

**Plan de Responsabilidad Social para la Empresa Social del Estado Hospital Orito
Putumayo**

**Carlos Augusto Gómez
Eliana Yurani Tovar Muñoz
Fernando Suárez Valencia
Sara Lucía Rivera López
Yahaira Antonia Romero Tobón**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Negocios ECACEN
Administración de empresas
Orito
2020**

**Plan de Responsabilidad Social para la Empresa Social del Estado Hospital Orito
Putumayo**

Carlos Augusto Gómez
Eliana Yurani Tovar Muñoz
Fernando Suárez Valencia
Sara Lucía Rivera López
Yahaira Antonia Romero Tobón

Asesor
Leonardo Artunduaga Polo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Negocios ECACEN
Administración de empresas
Orito
2020

Contenido

Resumen analítico especializado - RAE.....	1
Capítulo 1. Antecedentes	6
Introducción	6
Planteamiento del problema.....	7
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Capítulo 2. Marcos Referenciales	9
Marco conceptual.....	9
Marco Teórico.....	12
Responsabilidad Social Empresarial.....	12
Marco institucional	15
Política institucional:	16
Estructura Organizacional:	19
Marco Legal.....	20
Capítulo 3. Resultados	22
Diagnostico Organizacional.....	22
Diagnóstico	29
Metodología:.....	29
Matriz de marco lógico.....	24
Árbol de problemas.....	24
Árbol de Objetivos.....	25

	iv
Capítulo 4. Plan de Acción y Seguimiento	29
Plan de acción	29
Plan de seguimiento	31
Conclusiones	32
Referencias.....	34
Anexos	40

Lista de figuras

v

Figura 1 Estructura Organizacional	18
Figura 2 Diagnóstico Organizacional	20
Fifura 3 Árbol De Problemas... ..	24
Figura 4 Árbol De Objetivos.....	25

Lista de Tablas

vi

Tabla 1 mapa estratégico hospital Orito putumayo	26
Tabla 2 plan de acción	29
Tabla 3 plan de seguimiento	31

Lista de Anexos

Anexo A. enlace a código de ética.....39

Anexo B formato de recolección de información39

Resumen analítico especializado - RAE

1. Información General	
Título	Plan de responsabilidad social de la empresa social de estado hospital Orito Putumayo
Autores	Gómez Carlos, Suarez Fernando, Rivera López, Sara Lucia Romero Tobón, Yahaira Antonia Tovar Muñoz, Eliana Yurani
Tipo de documento	Trabajo de grado de diplomado
Director	Artunduaga, Leonardo
Año	2020
Palabras claves	Ambiental, económico, procesos, social y sostenible.
2. Contenido	
Resumen	La actividad plantea un plan de responsabilidad social empresarial encaminada a reestablecer las condiciones sociales, laborales, ambientales y financieras de la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo, para establecer una interacción con el personal en temas relacionados con el funcionamiento, procesos y procedimientos, identificando dificultades en la selección, capacitación, clima organizacional y coordinación de personal por lo cual se proponen soluciones de mejora mediante un plan de acción que contiene las temáticas, objetivos, acciones, presupuesto y la asignación de responsabilidades contribuyendo al desarrollo sostenible de la entidad
Problema de investigación	¿Cómo afectan las falencias en la implementación de la responsabilidad social empresarial de la entidad ESE hospital de Orito Putumayo?
Metodología	<p>Tipo de estudio: Metodología mixta (cuantitativa – cualitativa) basados en los métodos de observación directa mediante una entrevista escrita para identificar variables y patrones repetitivos de forma interpretativa y analítica que aborda la aplicabilidad de la responsabilidad social empresarial en la entidad.</p> <p>Enfoque: Evaluar las relaciones, los actores, hechos y contextos en lo que ejecutan las actividades apoyados en el método deductivo para predecir, mitigar y eliminar los hallazgos negativos del contexto empresarial</p> <p>Población de referencia: Se tomará una muestra partiendo de 8 individuos pertenecientes a las áreas de Talento humano, Subgerencia, Almacén, Sistemas, Archivo y Seguridad de la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo para conocer su opinión sobre la aplicabilidad de la responsabilidad social empresarial durante el desarrollo organizacional</p>

<p>Principales resultados</p>	<p>Minimizar los gastos en almacén_ Diseñar un formato semanal que permita evaluar el uso de los materiales necesarios empleados para el funcionamiento de cada área</p> <p>Agilizar los procesos y procedimientos sistematizados_ Actualizar los programas y equipos continuamente depurando datos innecesarios</p> <p>Formulación de proyectos de reparación y construcción_ Identificar las necesidades de reparación en las instalaciones para beneficio del recurso humano y los usuarios</p> <p>Reestructurar el trabajo en equipo_ Establecer reuniones semanales con los coordinadores de área y un auxiliar de acompañamiento diferente para interactuar con diferentes puntos de vista sobre las situaciones presentes en las instalaciones durante las jornadas laborales</p> <p>Estrategias para mejorar el clima organizacional_ Actividades recreativas para motivar el trabajo en equipo y las relaciones entre sus miembros</p> <p>Establecer programas de capacitación y apoyo_ Generar convenios con entidades para establecer capacitaciones, instrucciones o asesorías en base a las funciones y resultados del área</p> <p>Maximizar la disponibilidad de los recursos_ Implementar una mejor distribución de los recursos llevando control de los materiales y equipos en las instalaciones de almacenamiento evitando la escasez de los mismos</p> <p>Reforestación_ Implementar una campaña de concientización masiva para la comunidad mediante _publicidad en vallas sobre la importancia del cuidado, protección y restablecimiento del medio ambiente</p> <p>Eficiencia energética_ Establecer un formato para evaluar el consumo de energía eléctrica innecesaria para implementar una metodología de reducción en apoyo a los recursos naturales</p> <p>Identificar proveedores verdes_ Establecer nuevos proveedores que reutilicen los recursos otorgados por residuos y la naturaleza para el funcionamiento organizacional</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>La responsabilidad social empresarial resalta la necesidad de desarrollar diagnósticos anuales para evaluar la opinión de los Stakeholders en cuanto a las fallas organizacionales en cada uno de sus procesos y procedimientos para identificar las fallas, causas, protagonistas, acciones y resultados con el propósito de diseñar estrategias acordes a la problemática con la conformación de equipos de trabajo capacitados en el diseño, implementación y revisión de política que benefician al recurso humano, la comunidad, los intereses organizacionales y el medio ambiente</p>
<p>Referencias</p>	<p>Ancos Franco, H. (1-15 de enero de 2008). El mercado de la responsabilidad social empresarial. Boletín ICE Económico. Obtenido de http://eprints.ucm.es/9738/1/articulo_BICE.pdf</p> <p>Arévalo - Martínez, R. I.-R. (2019). Comunicación organizacional web de ética en las organizaciones de tercer sector. El profesional de la información., 1-11. Obtenido de</p>

	<p>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</p> <p>Argandoña, A. (2016). La responsabilidad social de las empresas pequeñas y medianas. Obtenido de http://www.iese.edu/es/files_html/5_40821.pdf</p> <p>Bernal, E. (2010). Ética profunda en la empresa como base de la sostenibilidad sistémica. <i>Empresa y Humanismo</i>, 2-79. Obtenido de https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=52989407&lang=es&site=ehost-live</p> <p>Bruzco, M. (2015). Pensamiento estratégico emergente en la construcción de la realidad sustentable, Sector Cacao. <i>Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y</i></p> <p>Castro Herrera, R. D. (2013). Indagación sobre el origen del concepto de responsabilidad social empresarial. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16037/TorresPradaAuraN.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>De la Cruz, C. &. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. <i>Empresa y humanismo.</i>, 69-118. Obtenido 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</p> <p>Díaz, L. (2007). Responsabilidad social empresarial: Enfoque estratégico y de creación de valor. Recuperado de https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/9814/u303403.pdf?sequence=1.</p> <p>Fonseca, R. (2019). El desarrollo sostenible humano local: La evolución de la inclusión del territorio en las teorías del desarrollo. <i>Economía y desarrollo</i>. 162(2), 1-18. Obtenido de https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=139381284&lang=es&site=eds-live&scope=site</p> <p>González, A. (2007). Diseño de un mapa estratégico para el mejoramiento de la gestión gerencial en las pymes del sector metalmeccánico del municipio de Guacara del Estado de Carabobo. Recuperado de http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4342/1/ago.</p> <p>González, Y. M. (2019). Capítulo 1: Evolución de la responsabilidad social universitaria: Línea del tiempo y análisis bibliométrico. . <i>Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia</i>, 31 - 52. Recuperado a partir de https://hemerotec.</p> <p>González, Y. M. (2019). Capítulo 3: Integración sistémica de las categorías dentro de un plan de responsabilidad social Universitaria. <i>Libros Universidad</i></p>
--	---

Resumen

La actividad plantea un plan de responsabilidad social empresarial encaminada a reestablecer las condiciones sociales, laborales, ambientales y financieras de la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo, para establecer una interacción con el personal en temas relacionados con el funcionamiento, procesos y procedimientos, identificando dificultades en la selección, capacitación, clima organizacional y coordinación de personal por lo cual se proponen soluciones de mejora mediante un plan de acción que contiene las temáticas, objetivos, acciones, presupuesto y la asignación de responsabilidades contribuyendo al desarrollo sostenible de la entidad

Palabras claves: Ambiental, económico, procesos, social y sostenible.

Abstract

The activity proposes a corporate social responsibility plan aimed at reestablishing the social, labor, environmental and financial conditions of the Orito Putumayo Hospital State Social Enterprise, to establish an interaction with the staff on issues related to the operation, processes and procedures, identifying difficulties in the selection, training, organizational climate and coordination of personnel, for which improvement solutions are proposed through an action plan that contains the themes, objectives, actions, budget and the assignment of responsibilities, contributing to the sustainable development of the entity.

Key-words: Environmental, economic, social, sustainable and processes.

Capítulo 1. Antecedentes

Introducción

En la búsqueda de la innovación las organizaciones han entendido que una parte fundamental de su operación está encaminada a mejorar aspectos ambientales, sociales y económicos dando paso a la implementación de un plan de responsabilidad social empresarial instruido para facilitar la interacción e integración con los grupos de interés ajustado al sector y la estructura organizacional a través de políticas de convivencia con el objetivo de preservar, conservar y restablecer los entornos sociales, económicos y de funcionamiento organizacional.

El siguiente diseño va dirigido a ESE Hospital Orito donde se establecen los enfoques estratégicos, económicos, sociales y medioambientales resaltando los compromisos y las obligaciones que asumen los equipos de trabajo durante su participación y coordinación como resultado del diagnóstico organizacional implementado en las instalaciones a través de una entrevista escrita donde se evalúa el direccionamiento empresarial

Partiendo de la gobernanza organizacional sobre las responsabilidades de los impactos generados durante la toma de decisiones incluyendo los aspectos relacionados con los derechos básicos que cobijan a todos los individuos, las políticas, normas y leyes organizacionales durante las prácticas laborales comprendidas entre los parámetros de selección de personal, procesos de inducción, Re inducción y capacitación, su involucramiento en los ámbitos sociales con la comunidad

Para finalizar el manejo de los impactos industriales sobre los recursos del entorno y la información que proporción a los usuarios sobre el uso, la preparación y utilidad de los productos y servicios recomendados por la institución.

Planteamiento del problema

En la actualidad es noticia diaria el anuncio de empresarios involucrados en actos, eventos o hechos poco éticos faltando al compromiso con los principios y valores bajo los cuales sostienen su funcionamiento empresarial reflejado en la toma de decisiones administrativas, sociales, ecológicas y financieras en sus pasillos, procesos y procedimientos.

Desembocando en problemas de estructura organizacional fuertemente marcados y señalizados en el sector administrativo lo que afecta el clima organizacional y el desarrollo de las funciones interrelacionadas en los departamentos a causa del poco control administrativo para pre visualizar o mitigar las fallas presentes.

Principalmente por los procesos de contrataciones inadecuados donde la falta de educación, experiencia y compromiso en el desempeño de sus funciones retardan los procesos generando ineficiencias en los resultados, poca eficacia por parte del personal reflejado en los estados financieros a causa del desconocimiento total o parcial de sus actividades, responsabilidades, solicitudes y necesidades pese a la escasa formación por parte de la institución durante los procesos de inducción o capacitación que involucra el desarrollo de su ejercicio empresarial.

Que deterioran principalmente las relaciones laborales, el buen funcionamiento organizacional y la calidad del servicio ante los usuarios testigos directos de las falencias

presentes a causa del retraso administrativo y operativo que se manifiesta en todas las áreas por distintas razones.

Actualmente existen grupos de convivencia los cuales no cuentan con el apoyo administrativo, operativo encargadas de su funcionamiento o de otras entidades que forman y capacitan para el buen funcionamiento de su desarrollo generando errores, contradicciones, desinterés, ausencias, retiros o despidos de los participantes.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de responsabilidad social para la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico para la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo mediante el método de recolección.
- Construir un marco lógico para la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo.
- Crear un mapa estratégico para la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo a partir de los componentes económicos, sociales y ambientales.
- Plantear un código de ética por el que se rijan los comportamientos de los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo.
- Establecer un plan de mejoramiento que mitigue las falencias encontradas en la Empresa Social del Estado Hospital Orito Putumayo.

Capítulo 2. Marcos Referenciales

Marco conceptual

Ética: “Parte de la construcción de principios reflejados en costumbres, normas y valores que establecen acciones y actitudes comportamentales por parte del recurso humano durante el cumplimiento de sus funciones facilitando el alcance de sus objetivos organizacionales” (Raffino, 2019) Es el estudio de la conducta humana, expresada en conceptos como lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, la virtud, la felicidad y el deber, así como en los sistemas de valores que dichas categorías sostienen.

Ética empresarial: Estructuración de valores, políticas, normas enfocados en las acciones y decisiones que estipulan comportamientos socialmente aceptables beneficiando la construcción y el sostenimiento de la imagen corporativa en los campos sociales, ambientales e industriales.

(Miranda, 2018) esta se define como un conjunto de normas y principios reflejados en la cultura de la empresa, cuyo objetivo es alcanzar una mayor armonía con la sociedad y permitir un mejor ajuste de los trabajadores en el entorno laboral.

Pensamiento estratégico: Consiste en la manera como las empresas planean los medios y recursos necesarios para alcanzar sus objetivos analizando cada uno de los aspectos que participan en la elaboración, construcción y desarrollo de las actividades que se ejecutaran minimizando los costos y maximizando los beneficios (Arias, 2016). En el cual se fija un objetivo, se analizan los medios que tiene para alcanzarlo y se organizan para lograr la meta.

Desarrollo social: Es el crecimiento enfocado en las personas y en sus necesidades con el fin de diseñar estrategias locales que mejoren las condiciones de la población a través de proyectos que estimulen el desarrollo económico, social, ambiental, cultural promoviendo y garantizando el bienestar comunitario (Banco Mundial, 2019). Se centra en la necesidad de poner en primer lugar a las personas durante los procesos de desarrollo de un país.

Desarrollo sostenible: Uso de los recursos disponibles durante el ejercicio empresarial garantizando su restablecimiento para lo cual el estado en control de la ciudadanía genero una serie de fundamentos con el objetivo de equilibrar la economía, el desarrollo social y la protección ambiental.

(Velazco, 2013) un desarrollo sostenible es aquel desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones.

Excelencia empresarial: Establecer procesos, productos y servicios con mejora continua implicando al talento humano para la optimización de los recursos disponibles y a los proveedores mediante alianzas estratégicas que generen productividad, eficiencia y competitividad en el mercado

(López, 2017) Se define como un conjunto de diferentes conceptos y metas que se encuentran destinadas a conseguir la máxima eficacia en la gestión para obtener los mejores resultados y, por lo tanto, exige nuevos conocimientos y habilidades de todos los miembros que conforman la organización

Grupos de interés (Stakeholders): Aquellas personas o entidades que participan de manera indirecta en el funcionamiento de la organización como clientes, proveedores, financieros, el estado y por supuesto el usuario final que generan un impacto positivo sobre la organización y del mismo modo en sentido contrario (Parra, 2019) es cualquier individuo u organización que, de alguna manera, es impactado por las acciones de determinada empresa. De esta manera, dichos grupos son indispensables para las organizaciones y siempre se deberían tener en cuenta para la planificación estratégica de cualquier negocio.

Sostenibilidad: Conjunto de acciones que permiten que las empresas y la comunidad puedan convivir en armonía mediante el cumplimiento de normas y políticas que plantean bases para desarrollar sus actividades productivas pensando en el impacto que estas producen en el entorno con el fin de controlar, recuperar y restablecer los ambientes afectados John Elkington (1998); 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 aplican.

Estrategia: Es un plan de acción que permite enriquecer nuestra imagen ante el cliente, desarrollar productos y servicios atractivos que generen competitividad Mediante la identificación, extensión y ampliación de la gama de usuarios, proveedores, recursos Generando eficiencia y economía siendo consecutivos con los logros empresariales. (Roncancio, 2019) esta es el puente que hay entre las políticas o los objetivos más altos y las tácticas o acciones concretas para llegar a la meta.

Marco Teórico

Responsabilidad Social Empresarial

Características elementos y formas de gestionar estratégicamente la RSE

¿Puede la responsabilidad social innovar en el desarrollo local?

Esta temática es un conjunto de actuaciones empresariales voluntarias con un objetivo social, ambiental y económico de satisfacer tanto las necesidades internas (Talento administrativo, operativo, accionistas, inversionistas) como externas (Proveedores, estado, usuarios y sociedad) a través de la planificación y el desarrollo de campañas con el fin de prevenir, mitigar y compensar los impactos ejercidos durante la ejecución de la actividad económica a partir del ciclo PHVA que hace referencia a una serie de parámetros divididos en la planificación, ejecución, coordinación, comprobación y seguimiento de las actividades necesarias para realizar ajustes de mejora empresarial desarrollando nuevos objetivos que controlan, recuperan y restablecen las falencias encontradas como indica Castro (2005) La RSE supone el cumplimiento estricto de las normas legales vigentes por parte de las empresas, pero añadiendo de forma voluntaria la asunción de los compromisos y comportamientos éticos en su gestión (incorporando las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales) y responsabilizándoles de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus relaciones con sus grupos de interés.

Esto surgió como resultado del calentamiento global que expuso la destrucción masiva de los hábitats naturales a causa de la explotación excesiva de los recursos para manufacturar del entorno y sitios cercanos cuando su uso excesivo limitaba o reducía la materia prima necesaria para el funcionamiento empresarial a causa del derroche

inescrupuloso que desencadenó la construcción de una serie de normativas de la protección y conservación del medio ambiente.

Las cuales se extendieron hasta las áreas de trabajo a través de metodologías que facilitan la optimización de los procesos generando mano de obra voluntaria, satisfecha, comprometida con el progreso empresarial mediante la aplicación de contrataciones locales que cuenten con las habilidades, experiencias, conocimientos o son capacitados previamente para suplir las necesidades del cargo estimulando el liderazgo autónomo proactivo incrementando la productividad, rentabilidad promoviendo la circulación económica en la comunidad esto mediante el análisis, la incorporación y el desarrollo de estrategias basados en cuatro pilares fundamentales que se desglosan de la siguiente manera:

El pilar de la comunidad tomando como referencia la opinión de (Castellanos, 2016) “las acciones estén ordenadas acordes a las actividades de la empresa para certificar su permanencia y enfocarse primero en sus Stakeholders más cercanos, por medio de actividades de reunión y beneficios para los empleados y sus familias, y poco a poco ir extendiendo el alcance conforme la propia empresa vaya creciendo” Para lo cual las empresas deben empezar por concientizar a las comunidades sobre la importancia de informar detalladamente las necesidades locales para diseñar estrategias enfocadas en la mitigación de los factores que afectan a la población o la expansión de actos que generan beneficios bilaterales reflejados en la restauración ambiental, la disminución de costos operativos y la incrementación de utilidades.

Pilar del recurso humano mejorando las condiciones laborales con estilos participativos de liderazgo en las tomas de decisiones en cuanto a los procesos y procedimientos que desempeñan durante la realización de sus actividades mediante la incorporación de actividades formativas, espacios organizados libres de obstaculizaciones como medida preventivas de riesgos, la minimización de acciones que desencadene enfermedades laborales y la recreación participativa reducen los niveles de estrés mejorando las capacidades personales como laborales que conllevan a altos niveles de compromiso y fidelización, minimizando la rotación y el ausentismo por parte del cliente interno que repercute en la prestación del servicio hacia los usuarios como indica (Castellanos, 2016) revela que “las pymes pueden analizar sus grupos de interés prioritarios, sus expectativas en materia económica, social y ambiental, para con esta información trazar un plan de trabajo con objetivos y metas claras que puedan ser medidos, evaluados y comunicados a lo largo del tiempo”.

Las estrategias actuales no solo van diseñadas a las necesidades corporativas sino también a la mitigación, restablecimiento y restauración de los entornos afectados por los desechos, residuos y malversación de materia prima mediante cambios en las acciones y conductas ajustadas a los tratados de conservación impuestos por el estado y la sociedad según (Guerra, A. 2007). La ética de la responsabilidad por los efectos que las presencias en el mundo generan, exigen preocupación por el mundo presente y futuro, ser actores y participes del desarrollo y la solución de los más agudos problemas de la sociedad, la Responsabilidad Social Empresarial es una exigencia ética y una estrategia racional de desarrollo para la inteligencia organizacional.

El pilar competitivo El cliente o usuario final era la persona que necesitaba o se beneficiaba de los servicios empresariales, en algunos casos no existía la competitividad y en otros sectores era permanente entonces la consulta de toda organización era averiguar cómo adquirir la confianza y preferencia motivan al desarrollo económico y el crecimiento social apoyados en procesos de gestión correctos sin llegar a pérdidas razón por la cual muchos inversionistas fallaban dejando por concluido su función como indica Cadena (2014), determina que “Es importante que las pymes involucren a todas aquellas personas cercanas a su círculo social y generen vínculos de progreso y bienestar para lograr un desarrollo sostenible con una evolución personal y una excelente calidad de vida”.

Para concluir la responsabilidad social es conjunto integral de políticas, prácticas, planes e intervenciones fundamentales para la acción empresarial en su entorno que facilita la disminución de los costos de operación, la protección del medio ambiente, el mejoramiento de la calidad de vida y la superación de expectativa por parte de los stakeholders creando beneficios bilaterales continuos.

Marco institucional

Empresa: Empresa Social del Estado Hospital Orito

Sector terciario Salud

Departamento: Orito – Putumayo Calle. 9 Nª 10-50 B/ Vergel.

Correo: Info@esehhospitalario.gov.co

Móvil: (8) 4290761 **Cód. Postal:** 862001



Presentación de la empresa:

Empresa Social del Estado Hospital Orito es una empresa productora de servicios de Salud de Baja Complejidad con énfasis en acciones de protección específica y detección temprana, en consecuencia, el desarrollo de ella debe girar en torno a la categoría fundamental “ACCION PARA LA SALUD DE TODOS”

Misión: Somos una empresa social del estado de primer nivel de atención que presta, servicios integrales en salud con calidad, seguridad y responsabilidad social, enfocados en la promoción, prevención y rehabilitación de la salud de la comunidad; comprometidos en la atención humanizada y garantizando la sostenibilidad financiera.

Visión: La Empresa Social del Estado Hospital Orito será reconocida en el 2022 como una institución prestadora de servicios de salud con calidad, seguridad y eficiencia de acuerdo a los servicios de baja complejidad y servicios ambulatorios de mediana complejidad para todos nuestros grupos de interés.

Política institucional:

Red de servicios: Constituye Una Red de Servicios con amplia cobertura a nivel Departamental, municipal y su área de influencia.

Capacitación de personal: Cuenta con Personal Cualificado para mantener la calidad de los Servicios de Salud.

Atención integral con calidad: Posee una atención en forma Oportuna, Amable y Segura, brindando servicios de salud de forma integral, teniendo en cuenta al Ser humano como un sujeto físico, psíquico y social con el derecho inalienable de vivir y de gozar de salud.

Prestación de servicios de salud: Empresa de Servicio Social, en el campo de la Salud, cuya filosofía se basa en la atención de necesidades y derechos de las personas, la familia y la comunidad, en los aspectos de Promoción y prevención, recuperación, rehabilitación y seguimiento de la salud.

Valores:

- **Bondad:** Disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme.
- **Generosidad:** Virtud que nos caracteriza siempre con tendencia a ayudarnos unos a otros, con claras manifestaciones de nobleza de espíritu y grandeza de corazón.
- **Honestidad:** Actuamos con decencia y decoro en la Institución, con mucho recato en nuestras acciones, de tal manera que implique un equilibrio entre nuestros derechos y obligaciones.
- **Prudencia:** Nos caracterizamos por ser personas cautelosas al actuar, sensatos y cuidadosos, por tanto, nunca ponemos en riesgo el bienestar de los usuarios.
- **Responsabilidad:** Tenemos claro la cualidad de responder por nuestros actos, siendo muy sensatos en la toma de decisiones para satisfacer la necesidad de salud del cliente interno y externo.
- **Justicia:** Disposición de dar a cada cual lo que le pertenece, actuando con razón para garantizar los deberes y derechos de los usuarios.
- **Tolerancia:** Consideración de indulgencia y respeto hacia las maneras de pensar, actuar y sentir de los Demás, resaltando los principios e ideologías de cada persona.

Principios corporativos:

- **Trabajo en equipo:** Es la Integración armónica de funciones actividades a desarrollar por diferentes personas. Para su implementación que requieren que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros, que sean en forma coordinada, y que todas las actividades se planifiquen y apunten a un objetivo Común.
- **Sensibilidad social:** en nuestro actuar, pensar y sentir, porque la salud debe ser dirigida y asumida por Profesionales y personal de la salud para los cuales la vida y la salud como derecho fundamental tengan claridad de valor constitutivo de la persona.
- **Participación comunitaria:** Intervienen la Organizando, controlando, gestionando y fiscalizando a la institución con el fin de mejorar los productos y servicios
- **Equidad para todos los usuarios:** Justa prestación de servicios de salud fundamentada en el cumplimiento del marco legal existente en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Calidez y oportunidad en la atención:** Atención continua y oportuna de las personas y familias Dentro del contexto bio-psicosocial con servicios que satisfagan las necesidades de nuestro cliente.
- **Compromiso y sentido de pertenencia:** Tenemos sentido de pertenencia por nuestra Empresa y un Compromiso con la salud con la comunidad de Orito.
- **Eficiencia en el manejo de los recursos:** Uso efectivo de los recursos administrativos, técnicos y financieros para afianzar la situación económica y lograr un mayor impacto social.

Estructura Organizacional:

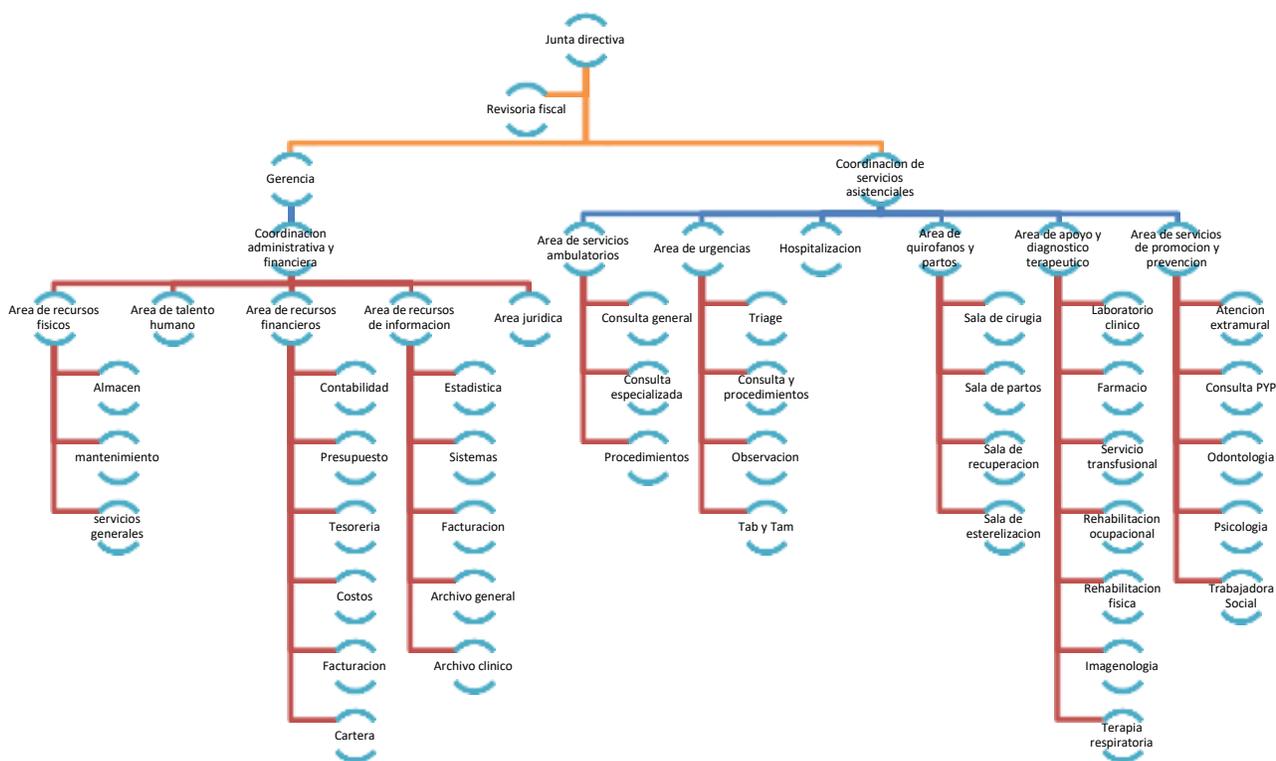


Figura I Estructura organizacional

Año de creación: 2020

Título: Estructura organizacional Hospital orito Putumayo

Tipo: Figura

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

Marco Legal

La incorporación de la responsabilidad social empresarial acondicionada por la norma internacional ISO 26000 de fácil aplicación en todas las organizaciones sin tener en consideración el tamaño, la actividad o ubicación la cual genera conciencia por parte de los empresarios sobre las necesidades locales además de los impactos ambientales que desencadenan las operaciones de su actividad.

Lo que permite diseñar normas, reglamento, comportamientos y acciones socialmente responsables distribuidos en la gobernanza de la organización que evalúa los resultados, la implementación y responsabilidad de las decisiones durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras en su estructuración visionando la identificación de problemáticas a partir de hipótesis circunstanciales del medio facilitando el diseño de una serie de acciones a través de estrategias ambientales, sociales y económicos como compensatorio para contrarrestar los efectos de un inapropiado accionar.

La aplicabilidad de los derechos humanos que abarcan la incorporación laboral como recurso humano, proveedor, socios o inversionistas sin importar el género, la raza, religión o ideología en base a los derechos de libertad, igualdad y la libre expresión a través de normas disciplinarias que salvaguardan la salud y el bienestar del recurso humano durante y fuera de la ejecución de actividades.

En cuanto a la práctica laboral se estudia las características del cargo, el desempeño laboral, la remuneración, tiempo de las jornadas, resultados, relación de trabajo, seguridad e higiene los cuales facilitan el reclutamiento, promoción, formación y

desarrollo de habilidades que estimulan el desarrollo de estilos de vida sostenibles minimizando las fuentes de contaminación provocada por los residuos y desechos sobre las hábitats naturales en beneficio de la conservación y recuperación de los recursos naturales desarrollando campañas de concientización contando con un equipo humano que garantiza desde sus funciones acciones de mejora y conservación.

Finalizando por los asuntos de consumidores a quienes se les proporciona información sobre el uso, cantidad y composición de los productos durante los servicios ofrecidos por la organización estableciendo puntos de información precisa, justa, transparente y útil de sus contenidos evaluando los riesgos en la salud que podría conllevar el consumo o no del servicio.

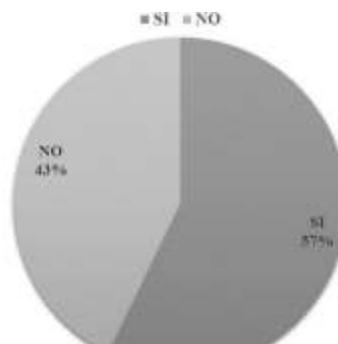
Capítulo 3. Resultados

Diagnostico Organizacional

Gobernanza de la organización: No se detecta problemas que alteren el curso organizacional

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

el 57% de los encuestados admite estar de acuerdo con los actos y decisiones del equipo gerencial y administrativo frente a un 43% manifiesta fallas expuestas de manera verbal o en documentos sin priorizar la mitigación o eliminación de lo relatado (Ver Figura 1).

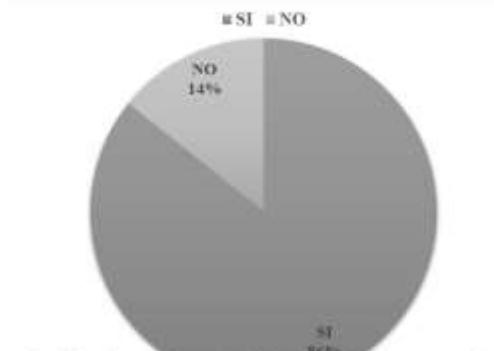


1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

Fecha: Orito, 16 de Noviembre del 2020

Fuente: Panel administrativo- ESE Hospital Orito

Responsables: Grupo 101008_17



2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acercan a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

Fecha: Orito, 16 de Noviembre del 2020

Fuente: Panel administrativo- ESE Hospital Orito

Responsables: Grupo 101008_17

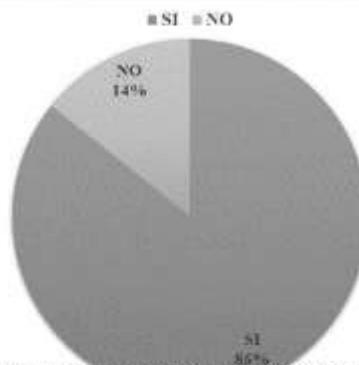
1. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

El 86% de los encuestados manifiesta la implementación de acciones o decisiones teniendo en cuenta posibles riesgos o consecuencias que afectarían de forma directa la organización mientras que un 14% establece que la toma de decisiones claves se encuentran limitadas por los entes gubernamentales que dirigen el cuerpo en cuanto al manejo, contratación y funcionamiento empresarial (ver Figura 2)

Derechos humanos: Existe falencia en la igualdad de condiciones laborales y falencias en el manejo interno del talento humano

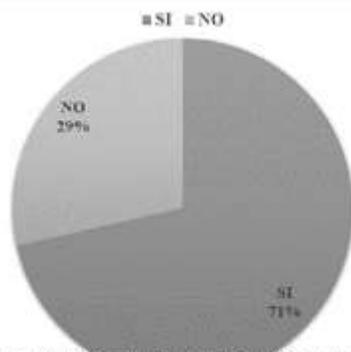
2. ¿Se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

El 86% manifiesta que existe libertad de expresión de manera frecuente en cada una de las áreas designadas mientras que el 14% establece inconvenientes a causa de los ejes que integran algunos departamentos quienes se sienten respaldados por los encargados de manera que en muchas ocasiones se presenta ausencia parcial o absoluta en el cumplimiento de sus funciones, deterioro en los resultados afectando el clima organizacional. (Ver Figura 3)



2. ¿Se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Fecha: Orto, 16 de Noviembre del 2020
Fuente: Panel administrativo- ESE Hospital Orto
Responsables: Grupo 101008_17



2. ¿Se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

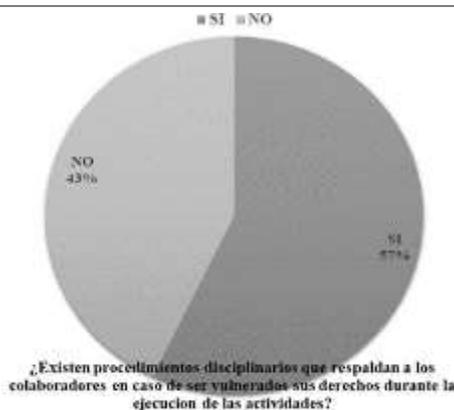
Fecha: Orto, 16 de Noviembre del 2020
Fuente: Panel administrativo- ESE Hospital Orto
Responsables: Grupo 101008_17

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

El 71% de los participantes afirma la existencia de un proceso de promoción, formación o desarrollo de habilidades frente a un 29% que manifiesta procesos de inducción autónomos en base a la experiencia requerida durante las contrataciones o la información en los discos de desarrollo dejados por el colaborador anterior. (Ver Figura 4)

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades?

El 57% respalda los procedimientos disciplinarios actuales frente al 43% que indican desconocimientos sobre los mismo o incapacidad por parte del funcionario para establecer acuerdos o mitigar las falencias



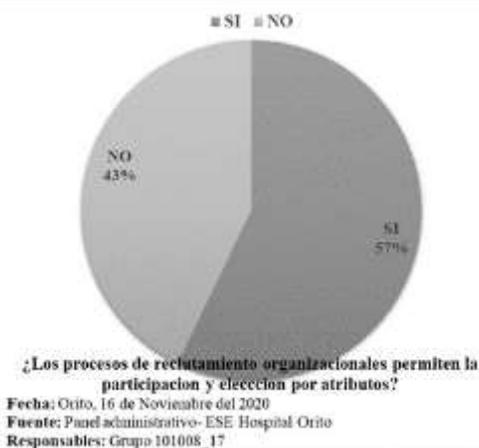
¿Existen procedimientos disciplinarios que respaldan a los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades?

Fecha: Orto, 16 de Noviembre del 2020
Fuente: Panel administrativo- ESE Hospital Orto
Responsables: Grupo 101008_17

Prácticas laborales: El proceso de reclutamiento, inducción y capacitación del talento humano afecta en gran medida los procesos y el desarrollo organizacional

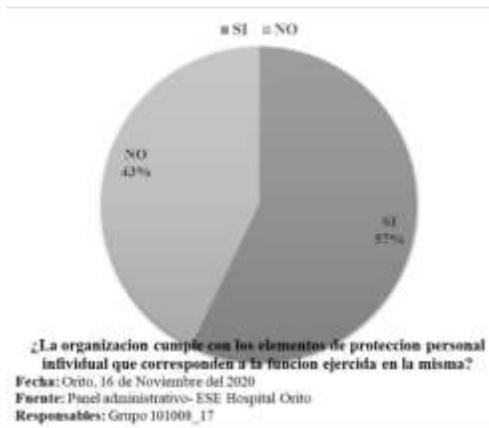
¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?

El 57% establecen que existe la contratación por participación y atributos frente a un 43% establece que los procesos de reclutamiento no permiten una contratación o elección por atributos porque básicamente se establece en el marco político designado para los gobernadores activos o influyentes económicos lo que suele afectar en la mayoría de los casos el correcto funcionamiento organizacional dado la discontinuidad de las actividades por los procesos de inducción (Ver Figura 5)



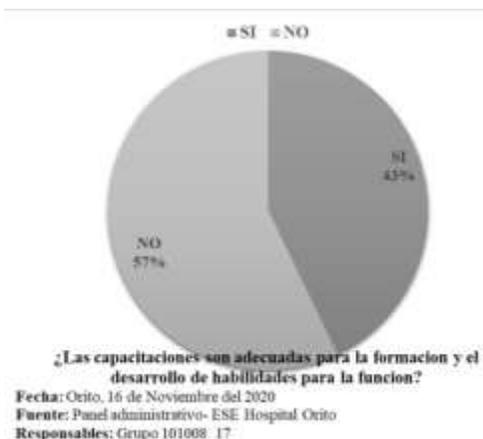
¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual correspondiente a la función ejercida en la misma?

El 57% de la organización siempre ha sido participe de emplear los EPP en los equipos de trabajo según el desarrollo de sus actividades en cuanto al sistema de vigilantes se hace manera continua por la circulación de usuarios y algunos departamentos que se vinculan en los cuales se hace uso de determinados elementos frente a un 43% que manifiestan deficiencias frente a las necesidades y los requerimientos de la pandemia para mitigar el impacto de la misma entre los colaboradores. (Ver Figura 7)



¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

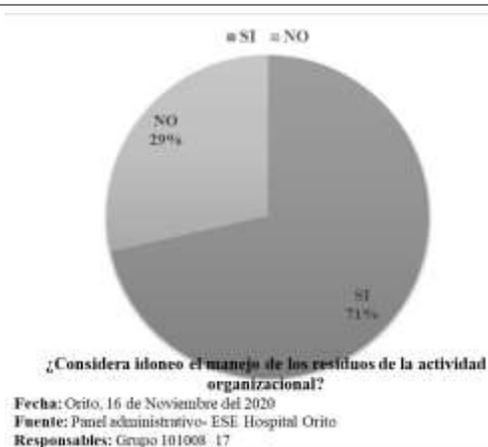
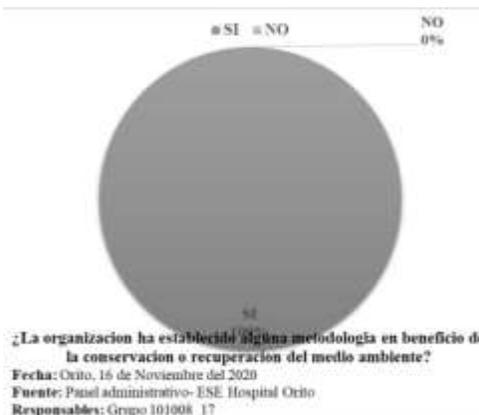
El 43% del recurso humano manifiestan que las capacitaciones Para el sector salud son idóneas en pro de mejorar la eficacia y eficiencia del servicio para los usuarios frente al 57% que manifiesta la falta de coordinación para el area administrativa en cuanto a la actualización en las funciones del cargo (Ver Figura 8)



Medio ambiente: La empresa ha establecido diversas metodologías en beneficio de la recuperación y restauración del medio ambiente a través de la trasplante de árboles (Frutales y maderables en sus zonas verdes) continuando con la recolección adecuada de residuos, desechos

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

El 100% de los encuestados hace el respectivo reciclaje de papelería (hojas, carpetas, lapiceros, escritorios, estanterías) para mitigar el impacto o desabastecimiento de los recursos presentes diseñando una serie de elementos a la vista de todo el recurso humano incluyendo la comunidad externa con su respectiva información y señalización que educa a emplear la distribución idónea de los desechos de fácil implementación en casa. (Ver Figura 9)

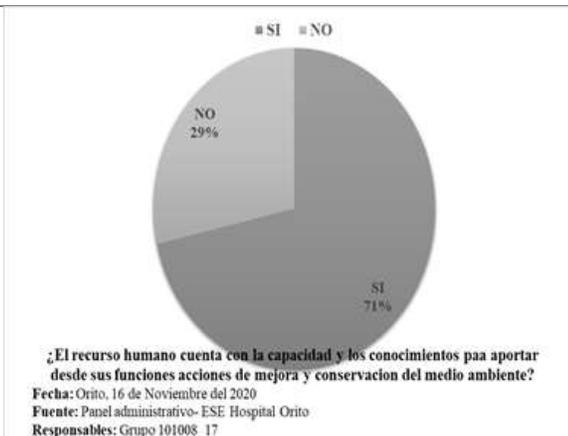


¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

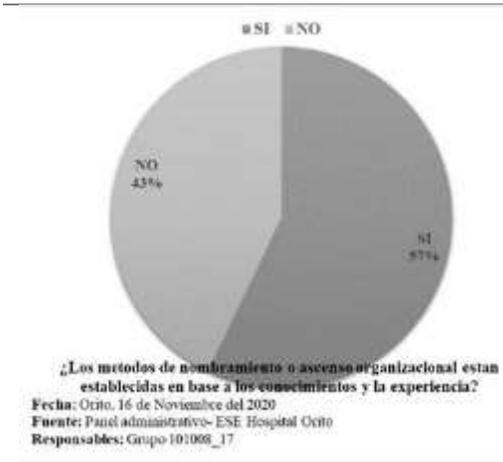
El 71% hace referencia En cuanto a los materiales que surgen de la parte hospitalaria como administrativa a causa de la pandemia se tiene establecido un contrato individual que se encarga del manejo globalizado de todos los residuos hospitalarios del municipio con el fin de evitar la fuga de organismos que puedan afectar el bienestar de la comunidad en el entorno. (Ver Figura 10)

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Algunos de los miembros cuentan con los conocimientos, experiencia o estrategias de aprendizaje sin embargo es muy usual la contratación de personal desactualizado o desinformado del área. (Ver Figura 11)



PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN: En la actualidad se presentan diversos conflictos internos a causa de las contrataciones inestables que presentan ausencia de conocimientos y experiencia en el cumplimiento de sus funciones

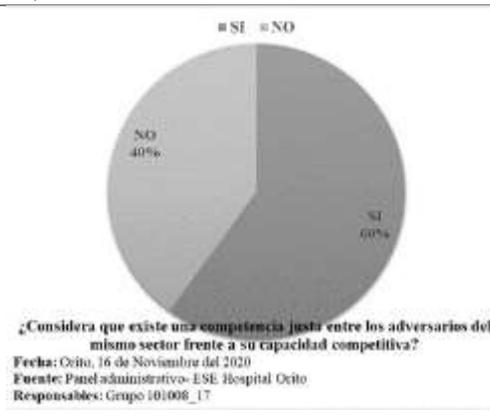


¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

Muchos de los nombramientos o contrataciones en desarrollo se encuentran altamente influenciados por el sector político esto hace que el personal y la comunidad en general realice fuertes cuestionamientos en cuanto a la importancia del título (Aprendizaje) o la experiencia (Conocimientos) aunque las mismas son una fuente de mitigación superficial en cuanto al desempleo que se evidencia en el municipio a causa de la falta de empresas o los sistemas cerrados de contratación que ese emplea en cada una de las organizaciones existentes por lo cual la competitividad en función a una vacante es nula dado que se prioriza recomendaciones tanto para el ingreso como la salida en el sector de empleados. (Ver Figura 12)

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Las vacantes se manifiestan en las entidades encargadas de promover o expandir la información entre la población oritense se dice que los funcionarios por nombramiento surgen de la competitividad entre los interesados o los participantes y los de contratación son el resultado de la participación esto se lee bastante bien en teoría lo cierto es que muchos nombramientos y contrataciones vienen previamente establecidos de manera política y su tiempo de duración se establece según su participación durante las campañas locales de gobernanza. (Ver Figura 13)



Asuntos de consumidores: Los usuarios deben realizar extensivas tramitaciones durante la adquisición de servicio lo que desmejora la calidad del mismo a causa de la inexperiencia por parte del servidor, la falta de conocimientos o su reciente inserción en la empresa

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

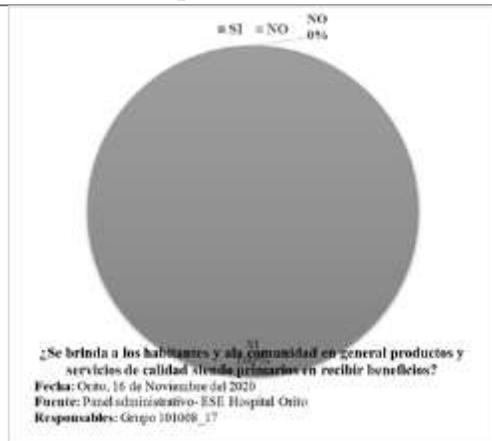
Cada departamento tiene establecido las funciones de sus cargos, los formatos o información requerida para el desempeño de sus funciones lo que facilita en detalle la información de los productos o servicios a implementar tanto en el recurso humano como en los usuarios. (Ver Figura 14)





¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?
 En cuanto a los servicios prestados estos cuentan con la orientación del personal y la calidad de los productos que se emplean con el usuario y en caso tal de generar limitaciones como han surgido por cuestiones de la pandemia se ha implementado una canal hospitalaria que ofrece sus servicios y presta parte de sus equipos de almacén.

Participación activa y desarrollo de la comunidad: Se implementan contrataciones locales en su mayoría siempre y cuando cumplan con los requerimientos necesarios para desempeñar las funciones del cargo por lo cual existe circulación de dinero, estabilidad económica en los residentes del entorno empresarial.

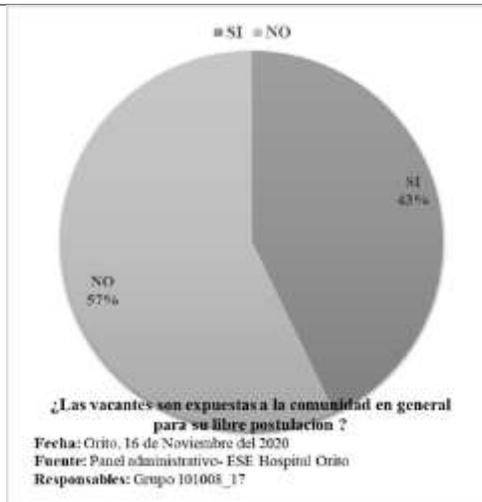


1. ¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

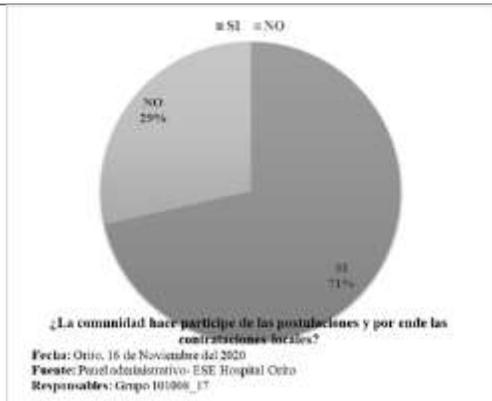
Algunos de los servicios no cuentan con las facultades necesarias para su desarrollo o el personal a cargo no se prepara con anticipación para dicha eventualidad, aunque sea normal su consideración desde el momento de ejercer sus funciones por lo cual es necesario que la rama administrativa y operativa tome en consideración la importancia de su desempeño. (Ver Figura 17)

1. ¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

La institución hospitalaria presenta falencias en el proceso de contratación, pues no se consigue mano de obra calificada porque la gran mayoría de jóvenes de la localidad emigran a ciudades capitales a buscar mejores oportunidades educativas y laborales. Otro factor que influye es el clientelismo y cuotas políticas de sus dirigentes, pues la selección no se realiza por merito o inscripciones de ofertas por función pública. (Ver Figura 18)



Participación activa y desarrollo de la comunidad: “Se implementan contrataciones locales en su mayoría siempre y cuando cumplan con los requerimientos necesarios para desempeñar las funciones del cargo por lo cual existe circulación de dinero, estabilidad económica para los colaboradores y mejoras en la calidad de vida de las familias junto con sus residentes del entorno



1. ¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

Lo ideal es que la empresa busque la manera de establecer nuevos códigos de contratación generen espacios de compartir entre el recurso humano y reestablezcan la línea de convivencia señalando la importancia de las actividades que desarrollan además deben implementar inducciones acordes a las funciones durante el ingreso del personal sin escatimar su experiencia o títulos permitiendo que la persona que entrega el puesto subsane todas sus actividades antes de la liquidación de manera que facilite el entendimiento de quien lo toma e inicie su propia carga laboral. (Ver Figura 19)

1. ¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?
Resultado: Si 100% - No

Algunos de los servicios no cuentan con las facultades necesarias para su desarrollo o el personal a cargo no se prepara con anticipación para dicha eventualidad aunque sea normal su consideración desde el momento de ejercer sus funciones por lo cual es necesario que la rama administrativa y operativa tome en consideración la importancia de su desempeño. (Ver Figura 20)

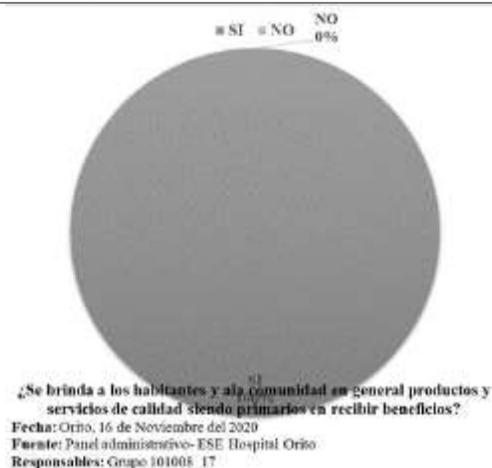


Figura II Diagnóstico organizacional

Año de creación: 2019

Título: Diagnóstico organizacional Hospital orito Putumayo

Tipo: Figura

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orto

Diagnóstico

Metodología:

La implementación de una metodología mixta (cuantitativa – cualitativa) basados en los métodos de observación directa mediante una entrevista escrita que permita la medición de datos estadísticos para identificar variables y patrones repetitivos de forma interpretativa y analítica que aborda la aplicabilidad de la responsabilidad social empresarial en la entidad.

Enfoque: Evaluar las relaciones, los actores, hechos y contextos en lo que ejecutan las actividades apoyados en el método deductivo para predecir, mitigar y eliminar los hallazgos negativos del contexto empresarial

Población de referencia: Se tomará una muestra partiendo de 8 individuos pertenecientes a las áreas de Talento humano, Subgerencia, Almacén, Sistemas, Archivo y Seguridad de la Empresa Social del Estado Hospital Orito para conocer su opinión sobre la aplicabilidad de la responsabilidad social empresarial durante el desarrollo organizacional.

Matriz de marco lógico

Árbol de problemas

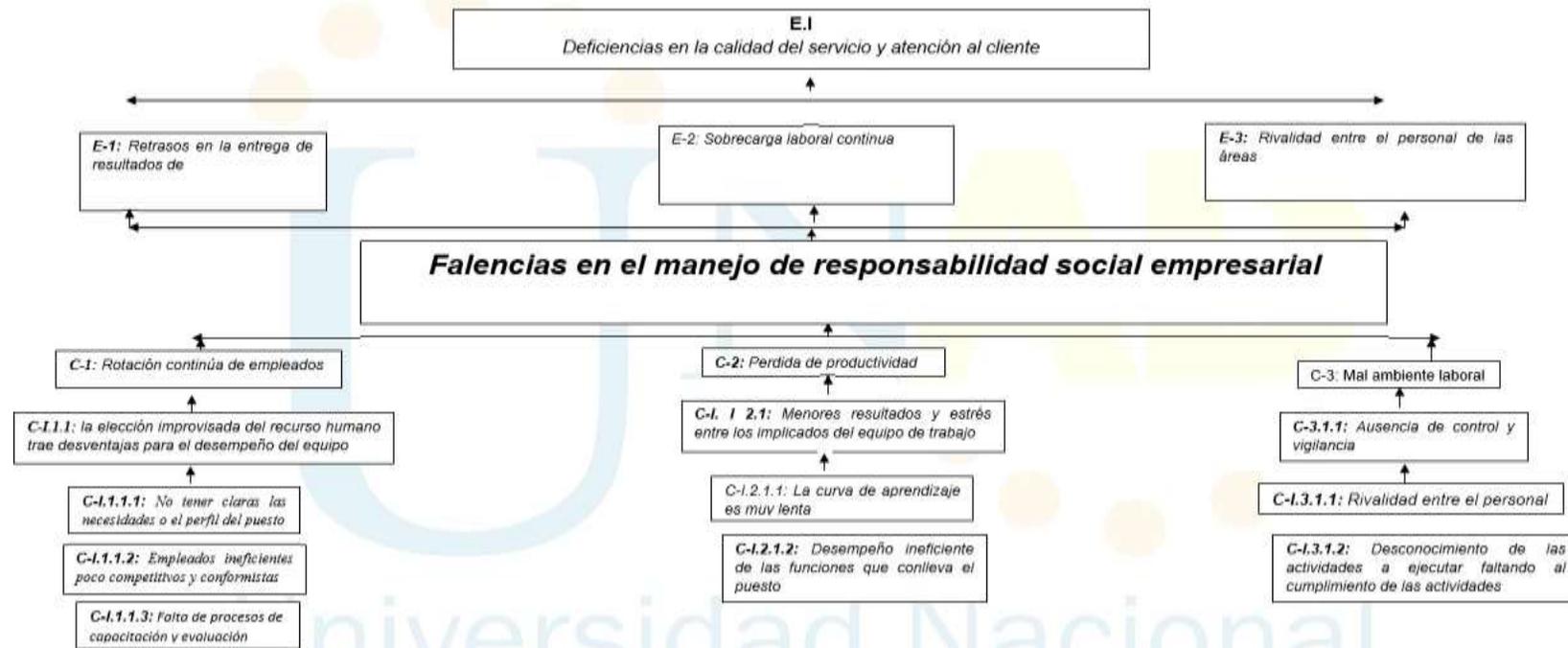


Figura III árbol de problemas

Año de creación: 16 de noviembre 2020

Título: Árbol de Problemas Procesos y procedimientos

Tipo: Figura

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

El árbol de problemas da a conocer las deficiencias y falencias presentes en la Empresa Social del Estado Hospital de Orito Putumayo en cuanto a la integración de la responsabilidad social empresarial en sus procesos y procedimientos.

Árbol de Objetivos

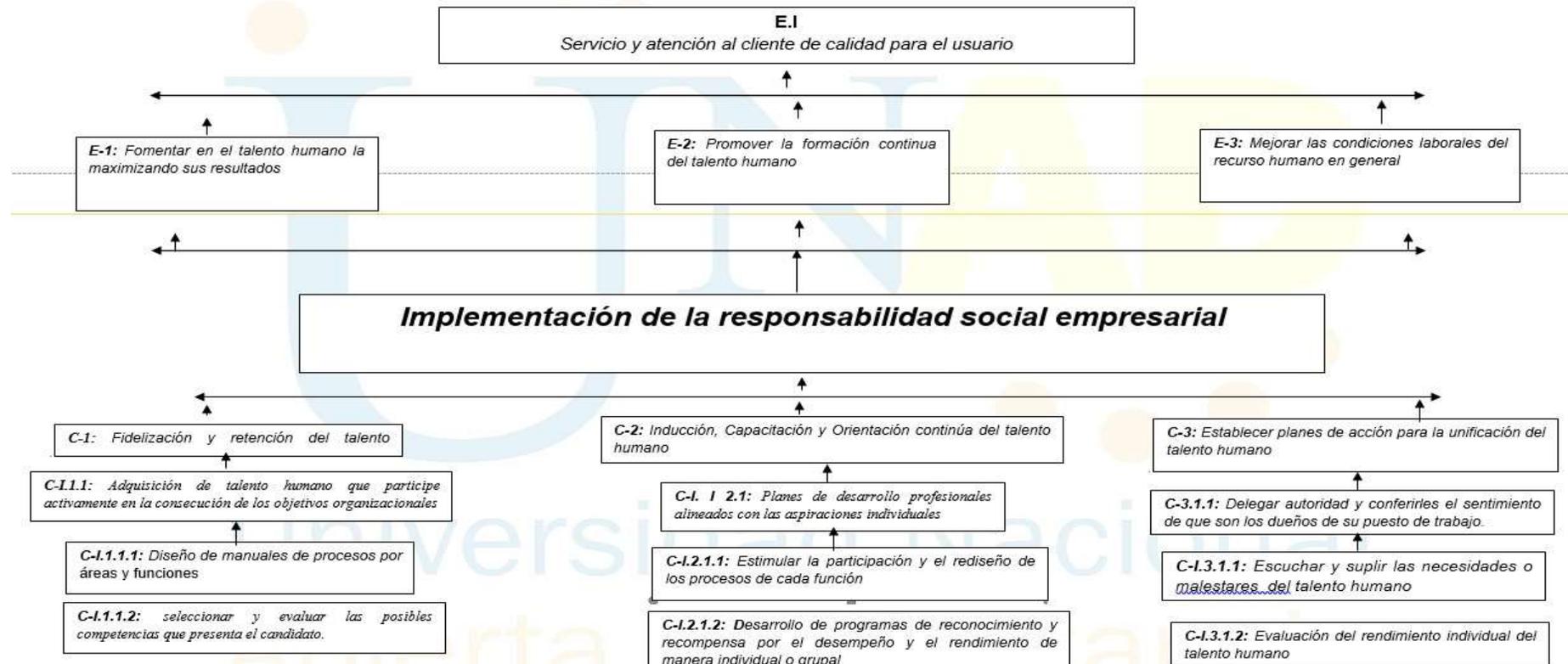


Figura IV árbol de objetivos

Año de creación: 16 de noviembre 2020

Título: Árbol de objetivos Procesos y procedimientos

Tipo: Figura

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

El árbol presenta de forma lógica Las soluciones planteadas para las deficiencia y falencias presentes en la problemática identificada en la Empresa Social del Estado Hospital de Orito Putumayo.

Mapa Estratégico

Tabla 1 Mapa Estratégico Hospital Orito Putumayo

PERSPECTIVA FINANCIERA	PERSPECTIVA DEL USUARIO	PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS INTERNOS	PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO
<p>*Acrecentar la cobertura de atención a los usuarios</p>	<p>*Atención rápida verificada en pantalla *Minimizar los tramites de procesos *Activar medios asincrónicos de atención</p>	<p>Gestión operativa *Mejora continua de los procesos. *Implementación de atención al cliente en línea por medio de la plataforma *Renovación de las infraestructuras en beneficio de los usuarios y el recurso humano</p>	<p>Capital humano *Adquisición de talento humano con habilidades y conocimientos relacionados con el área de trabajo *Disponer de sistemas tecnológicos contemporáneos que faciliten la ejecución de actividades</p>
<p>*Mejorar los procesos de atención y servicio a los usuarios</p>	<p>*Incrementar el uso de servicio en línea. *Haciendo uso de las herramientas tecnológicas.</p>	<p>Gestión de clientes *Brinda una atención de calidad cumpliendo con todos los parámetros necesarios para mejorar la salud del usuario *Facilitar la fácil detección de suplantación de identidad durante el acceso al servicio *Explicar la necesidad de remisión a otros profesionales, la</p>	<p>Capital informativo *Establecer canales informativos que contribuyan al desarrollo empresarial y enriquecimiento profesional *Lograr un clima organizacional de servicio al cliente que contribuya en mejorar la calidad del servicio *Curso teórico práctico sobre instrumentos de control médico</p>

PERSPECTIVA FINANCIERA	PERSPECTIVA DEL USUARIO	PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS INTERNOS	PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO
		implementación del proceso y los resultados a obtener	
*Seleccionar el talento humano que cumpla con los conocimientos y la experiencia necesaria en cada proceso	*Informar al usuario la necesidad de los procesos y procedimientos acordes a la salud que presenta	Procesos de innovación *Renovación de los equipos, formatos y herramientas en beneficio de las partes relacionadas	Capital organizacional *Alineación de los valores corporativo *Mejorar el clima organizacional generando participación e inclusión administrativa y operativa *Estimular la innovación y el emprendimiento por parte del talento humano
*Ampliar la cobertura de capacitaciones basadas en la calidad y la necesidad del talento humano	*Crear salas audiovisuales que faciliten el entendimiento por parte de los usuarios sobre el área a la que se dirige en sala de espera. *Implementar sistemas mediante las TICs como un aplicativo móvil que permita la atención inmediata.	Reguladores y sociales *Capacitar sobre la responsabilidad social empresarial en cada área de trabajo según sus funciones y resultados de desempeño *Cumplir con las disposiciones de los entes reguladores *Desarrollar practicas organizacionales de involucramiento continuo por parte de los	*Capacitar de manera constante mensualmente, a los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Orito en diversas temáticas que enriquezcan el conocimiento de los mismos, y también en temáticas de bienestar laboral.

PERSPECTIVA FINANCIERA	PERSPECTIVA DEL USUARIO	PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS INTERNOS	PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO
		colaboradores en beneficio del clima organizacional y los usuarios	

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

El mapa estratégico presenta la causa además de los efectos que hay entre los objetivos trazados y la meta propuesta, de forma clara y efectiva para comprensión de los grupos de interés.

Capítulo 4. Plan de Acción y Seguimiento

Las estrategias diseñadas para implementar la responsabilidad social empresarial teniendo en cuenta las deficiencias y necesidades encontradas durante el diagnóstico en las instalaciones de la entidad hospitalaria.

Plan de acción

La Empresa Social del Estado Hospital de Orito en el Departamento de Putumayo, en el marco del programa de responsabilidad empresarial, presenta la estrategia para vincular a toda la comunidad hospitalaria en su proyección y planeación, mediante el plan de acción.

Tabla 2 Plan de acción

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia	Plazo	Costo	indicador
Económico	Minimizar los gastos en almacén	Diseñar un formato semanal que permita evaluar el uso de los materiales necesarios empleados para el funcionamiento de cada área	1 mes	\$ 0 Pesos	1. Diario 2. Semanal 3. Mensual
	Agilizar los procesos y procedimientos sistematizados	Actualizar los programas y equipos continuamente depurando datos innecesarios	12 meses	\$1.200.000 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual
	Formulación de proyectos de reparación y construcción	Identificar las necesidades de reparación en las instalaciones para beneficio del recurso humano y los usuarios	12 meses	\$10.000.000 Pesos	1. Mensual
Social	Reestructurar el trabajo en equipo	Establecer reuniones semanales con los coordinadores de área y un auxiliar de acompañamiento diferente para interactuar con diferentes puntos de vista sobre las situaciones presentes en las instalaciones durante las jornadas laborales	1 mes	\$ 0 Pesos	1. Semanal

	Estrategias para mejorar el clima organizacional	Actividades recreativas para motivar el trabajo en equipo y las relaciones entre sus miembros	6 meses	\$5.000.000 Pesos	1. Anual
	Establecer programas de capacitación y apoyo	Generar convenios con entidades para establecer capacitaciones, instrucciones o asesorías en base a las funciones y resultados del área	3 meses	\$3.000.000 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual
	Maximizar la disponibilidad de los recursos	Implementar una mejor distribución de los recursos llevando control de los materiales y equipos en las instalaciones de almacenamiento evitando la escasez de los mismos	1 mes	\$ 0 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual
Ambiental	Reforestación	Implementar una campaña de concientización masiva para la comunidad mediante publicidad en vallas sobre la importancia del cuidado, protección y restablecimiento del medio ambiente	3 meses	\$ 4.500.000 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual
	Eficiencia energética	Establecer un formato para evaluar el consumo de energía eléctrica innecesaria para implementar una metodología de reducción en apoyo a los recursos naturales	1 mes	\$ 0 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual
	Identificar proveedores verdes	Establecer nuevos proveedores que reutilicen los recursos otorgados por residuos y la naturaleza para el funcionamiento organizacional	3 meses	\$ 0 Pesos	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

El plan de acción muestra las propuestas de solución para las falencias encontradas en la Empresa Social del Estado Hospital de Orito Putumayo

Plan de seguimiento

Tabla 3: Plan de seguimiento

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia	Plazo	Indicador	Seguimiento
Económico	Minimizar los gastos en almacén	Diseñar un formato semanal que permita evaluar el uso de los materiales necesarios empleados para el funcionamiento de cada área	1 mes	1. Diario 2. Semanal 3. Mensual	1. Coordinadores de área 2. Coordinador de almacén
	Agilizar los procesos y procedimientos sistematizados	Actualizar los programas y equipos continuamente depurando datos innecesarios	12 meses	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual	1. Coordinador (a) de área 2. Recursos humanos
	Formulación de proyectos de reparación y construcción	Identificar las necesidades de reparación en las instalaciones para beneficio del recurso humano y los usuarios	12 meses	1. Mensual	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Operativo de mantenimiento 4. Recurso humano
Social	Reestructurar el trabajo en equipo	Establecer reuniones semanales con los coordinadores de área y un auxiliar de acompañamiento diferente para interactuar con diferentes puntos de vista sobre las situaciones presentes en las instalaciones durante las jornadas laborales	1 mes	1. Semanal	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Coordinador (a) de área 4. Recursos humanos
	Estrategias para mejorar el clima organizacional	Actividades recreativas para motivar el trabajo en equipo y las relaciones entre sus miembros	6 meses	1. Anual	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Coordinador (a) de área 4. Recursos humanos
	Establecer programas de capacitación y apoyo	Generar convenios con entidades para establecer capacitaciones, instrucciones o asesorías en base a las funciones y resultados del área	3 meses	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Coordinador (a) de área 4. Recursos humanos

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia	Plazo	Indicador	Seguimiento
	Maximizar la disponibilidad de los recursos	Implementar una mejor distribución de los recursos llevando control de los materiales y equipos en las instalaciones de almacenamiento evitando la escasez de los mismos	1 mes	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Operativo de almacén 4. Coordinador (a) de área 5. Recursos humanos
Ambiental	Reforestación	Implementar una campaña de concientización masiva para la comunidad mediante publicidad en vallas sobre la importancia del cuidado, protección y restablecimiento del medio ambiente	3 meses	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual	1. Gerente 2. Operativo de talento humano 3. Operativo de sistemas 4. Coordinador (a) de área
	Eficiencia energética	Establecer un formato para evaluar el consumo de energía eléctrica innecesaria para implementar una metodología de reducción en apoyo a los recursos naturales	1 mes	1. Semanal 2. Mensual 3. Anual	1. Coordinador (a) de área 2. Operativo de mantenimiento 3. Recurso humano

Fuente: Panel administrativo – Empresa Social del Estado Hospital Orito

Formato de control sobre las estrategias diseñadas teniendo en cuenta el tiempo, método de análisis y el funcionario responsable de hacer el control y seguimiento para rediseñarlas en caso de ser necesarias.

Conclusiones

Al profundizar los distintos conceptos y teorías a través de la historia cada uno con aportes y elementos que permitieron mayor apropiación del tema acertando en que la responsabilidad Social Empresarial es una estrategia que se conoce hace muchos años, pero las empresas recientemente están empezando a ver la importancia de implementarla, los líderes han entendido cada vez más que no se trata de un paternalismo entregando obsequios y donaciones a ciertas poblaciones, sino que es un programa integral en búsqueda del desarrollo sostenible que se manifiesta más fácil si se construye con una planta de personal idónea y capacitada para los cargos asignados es parte de cumplir con políticas de Responsabilidad Empresarial, nos solo por el beneficio que esto representa para el trabajador como parte de la comunidad de interés de la organización, sino también porque repercute en el servicio al cliente

Por lo cual se resalta la importancia de emplear diagnósticos trimestralmente este tipo de estrategias para evaluar los procesos administrativos y operativos que desempeña el talento humano como también la opinión del usuario que se beneficia de los servicios ofrecidos con el fin de identificar en que aspectos la empresa se encuentra fallando, cuales son las causas por las cuales se retrasa el cumplimiento organizacional y como mejorar los efectos que desembocan teniendo disponibilidad absoluta por parte de los equipos en cada una de las áreas, libertad de opinión para manifestar los principales inconvenientes o hallazgos identificados que necesiten ser restablecidas o mejorados de manera que se puedan emplear estrategias acordes a la problemática buscando siempre la calidad y el servicio finalmente, es importante tener en cuenta que la ética empresarial y

el pensamiento estratégico son elementos muy importantes para todas las organizaciones, ya que a través de ellos es posible establecer los objetivos organizacionales de manera alcanzables en concordancia con la visión, misión y valores de la empresa.

Referencias

- Ancos Franco, H. (1-15 de Enero de 2008). El mercado de la responsabilidad social empresarial. *Boletín ICE Económico*. Obtenido de http://eprints.ucm.es/9738/1/articulo_BICE.pdf
- Arévalo - Martínez, R. I.-R. (2019). Comunicación organizacional web de ética en las organizaciones de tercer sector. *El profesional de la información.*, 1-11. Obtenido de <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>
- Argandoña, A. (2016). La responsabilidad social de las empresas pequeñas y medianas. Obtenido de http://www.iese.edu/es/files_html/5_40821.pdf
- Bernal, E. (2010). Ética profunda en la empresa como base de la sostenibilidad sistémica. *Empresa y Humanismo*, 2-79. Obtenido de [https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=52989407&lang=es&site=ehost-live](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=52989407&lang=es&site=ehost-live)
- Bruzco, M. (2015). Pensamiento estratégico emergente en la construcción de la realidad sustentable, Sector Cacao. *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 74-99. Obtenido 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>

- Castellanos, C. (19 de enero de 2016). Responsabilidad social empresarial para pymes. *Instituto Nacional de Contadores públicos*. Obtenido de <http://www.incp.org.co/responsabilidad-social-empresarial-para-pymes/>
- Castro Herrera, R. D. (2013). Indagación sobre el origen del concepto de responsabilidad social empresarial. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16037/TorresPradaAurraN.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, C. &. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. *Empresa y humanismo.*, 69-118. Obtenido 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>
- Díaz, L. (2007). *Responsabilidad social empresarial: Enfoque estratégico y de creación de valor*. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/9814/u303403.pdf?sequence=1>.
- Díaz, N. (2014). Responsabilidad Social Empresarial y Creación de Valor Compartido, Sostenibilidad Gerencial. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 127-144. Obtenido de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hus&AN=116281275&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Escudero, M. &. (2014). La responsabilidad social y empresarial y la creación de valor en

América latina. Obtenido de

<http://redvalorcompartido.com/TEXTOS/responsabilidad%20y%20valor%20en%20AL.pdf>

Fonseca, R. (2019). El desarrollo sostenible humano local: La evolución de la inclusión del territorio en las teorías del desarrollo. *Economía y desarrollo*. 162(2), 1-18.

Obtenido de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=139381284&lang=es&site=eds-live&scope=site>

González, A. (2007). *Diseño de un mapa estratégico para el mejoramiento de la gestión gerencial en las pymes del sector metalmecánico del municipio de Guacara del*

Estado de Carabobo. Recuperado de

<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4342/1/ago>.

González, Y. M. (2018). *Capítulo 2: Descripción de las categorías relacionadas con la responsabilidad social universitaria*. Libros Universidad Nacional Abierta y a

Distancia, [S.l.], p. 53 – 76 . Recuperado de <http://hemeroteca.una>.

González, Y. M. (2019). *Capítulo 1: Evolución de la responsabilidad social*

universitaria: Línea del tiempo y análisis bibliométrico. . Libros Universidad

Nacional Abierta Y a Distancia, 31 - 52. Recuperado a partir de <https://hemerotec>.

González, Y. M. (2019). *Capítulo 3: Integración sistémica de las categorías dentro de un plan de responsabilidad social Universitaria*. Libros Universidad Nacional Abierta Y a Distancia, 77 - 119. Recuperado a partir de <https://hemero.>

Hax, A. &. (2014). *Lecciones en estrategia: hacia una gestión de excelencia*. Ediciones UC. Obtenido de https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1718626&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_1

ISO. (2010). *ISO 26000. Responsabilidad Social Visión general del proyecto*. . Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf.

legal, A. (2015). Fundamentos legales de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Obtenido de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/504-responsabilidad-social-empresarial-rse-colombia-fundamentos-legales>

Llanes, M. &. (2018). Convergencia de la ética pública y los objetivos de desarrollo sostenible: resorte subjetivo valioso. *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y Valores*, 1-28. Obtenido de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=132100014&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Méndez, A. R. (2019). Factores Determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Caso aplicado a México y Brasil. . *Análisis Económico*, 197-217.

Obtenido 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>

Méndez, F. B. (2009). Artículo "La comunicación Organizacional como gestora del conocimiento y la Responsabilidad Social". *Universidad Panamericana*, 6.

Obtenido de Universidad Panamericana, Guadalajara:

<http://www.www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n58/fmendez.pdf>.

Muñoz, E. (2019). *Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para la gestión bibliotecaria: pautas para una aplicación. Investigación bibliotecológica*, 23(48), 105-126. . Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X.

Ortegón, G. C. (2019). Los grupos de interés en la programación de producción de un sistema de manufactura "Job Shop". *Revista EIA*, 65-84. Obtenido 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>

Pérez - Sanz, J. G.-C.-S. (2019). Prácticas de RSE en cooperativas. Experiencias resultados mediante el estudio de casos.. CIRIEC - España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 97, 137-178. Obtenido de

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=140495890&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Peters, M. (2007). Responsabilidad social empresarial y la empresa: un análisis de economía política. *Documento preliminar para discusión*, 7. Obtenido de <http://www.anahuac.mx/gof/documentos/pdfrse/La%20RSE%20y%20la%20empresasa.pdf>

Pigé, B. (2012). La representación de la excelencia de empresas. *Administración y Organizaciones*, 61-78. Obtenido 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>

Rodríguez, Y. C. (2018). *Responsabilidad social empresarial. Camino hacia una gestión organizacional estratégica. Folletos Gerenciales*, 22(3), 180–189. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscoh.> (2018).

Responsabilidad social empresarial. Camino hacia una gestión organizacional estratégica. *Folletos Gerenciales*, 22(3), 180–189. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscoh.>

Anexos

Anexo A. Enlace al código de Ética

<https://drive.google.com/file/d/1FJiMamGqx2s4on4L1BIv9JSiSYkJg2-A/view?usp=sharing>

Anexo B. Formato de Recolección de Información

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social

Empresarial

Administración de Empresas

Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def _ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

- 1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?***
- 2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?***

Derechos Humanos

Def _ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ *Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.*

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

Prácticas laborales

Def _ *Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración*

Ind_ *Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.*

Cuestionario_

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos? Justifique su respuesta

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

Medio Ambiente

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Prácticas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Asuntos de consumidores

Def _ *La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional*

Ind_ *Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible*

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def _ *Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan*

Ind_ *Integrar la responsabilidad social en la Organización.*

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

Si Se realizar una Revisión de los objetivos para tomar decisiones próximas con previo plan de mejora

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3. Si, identifico las posibles consecuencias de los hechos.

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

- En el área de R.H. se reciben todo tipo de opiniones y se respeta el pedir y actuar de los demás. Siempre y cuando esto no afecte negativamente la organización

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

- Se les presenta las oportunidades educativas del mercado y que pueden tener acceso

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

Para las situaciones derivadas de problemáticas laborales son llevadas ante comité (laboral) de conciliación laboral.

Prácticas laborales

Def. Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind. Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

Si ya que se realiza convocatoria en la página oficial de la Institución y además de la boleta de Empleo Sena

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si, a los funcionarios y contratistas se les hace entrega de los EPP necesarios para su trabajo y actividades

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

Si ya que dependiendo del área de trabajo se desarrollan las capacitaciones

Medio Ambiente

Def. Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind. Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

El manejo de residuos se realiza de acuerdo a la norma Vigata

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

Si (Sólo) El manejo de los recursos es el adecuado según la normatividad vigente

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Se realiza las capacitaciones necesarias para que los trabajadores desde sus áreas maten de manera adecuada los residuos y así contribuyan al medio ambiente

Prácticas justas de operación

Def. Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind. Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

Cada cargo tiene unos requisitos a cumplir por el personal que lo ocupa, y se tiene en cuenta su experiencia y capacidad

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Si, las condiciones de competencia son las legales establecidas

Asuntos de consumidores

Def. La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind. Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

El recurso humano de la organización es competente y capacitado para su trabajo

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

Los servicios que se prestan son específicos

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

Mediante la página web de la Organización y la agencia pública del empleo SENA

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

No consideramos necesario hacerlo

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Los servicios ofertados son de calidad

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

Si. Para saber en que se esta fallando y así aplicar correctivos.

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

Si. Para prevenir a posibles problemáticas que se pueden presentar.

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Se manifiesta de manera excelente aplicando los derechos constitucionales.

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

Mediante el control normativo de los entes.

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

Prácticas laborales

Def_ Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind_ Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario_

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

Si. Porque se aplica procesos de mento-

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si.

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

Poco

Medio Ambiente

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

Si.

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Sí - y además se aplica el trabajo colaborativo

Prácticas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

Merito

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Sí.

Asuntos de consumidores

Def_ La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind_ Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

Sí

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

Si, Mediante convocatorias

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

No,

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Si,

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def. Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind. Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

Si, esto con el fin de determinar y hacer mejoras para el cumplimiento

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3. Si, se realiza charlas para la toma de decisiones de manera grupal.

Derechos Humanos

Def. Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind. Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Si, existe un canal abierto a ser escuchados

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

Mediante el plan de trabajo articulado con el área de Talento Humano

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

Existe un grupo de bienestar social que revisan y analizan los casos en el momento que hay vulnerabilidad.

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Si, con sus planes de trabajo

Prácticas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

Si, de acuerdo a la norma se actúan los procesos y requerimientos que se necesitan.

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Si.

Asuntos de consumidores

Def_ La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind_ Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

Si, se envoca por la pagina web

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

Si, trabaja de la mano con ley de transparencia
que bajo los requerimientos que solicita los entes
de control

Prácticas laborales

Def. Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind. Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si.

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

Si, se hacen las actualizaciones y socialización al personal
de todas áreas coordinado por el jefe de áreas.

Medio Ambiente

Def. Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind. Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

Si, de acuerdo al plan de trabajo que maneja la
Oficina de Medio Ambiente.

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

si en la pagina Oficial y farebook.

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

Si.

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Si.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocio
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social En
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

E Realiza Evaluaciones para tomar los respectivos (objetivos)

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3. Toda administración se enfoca en la implementación de una planeación acorde a la visión establecida.

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Mediante los Comités de Convivencia laboral donde se atienden las PQRs implementados por parte de los colaboradores; los entes encargados del manejo personal establecen reuniones donde se evalúan las inquietudes de los áreas de trabajo

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

Mediante capacitaciones, inducciones e inducciones; la promoción no aplica en ninguna de las áreas

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

El Comité de convivencia laboral se encarga de abarcar esas eventualidades

Prácticas laborales

Def. Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind. Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

Se hace una recepción de hojas de vida que se acerque al perfil del área solicitante

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si. De acuerdo al área que se haya relación

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

Las capacitaciones se hacen de acuerdo a lo que se está desempeñando

Medio Ambiente

Def. Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind. Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

Si, hay una disposición adecuada de residuos y la respectiva evacuación se hace de forma coordinada existiendo dentro de la organización un área ambiental que estudia el impacto de los desechos y su respectiva reutilización

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Si, debido a la disponibilidad de aplicar los distintos residuos en los sitios señalados siguiendo los patrones ambientales.

Prácticas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

La hoja de vida más calificada es quien accede al puesto

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

La situación política influye en las contrataciones.

Asuntos de consumidores

Def_ La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind_ Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

Si, los formatos o las características del servicio son establecidos por cada área o función

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

No aplica en el caso de contratación.

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

Si, la mayoría del recurso humano es originario del municipio o se encuentra establecido con varios años

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Se trata. El objetivo de la empresa es entregar productos y servicios de calidad con el respaldo del recurso que lo brinda de manera que todos nos encontramos en constante aprendizaje

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

Se evalúa pero no se hacen mejoras

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3.

Si, Evalúo mejor los comentarios a los superiores

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

No hay libertad de opinión

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

Si, Capacitación, inducción, talleres

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?



No hay ninguna implementación

Prácticas laborales

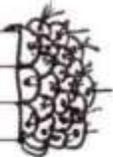
Def_ Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind_ Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario_

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

NO, los de nombre
los contratan



¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

SI,

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

50%

Medio Ambiente

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

SI, reciclaje.

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

SI, Personal

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

NO

Practicas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

NO,

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

NO, Se evalúa el personal

Asuntos de consumidores

Def_ La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind_ Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

SI,

NO, Personal

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

NO, los nombrados
los contratistas NO

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

lowles

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Paradójicamente, Calidad humana.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

NO, En mi area la evaluación de los resultados no se aplica y las mejoras no son de interés dado que todas mis funciones están establecidas

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3. Si, tramitan con la gerente en cuanto a los riesgos y es ella quien toma la decisión de continuar o parar

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Buen, Tiene libertad de expresión sin importar el sexo, religión o area

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

No hay un proceso de promoción ni capacitacion

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

Acudir al comité de convivencia social. O ESPASJO

Prácticas laborales

Def_ Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind_ Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario_

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos?
Justifique su respuesta

Si, en algunos casos el reclutamiento se hace en base a las necesidades del cargo y la experiencia de los participantes

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si, cada area cuenta con los elementos de proteccion laboral y frente al Covid-19 todos los areas se les otorgan los EPPs en función al manejo social

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

No han surgido capacitaciones de acuerdo al area o funciones en curso

Medio Ambiente

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

si, hay un proceso de reciclaje y manejo de residuos

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

Si hay establecidos locaciones especiales para el desecho de residuos orgánicos, inorgánicos y epp.

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Si, cada area se encarga del manejo de reciclaje y conservación

Practicas justas de operación

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario_

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

No, en todos los casos se aplica en funcion de la postuion

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

No ninguno el area de contratacion

Asuntos de consumidores

Def_ La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind_ Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario_

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

Si, cada area aplica los formatos establecidos con cumplimiento

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

Si, cada area debe establecer el resultado de los procesos y procedimientos

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

Si, con sus postulados en las entidades encargadas o las localidades colaboradoras

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

Si, la mayoría del recurso humano se genera mediante contratación local

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

Si, los productos, calidad y servicio cumplen con las expectativas en beneficio del usuario.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado De Profundización En Gerencia Estratégica Y Responsabilidad Social Empresarial
Administración de Empresas
Cuestionario

Gobernanza de la organización

Def_ Es la toma e implementación de decisiones para lograr los objetivos organizacionales

Ind_ Responsabilidad en los impactos de sus decisiones y actividades

Cuestionario_

1. ¿Evalúa los resultados obtenidos durante el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de hacer mejoras?

No he apreciado mejoras de acuerdo al análisis evidenciado

2. ¿Identifica problemáticas hipotéticas que se acerquen a la realidad durante el funcionamiento de la organización?

3. **NO**, Si evidenciamos cuando las personas llegan acelerados pero cada cual a departamento es responsable de su manejo

Derechos Humanos

Def_ Derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho serlo

Ind_ Derechos civiles y políticos: Derecho a la Vida, la libertad y la igualdad ante la ley y la libertad de expresión vs Derechos económicos, sociales y culturales; Derecho al trabajo, alimentación, salud, educación y la seguridad social.

Cuestionario_

¿Cómo se manifiesta la libertad de expresión e igualdad de condiciones laborales en la organización?

Si, Uno puede manifestar su opinion en cuanto ha circunstancias con personas o eventos que afectan nuestras labores

¿Cómo se establece la promoción, formación o el desarrollo de habilidades dentro de la organización?

Si, Cada cuanto surgen capacitaciones o acciones virtuales en-torno a las actitudes o necesidades del hospital

¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que respaldan los colaboradores en caso de ser vulnerados sus derechos durante la ejecución de las actividades organizacionales?

En cuanto a los accidentes o enfermedades se reporta los recursos humanos y el copago

Prácticas laborales

Def_ Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración

Ind_ Incluye el reclutamiento, promoción de trabajadores, formación y desarrollo de habilidades, procedimientos disciplinarios, finalización de la relación de trabajo, seguridad e higiene.

Cuestionario

¿Los procesos de reclutamiento organizacionales permiten la participación y elección por atributos? Justifique su respuesta

No en todo los casos puesto que la política siempre lleva la balanza

¿La organización cumple con los elementos de protección personal individual que corresponden a la función ejercida en la misma?

Si claro cada area tiene sus respectivos elementos

¿Las capacitaciones son adecuadas para la formación y el desarrollo de habilidades para la función?

En algunos casos el contenido de las capacitaciones mas de respaldo y en otros no presentan las preparaciones adecuadas

Medio Ambiente

Def_ Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind_ Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿La organización ha establecido alguna metodología en beneficio de la conservación o recuperación del medio ambiente?

Claro se implementa el reciclaje respectivo en cada area y la distribución de residuos de manera general

¿Considera idóneo el manejo de los residuos de la actividad organizacional?

El método de reciclaje o residuos del hospital se realiza aparte porque estos tienen un proceso de manejo diferentes al normal

¿El recurso humano cuenta con la capacidad y los conocimientos para aportar desde sus funciones acciones de mejora y conservación del medio ambiente?

Es muy importante que esta accediera pero como todo participo en ello es personal.

Prácticas justas de operación

Def. Manejo de los impactos asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos sobre los hábitats naturales.

Ind. Promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles en el ámbito local, regional y global

Cuestionario

¿Los métodos de nombramiento o ascenso organizacional están establecidos en base a los conocimientos y la experiencia?

Se supone que cumplen con los lineamientos pero en algunos casos estos no participan de la manera adecuada.

¿Considera que existe una competencia justa entre los adversarios del mismo sector frente a su capacidad competitiva?

Se eligen de manera política por lo cual la educación y la experiencia no siempre es el máximo de una contratación segura.

Asuntos de consumidores

Def. La información que proporcionan sobre su uso, reparación y disposición final de su práctica organizacional

Ind. Proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de marketing y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible

Cuestionario

¿El recurso humano cuenta con los conocimientos para emplear información sobre las características del producto o servicio a ofertar?

En cuál área se establecen formatos o pautas para el servicio al cliente o el cumplimiento de sus funciones

¿La organización es clara en cuanto a la información de los productos y servicios que ofrece?

Por supuesto, cada departamento o funcionario recibe la indicación en base a sus funciones, responsabilidades y resultados

¿Las vacantes son expuestas a la comunidad en general para su libre postulación?

Se reciben las hojas de vida pero en algunos casos los contratadores ya están previamente tomados

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Def_ Las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan

Ind_ Integrar la responsabilidad social en la Organización.

Cuestionario_

¿La comunidad hace partícipe de las postulaciones y por ende las contrataciones locales?

Cuando el personal local no cumple con lo solicitado se requiere contención externa

¿Se brinda a los habitantes y la comunidad en general productos y servicios de calidad siendo primarios en recibir beneficios en los mismos?

El hospital trata de dar cumplimiento con las necesidades tanto del personal interno como externo

