que aportan el capital para el proyecto.

Figura 4

Mapa Genérico de los Stakeholders Equión Energía Ltda.



Fuente: propio estudio de campo año 2019

Para asumir plenamente la responsabilidad social, una empresa debe mantener una colaboración muy estrecha con sus grupos de interés, integrando todas las preocupaciones tales como: sociales, medioambientales, económicas y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica. Es por esto, que la identificación y priorización de cada uno de los grupos, sirve para determinar su relevancia para tenerlas en cuenta de manera sistemática en los procesos de toma de decisiones de la organización, tal y como se logró validar en la gráfica 3 del mapa genérico de Stakeholders.

El objetivo es tener la mejor relación con los socios, accionistas, empleados, comunidad, contratistas para evolucionar de una manera positiva, basados siempre en la confianza para tener una relación madura, teniendo reglas de juego y mecanismos de relacionamiento que, aunque siempre persiste la incertidumbre en la toma de decisiones por los cambios de la estructura de la empresa y por ello, debe haber un manejo permanente de los diferentes roles de los accionistas teniendo claro que los socios son la última instancia en el proceso de toma de decisiones de la Compañía, asegurando que los asuntos estén siempre cubiertos y a través del tiempo ir evaluando los más importantes y los posibles riesgos asociados, identificando todos los asuntos que generan valor y alinearlos a las estrategias de la organización.

Figura 5

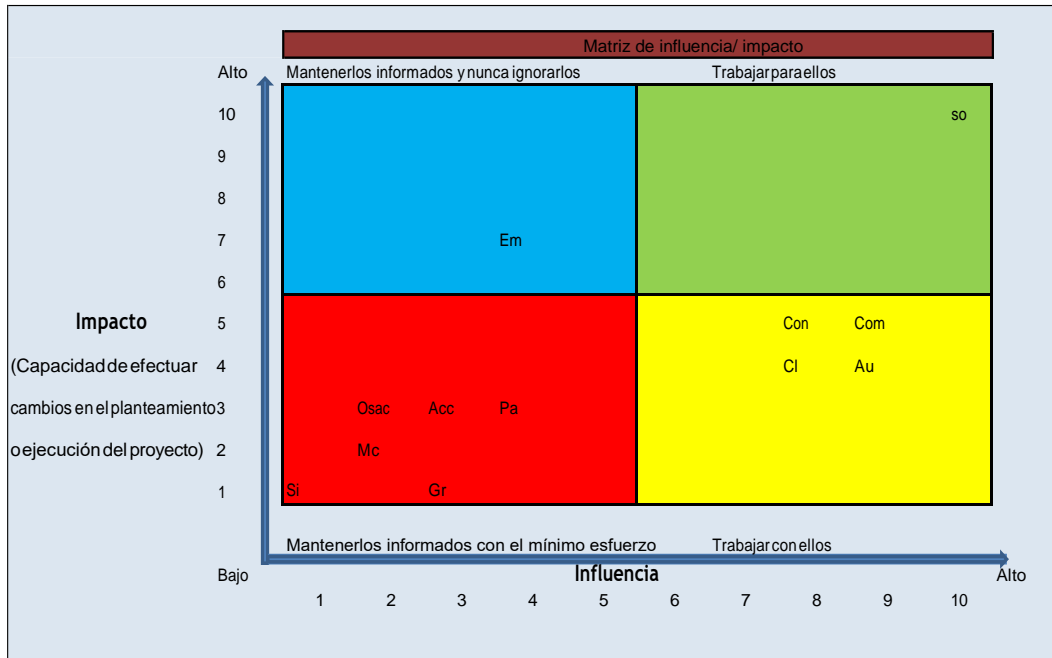
Stakeholders Equión

| STAKEHOLDER EQUIÓN | | | | |
|--------------------|--|-------------|------------|---------|
| Nro. | Grupo de interés | Abreviatura | Influencia | Impacto |
| 1 | Socios | so | 10 | 10 |
| 2 | Empleados | Em | 4 | 7 |
| 3 | Sindicato | SI | 1 | 1 |
| 4 | Accionistas | ACC | 3 | 3 |
| 5 | Autoridades | AU | 9 | 4 |
| 6 | Medios de comunicación | MC | 2 | 2 |
| 7 | Clientes | CL | 8 | 4 |
| 8 | Pares | Pa | 4 | 3 |
| 9 | Contratistas | Con | 8 | 5 |
| 10 | Organizaciones sociales académicas y científicas | Osc | 3 | 2 |
| 11 | Comunidades | Com | 9 | 5 |
| 12 | Gremios | Gr | 3 | 1 |

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Matriz de Relación (influencia vs. Impacto)



Fuente: Elaboración Propia

4. Propuesta plan de Responsabilidad Social Empresarial Equión Energía Ltda.

Tabla 3

Plan de Responsabilidad Social Empresarial Equión Energía Ltda.

| Dimensión | Stakeholders | Objetivo | Estrategia | Plazo | Recursos (físicos, humanos, técnicos) | Indicador | Seguimiento |
|-----------|--------------|---|---|----------|--|--|--|
| Económica | Accionistas: | Ampliar el portafolio de inversión para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento del negocio. | Buscar nuevos recursos, utilizando nuevas tecnologías y desarrollando sinergias con otros operadores de una forma sistemática. | 12 meses | Recursos humanos para las nuevas alternativas. Inversionistas para el crecimiento de la compañía. | Rentabilidad anual/proyección esperada * 100 | Próxima revisión resultados primer trimestre. Se realizarán paralelos con los resultados obtenidos cada trimestre, llevando consolidado histórico |
| Social | comunidad | Implementar la estrategia de relacionamiento para el desarrollo de instancias de diálogo establecidas en las temáticas Laboral, Bienes y Servicios, Ambiental y Derechos Humanos, Inversión Social. | Comunicar de manera constante a la comunidad la implementación de los planes de inversión del 1% aprobados para las áreas de Piedemonte y compartir las correspondientes lecciones aprendidas de la implementación del proceso. | 12 Meses | Gerencia de Relaciones Externas Área de Estrategia e Inversión Social Líder de Relaciones Industriales B&S | # de actividades realizadas / # de participantes * 100 Meta 1 por mes | Llevar consolidado de las personas participantes en cada reunión y realizar estadística de los participantes en cada una de ellas (mujeres, hombres, adultos, niños etc.), esto se realizará de forma bimestral. |
| Ambiental | Empleados | Concientizar e instruir a todos y cada uno de la organización, a cerca del compromiso del cuidado del medio ambiente, al ser una empresa | Realizar actividades de trabajo de campo, donde se concientice y se motive por el cuidado ambiental, instruyendo a que sea una práctica de la vida cotidiana | 12 meses | departamento de relaciones externas, Departamento de gestión humana, Gerente | (# de actividades realizadas / # de participantes) X por mes Meta: dos actividades por cada mes | Próximo seguimiento, resultados trabajo de campo realizados por trimestre |

cuyo
impacto es
magno, es
necesario
establecer
las medidas
necesarias
para el
cuidado del
mismo

Fuente: estudio de campo año 2019

4.1 Plan de Comunicaciones

Tabla 4

Plan de Comunicaciones

| Plan de comunicaciones | | | |
|------------------------|---|------------|---|
| Dimensión | Stakeholders | Frecuencia | Medio |
| Económica | Socios | Cada Mes | Comité asamblea |
| | Empleados | Quincenal | Intranet, correos corporativos de la empresa Equión |
| | Accionistas | Bimestral | Comité asamblea |
| | Contratistas | Trimestral | Reuniones |
| | Clientes | Cada Mes | Reuniones |
| Social | Sindicato | Trimestral | Periódico local (diario del llano) |
| | Medios de comunicación | Cada Mes | Radio prensa libre Casanare, Periódico local (diario del llano) y nuestro llano Tv |
| | Comunidades | Trimestral | Radio prensa libre Casanare, Periódico local (diario del llano) y nuestro llano Tv |
| Ambiental | Gremios | Cada Mes | Radio prensa libre Casanare, Periódico local (diario del llano) y nuestro llano Tv |
| | Autoridades | Cada Mes | presentación de informes |
| | Organizaciones sociales académicas y científicas | Cada Mes | presentación de informes |

Fuente: estudio de campo año 2019

4.2 Recomendación del Modelo de Informe RSE

Como recomendación, se establece basar la Responsabilidad Social Empresarial en la ISO 26000, ya que es una norma de talla internacional que propende el esfuerzo para operar socialmente responsable que se exige cada día.

La finalidad de esta herramienta es satisfacer no solo al cliente, sino también a la sociedad en general, siempre con el enfoque RS, de esta manera resaltamos la importancia de este modelo “ISO 26000” la cual extiende su implementación mediante:

- El desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa RS y los asuntos de RS que las organizaciones necesitan abordar
- El aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas
- La afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional.

ISO 26000 proporciona que no solo las entidades privadas participen, sino también las públicas independientemente de su actividad, tamaño y/o ubicación, ayudando a operar de manera SR, proporcionando:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social
- Principios y prácticas relativas a la responsabilidad social
- Materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social
- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable a través de toda la organización y a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia
- Identificación y compromiso con las partes interesadas
- Comunicación de compromisos, desempeño y otra información relacionada con la responsabilidad social.

De esta manera, ISO 26000 es la mejor opción para EQUIÓN, ya que esta organización tiene tendencia a ser reconocida a nivel nacional no solo por su actividad económica, sino también por el compromiso que tiene para la contribución del mejoramiento en sus diferentes ámbitos (social, económico, ambiental y laboral); además de ello, las ISO proporciona el mejoramiento organizacional a través de la estandarización de procesos tanto productivos como administrativos lo que permite que la idea futurista tienda al mejoramiento continuo.

5. Conclusiones

El plan de responsabilidad social es un proceso que toda empresa puede aplicar, para seguir su conducta de valores y principios para una calidad de mejora para todos los involucrados de la entidad, concluimos que es importante identificar a los involucrados que afecta indirectamente o directamente a la empresa, también los medios de comunicación que se puede informar y de qué manera, también la correcta forma de crear matriz, planes, procesos de mejora.

Pueden observarse los aspectos que influirían significativamente en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés, además podemos lograr de acuerdo a los planes de desarrollos que pueden existir para cada dimensión en la organización, podemos concluir también hay que llevar a cabo un análisis cualitativo, una evaluación cuantitativa y debatir sus resultados que Influyen en la empresa en la toma de decisiones en las actividades de la compañía interna y externamente.

6. Bibliografía

- (Company, 2011) Tomado Url <http://www.Equión-energia.com/nuestra-compania/Paginas/Accionistas.aspx>
- Jarrín, G. (2015). Habilidades gerenciales la gran industria de Quito, capítulo 2. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=11379275&ppg=5>
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales desarrollo y destrezas, competencias y actitud, capítulo 2, 3 y 10. Editorial ECOE. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10559782&ppg=11>
- Gutiérrez, E. (2010). Competencias gerenciales, habilidades conocimiento aptitudes, capítulo 2, 4, 6 y 7. Editorial ECOE. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467058&ppg=9>
- Prieto, J. (2012). Gestión estratégica organizacional (4a. Edición). [N.p.]: Ecoe ediciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=547340&lang=es&site=eds-live>
- Triana, K. (2017). OVI - Porter's Fiveforces. [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/12882>
- Dávila, L. (2017). OVI – Código de Conducta. [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/14162>
- Córdoba, M. (20014). Análisis financiero, unidad 3. Ecoe Ediciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=5&docID=4870512&tm=1510665586233>
- Carvalho, J. (2009). Estados financieros: normas para su preparación y presentación (2a. Edición), capítulo 1. Bogotá, CO: Ecoe Ediciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=7&docID=3198072&tm=1510664424452>
- Fundación Adsis (20 nov. 2003) Código de conducta de las inversiones financieras

https://www.fundacionadsis.org/sites/default/files/politicas_inversiones_financie

- De Paula, G., Ferraz, J. & Núñez, G. (2006). CEPAL. Gobernabilidad corporativa, responsabilidad social y estrategias empresariales. (p. 22-46). Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1942/1/S309213P324_es.pdf
- De la Cruz, C. & Fernández, J. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. (Spanish). Empresa Y Humanismo, 19(2), 69-118. doi:10.15581/015.XIX.2.69-118. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=117625019&lang=es&site=eds-live>
- Fernández, R. (2010). Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial. Editorial ECU. (pp. 193-228). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=804983&lang=es&site=eds-live>
- Garzón-Ruiz, W., Acevedo-Guerrero, J. & Zárate-Rueda, R. (2014). Estatus jurídico de la responsabilidad social empresarial (RSE) en Colombia. Dikaion, 22(2). Recuperado de <http://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/3258/3490>
- EQUIÓN ENERGIA LIMITED (2011) nueva marca que resultó de la venta que BP hiciera de sus activos en Colombia. A partir de enero 24 de 2011, sus accionistas son Ecopetrol S.A. (51%) y Repsol (49%, desde abril 2015). Recuperado de <http://www.Equión-energia.com/nuestra-compania/Paginas/Historia-EC.aspx>
- Malfitano, C. Arteaga, R. & Romano, S. (2007). Neuromarketing: cerebrando negocios y servicios, capítulo 9. (pp. 244-245). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?docID=3186030&ppg=1>
- Braidot, N. (2014). Neuromanagement: la revolución neurocientífica en las organizaciones, del management al neuromanagement. (pp. 28-35, 431-473). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=10&docID=3224821&tm=1510419158573>

- Braidot, N. (2014). Neuromanagement: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones, capítulo 9. (pp.233-244). Editorial Ediciones Granica. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/u>
- Dirección de Asuntos Económicos Multilaterales de DIRECON. *Instrumentos de Responsabilidad Social* (Santiago de Chile, 2013). Recuperado de <https://www.direcon.gob.cl/wp-content/uploads/2013/09/Instrumentos-de-Responsabilidad-Social-Empresarial-DIRECON.pdf>
- Cueto, C. & Cuesta, M. (2017). La administración pública de la responsabilidad social corporativa. Capítulo 2. (pp.16-20). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=16&docID=4870250&tm=1510368778885>
- Fernández, R. (2010). *Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial*. Editorial ECU. (pp. 125-192, 237-246, 259-266). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?>

Anexo

Link video subido en la plataforma YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=jlukUSt9HPA&feature=youtu.be>