

**DISEÑO DEL PLAN PILOTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN LA EMPRESA UNIOBRAS LTD, DE ACUERDO CON LA
NORMA ISO 26000**



AUTOR

PAOLA ANDREA FORERO GUERRERO

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD INGENIERIA

CARRERA INGENIERIA INDUSTRIAL

Bogota D.C.

2020

**DISEÑO DEL PLAN PILOTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN LA EMPRESA UNIOBRAS LTD, DE ACUERDO CON LA
NORMA ISO 26000**



AUTOR

PAOLA ANDREA FORERO GUERRERO

DIRECTOR

ALEXIS NAVAS DOMINGUEZ

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD INGENIERIA

CARRERA INGENIERIA INDUSTRIAL

Bogota D.C.

2020

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue diseñar un plan piloto de responsabilidad social de acuerdo a las normas ISO 26000, para la empresa Uniobras Ltda., Se determinaron los problemas y el sentido de pertenencia en un grupo de 25 trabajadores que pertenecen a la población vulnerable, para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un cuestionario que consto de dos partes el primero para identificar las necesidades y el segundo cuestionario donde mide el sentido de pertenencia. Los resultados del estudio muestran que educación es una necesidad primordial para ellos, tienen un gran sentido de pertenencia con la empresa. Se realizó un foco group con los directivos para informarles los resultados y toma de decisiones. se recomienda la continuidad de los estudios y un plan de mejora constante enfocado en desarrollar las condiciones y programas de desarrollo para los trabajadores

Abstract

The objective of this research was to design a pilot plan for social responsibility according to ISO 26000 standards, for the company Uniobras Ltda., To determine the problems and the sense of belonging in a group of 25 workers who belong to the vulnerable population To carry out this research, a questionnaire consisting of two parts was used, the first to identify the needs and the second questionnaire to measure the sense of belonging. The results of the study show that education is a primary need for them, they have a great sense of belonging to the company. A group focus was held with the managers to inform them of the results and decision-making. Continuity of studies and a constant improvement plan focused on developing development conditions and programs for workers is recommended

Título

Diseño del plan piloto de responsabilidad social empresarial en la empresa Uniobras Ltda., de acuerdo con la norma ISO 26000

Ubicación geográfica

El proyecto se desarrolla en la localidad de Usme en la dirección carrera 7^a Numero 127 48 Oficina 1109, en la a empresa UNIOBRAS LTDA, la actividad económica principal es obras de edificios no residenciales, otras actividades son edificación de Proyectos de Servicio Público, Obras de Ingeniería Civil y diseños de Arquitectura e Ingeniera y otras actividades de asesoría técnica.

Contenido

1	Introducción	7
2	Diagnóstico de la situación social	8
3	Formulación del Problema	8
4	Objetivos	9
4.1	General	9
4.2	Específicos	9
5	Justificación.....	9
6	Alcance.....	9
7	Marco Referencial	10
7.1	Marco conceptual	10
7.2	Marco teórico y metodológico	11
8	Marco metodológica.....	17
9	Descripción y análisis de resultados alcanzados de acuerdo con el plan de trabajo.	19
9.1	Posibilidades de continuidad o auto sostenibilidad del proyecto.....	37
9.2	Conclusiones	38
10	Bibliografía.....	¡Error! Marcador no definido.

1 Introducción

En la actualidad, el tema de Responsabilidad Social es tomado muy en cuenta por las empresas, pues por medio de ella se busca el mejoramiento social, económico y ambiental de éstas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido. Es importante que la gestión responsable de la empresa se haga a conciencia para que permita la conciliación entre los intereses de la empresa y las expectativas que la comunidad tiene de ella.

Según es bien sabido, la empresa, cualquiera sea, tiene una gran responsabilidad social con sus trabajadores, quienes son considerados su principal grupo de interés. Pero, también es obvio que los propios trabajadores deben ser socialmente responsables con sus empresas, admitiendo que la RSE, como tanto se ha dicho en los últimos años, empieza por la responsabilidad social individual, sin la que aquella nunca podrá llevarse a feliz término. ISO 26000 pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de las leyes una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social

Por tal motivo la empresa UNIOBRAS LTDA., evidenciando la falta de estas prácticas en su organización, necesita sea diseñado un Plan piloto de Responsabilidad Social empresarial de acuerdo con la norma ISO 26000.

2 Diagnóstico de la situación social

Uniobras actualmente cuenta con 75 colaboradores y cinco empleados, apoya a una población en condición de vulnerabilidad de tipo Hombres desplazados por la violencia y padres cabeza de familia.

La empresa nació de la idea del ingeniero civil Arvey Forero Soto ya hace 14 años, La forma jurídica de Uniobras Ltda. es sociedad limitada y fue matriculada el jueves 31 de agosto de 2006, ofrece servicios de construcciones servicio y está dedicada principalmente al diseño y construcción de obras del estado en áreas de parques, jardines e instituciones educativas.

Uniobras Ltda. pensó en apoyar a la sociedad vulnerable y beneficia a Hombres desplazados por la violencia y padres cabeza de familia, la empresa, aunque a deseado crear un programa de responsabilidad social empresarial pero nunca ha desarrollado este ejercicio, sin embargo, ha apoyado a sus trabajadores mediante algunos recursos para permitirles trabajar y estudiar, también da beneficios económicos a los hijos de los colaboradores,

3 Formulación del Problema

El problema es que la empresa Uniobras Ltda. a pesar de que ha tenido la intención de realizar una labor que mejore las condiciones sociales de los empleados con vulnerabilidad carece de una política de pertenecía social que optimice labores de integración, aprendizaje o mejoramiento personal y profesional, además que permita a los colaboradores al sentirse apoyados desempeñe sus labores dando lo mejor de ellos mostrando resultados no sólo a nivel personal sino también como equipo apoyando a la empresa, para crear una imagen positiva hacia Uniobras Ltda.

4 Objetivos

4.1 General

Diseñar una prueba piloto que permita desarrollar un plan de responsabilidad social empresarial en la empresa Uniobras LTDA. De acuerdo con la norma ISO 26000.

4.2 Específicos

- Identificar las necesidades y objetivos de la compañía frente a los procesos de responsabilidad social empresarial.
- Diseñar un plan piloto de responsabilidad social empresarial de acuerdo a la norma ISO 26000.
- Plantear un presupuesto para la implementación futura del plan piloto

5 Justificación

Dado el problema formulado anteriormente su justificación es de pertenencia social porque:

- Contribuye a mejora de educación de los trabajadores.
- La gerencia tiene dentro de los objetivos organizacionales:
- Aumentar el sentido de pertinencia de los colaboradores.
- Mejorar la imagen institucional tanto a nivel interno como a nivel externo.
- Articular los objetivos sociales con los propuestos.

6 Alcance

El alcance consiste en el diseño de un modelo y la realización del método del plan piloto en la empresa Uniobras LTDA de acuerdo con la norma ISO 26000, no es del alcance

el proceso de implementación de el plan piloto de responsabilidad social en la empresa Uniobras Ltda.

7 Marco Referencial

7.1 Marco conceptual

Acción Social: Se puede decir que este concepto es una acción de una persona con el fin de prestarle ayuda, sin embargo, el sociólogo Weber distinguió las acciones individuales de las acciones sociales, a las individuales el definido como aquellas conductas humanas intencionales por y para otros y las acciones sociales dirigida a otro u otros a un que no estén presentes en forma física. (DeConceptos.com)

Desarrollo humano: según Sañudo (2016), tomando como base el informe del PNUD de 1990, “el desarrollo humano es el proceso mediante el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas”; de esta forma, lo que se busca dar mejor nivel de vida o al menos una más decente en el que los sujetos logren gozar posibilidades como educación, trabajo, salud y respaldar el derecho humano.

Filantropía: Benavidez, Fernández, Urtiga (2012) la definen como “la actitud positiva y de solidaridad que la empresa mantiene respecto a las personas de su entorno y de la sociedad en general, de forma voluntaria, altruista y desinteresada”. (p.58)

Normas ISO 26000: Las normas ISO pueden describirse como un documento que contiene reglas que ayudan a las empresas u organizaciones a ser socialmente responsables, cabe anotar que estas normas no contienen requisitos. (ISO/IEC Guide 2:2004 [39], definición 3.2)

Población vulnerable: Según el Ministerio de educación de Colombia es una agrupación de personas que están desamparadas frente a una amenaza a su condición psicológica, física y

mental, etc. En el medio formativo esta frase hace alusión a la población excluida a la educación por sus peculiaridades o por motivos social y económicos.

Responsabilidad Social Empresarial: Se puede decir que la responsabilidad social es un objetivo que debe fundamentar toda empresa para el desarrollo del talento, aprendizaje de instrumentos para la producción, innovación, relacionarse con un ganar entre la sociedad y la empresa. Además, se sabe que la RSE aminora costos, mejora la imagen de la empresa, identidad y sentido de pertenencia.(la responsabilidad social corporativa en 2020: concepto y beneficios, n.d.)

Stakeholders: Según el autor es algún grupo o sujeto que consigue alterar o ser alterado por el éxito de los objetivos de la compañía. (Freednan E., 1980)

7.2 Marco teórico y metodológico

Historia Responsabilidad Social Empresarial

En este sentido, para comprender el desarrollo de RSE, se empezará desde el inicio, los 50 se trataba de responsabilidad social, Bowen (1953) inicia una etapa en la lectura organizacional, ya que hace hincapié en referencia a la responsabilidad social, Carroll llamo a Bowen el padre del vocablo RSC.

En los 60 Davis (1960) aporta la ley de oro de la responsabilidad que dice la RSE debe ser adecuada al gobierno organizacional. Pero esta norma es un egoísta porque va hacia el beneficio del gerente y no hacia los que están en su entorno,

De manera semejante los años 70 dieron a nuevas ideas dándole un nuevo sentido a la definición de RSE, incluyendo dentro de la empresa los recursos humanos y la economía con propósitos sociales, pero no hacia el interés de la empresa

Friedman (1970) cita “Solo hay una responsabilidad social para el negocio; utilizar sus recursos e involucrarse en actividades que incrementen sus utilidades tanto como sea posible de una manera legal, es decir, a través de la libre competencia, sin engaños o fraudes”.

Dentro de esta década, aparece un documento del comité para el desarrollo económico (CED), donde se hablaba de algunas actitudes negativas hacia los negocios expresada por la opinión de las personas, la mayoría de ellas pensaba que las empresas se olvidaban de las preocupaciones sociales y gran parte de la sociedad pensaba que las empresas tenían un compromiso moral de ayudar a organizaciones como objetivo social.

Otro aporte fue el de Carroll (1979) con su tema de las cuatro modalidades de filantropía de acuerdo a los intereses de la comunidad.

Los 80 Drucker contribuye con literatura y definición de la gestión empresarial. Así mismo, en este periodo también nace el concepto stakeholders.

De lo anteriormente mencionado Freedman (1988) le da nombre a los grupos o personas de las empresas (stakeholders), para cuando en determinadas labores de la compañía, estas tengan nombres y saber con cuál de estas personas se es socialmente responsable.

En los años 90 vino con grandes adelantos, entre ellos el nacen definiciones como Corporate social perfomanse, Corporate social citinzenship y la teoría de contrato social. De acuerdo a esta teoría la empresa no subsistirá si no hay apoyo y responsabilidad de la sociedad.

En el periodo 2000, RSE se posiciona a la sustentabilidad como límite, que hoy en día es un reto para las empresas, según Huppers (2005) que “cuando los directivos expresan

sustentabilidad se dirigen a la definición triple P: People (recursos humanos), planet (medio ambiente) y profit (ganancias)” (p.10)

Actualmente la idea de RSE, según Sturzenegger se encuentra en un impreso publicado por Foro Ecueménico Social 2003, donde se narra como las empresas se relacionan con e impactan en la comunidad. Se observa que RSE deja situar la visión del rol de la empresa en la comunidad y los viables vínculos entre ellas.

Así mismo dentro de este periodo actual, otros autores han expuesto argumentos de RSE.

Como expone sierra (2008)

los negocios inclusivos son un elemento indispensable para reducir los índices de pobreza, puesto que la RSE lejos de ser un instrumento del sector privado para completar la reducida acción del estado, afecta casi siempre en acciones a extender la pobreza, debido a esto tiene que ser adecuada al ámbito social y ocuparse a problemas especiales ligados esencialmente a la pobreza extrema y el bajo nivel de desarrollo, que contrastan con la situación de los países desarrollados. (p.49)

Analizando el autor, expresa que las empresas deben prestar atención especialmente a la pobreza y al escaso grado de crecimiento.

En cambio Amaya (2010) aclaro puntos importantes que observo para agregar a la responsabilidad social empresarial, planteando argumentos según su visión que son garantías hoy en día en las empresas, entre ellos considero como un ejemplo el ambientalismo corporativo, la relación entre la banca, la ética y la ecoeficiencia, indicando que estas definiciones se asocian con la administración bancaria, precisamente cuando se ejecutan políticas y se toman decisiones que proporcionan impulsar la balanza entre productividad económica y crecimiento sostenible.

Importancia de la responsabilidad social empresarial

Es importante RSE porque tiene como propósito ayudar en el crecimiento sostenible, la labor de la empresa con la comunidad y el efecto sobre el ecosistema transformado críticamente al determinar su desempeño total y su habilidad para continuar trabajando de forma óptima. En parte, es proyección el reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buen gobierno de las empresas. a largo plazo, todas empresas requieren de la sanidad de los ecosistemas. (Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social, en.)

RSE y las Normas ISO

Las normas ISO pueden describirse como un documento que contiene reglas que ayudan a las empresas u organizaciones a ser socialmente responsables, cabe anotar que estas normas no contienen requisitos. (ISO/IEC Guide 2:2004 [39], definición 3.2)

La Norma ISO tiene como propósito favorecer a las organizaciones a crecer , ejecutar, renovar y sostener un sistema en cuanto a la responsabilidad social, mediante el reconocimiento de sus impresiones, intereses y perspectivas.(*Responsabilidad Social Según La Norma ISO 26000* , n.d.)

Las ISO 26000 presta colaboración en las organizaciones en asuntos de responsabilidad social relacionados con: Medioambiente, derechos humanos, prácticas laborales, gobierno de la organización, prácticas de negocio justas, implicamiento de la sociedad, crecimiento social, temas de usuarios.

las ISO 26000 tiene siete principios para proyectos RSE los cuales son: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, además del respeto a: los intereses de las partes interesadas, al principio de legalidad, a la normativa internacional de comportamiento y a los derechos humanos. (ISO 2600: 7 Principios de Responsabilidad Social, n.d.)

Sentido de pertenencia

Argumenta (Herrera, 2012) “el sentido de pertenencia es la Intensidad de presencia de los rasgos: compromiso, identificación y motivación en la conducta de un trabajador, cuyo efecto se refleja en el cumplimiento de las metas organizacionales”. (p.6)

Vulnerabilidad social en Colombia

Jurídicamente en Colombia no hay un concepto sobre la vulnerabilidad, ni las comunidades que se encuentran en dicha condición, a través de distintas leyes, tácticas de política pública y organizaciones de hecho con sus rivalidades se ha colocado interés a ciertos grupos de habitantes en los que se han detectado sucesos de vulnerabilidad declarada. Así mismo, la población vulnerable son personas o grupos que, por esencia o evidentes condiciones, están comprometidos a padecer agravios contra sus derechos esenciales; o necesitan un impulso para entrar al desarrollo, a la exclusión, la pobreza y consecuencias de injusticia y la violencia de todo orden. Colombia clasifica a la población vulnerable a varios grupos de la población tales como: las niñas, niños y jóvenes en situación de calle, los migrantes, las personas con discapacidad, adultos mayores y la población indígena, que aparte de su necesidad viven en situaciones de peligro. (Población Vulnerable - Sistema de Consulta de Los Programas de Los Planes de Desarrollo Departamentales de La Región Caribe, n.d.)

Población desplazada por la violencia

Se entiende como población desplazada las personas que han sido obligados a migrar dentro de la nación, dejando sus viviendas y sus funciones económicas usuales, por motivo de que su vida, integridad física, libertad personal han sido quebrantados o son intimidados por alguna de estas situaciones: enfrentamiento armado interno, desordenes y presiones profunda y violencia en general, violaciones colectivas de equidad humana, atropellos al derecho internacional humanitario u otros eventos desencadenados de posiciones anteriores, que logren perturbar dramáticamente el orden público.(LEY 387 DE 1997, n.d.)

Condición de madre o padre cabeza de Familia:

El requisito de madre o padre cabeza de familia, obliga a justificar que tiene a cargo la obligación de hijos menores o de otras personas inhabilitadas para laborar; que esa responsabilidad sea de condición continua; no sólo la falta permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se evada del cumplimiento de sus obligaciones como padre; también que la pareja no asuma el deber que le corresponde y ello obedezca a una motivo ciertamente fuerte como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental y obvio por la muerte; finalmente , que tenga una falta esencial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual manifiesta la responsabilidad solidaria de la madre para mantener el hogar. (Estas Son Las Condiciones Que Debe Cumplir Una Persona Para Ser Cabeza de Hogar | Noticias Jurídicas y Análisis de Nuevas Leyes AMBITOJURIDICO.COM, n.d.)

Diversidad e Inclusión Cultural

UNESCO opina que la inclusión es un sentido que responde a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una

oportunidad para el beneficio de la sociedad, a través de la dinámica colaboración en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. *(Definición de Inclusion / Incluyeme.Com, n.d.)*.

Inclusión Social

Tony Booth y Mel Ainscow (2000) la inclusión como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes en la cultura, los currículos y las comunidades de las escuelas.

8 Marco metodológica

Para el presente proyecto de desarrollo comunitario se plantearon las siguientes etapas:

Identificar el campo de acción.

El campo de acción se llevará a cabo en la empresa Uniobras Ltda., el este caso se identificó como campo de acción el capital humano los colaboradores. A quienes se pueden implementar acciones de capacitación y mejor clima laboral.

Definir la inversión.

MATRIZ DE INVERSION

Recursos	INVERSION		Objetos de utilización del recurso
	Unitario Anual	Total Anual	
Tipo humano	2.640.000	13.200.000	Inversión social en capacitación (validar el bachillerato cinco Trabajadores) 2 grados en un año

Tipo equipos	1.500.0000	7.500.000	Transporte desplazamiento de una obra a otra
TOTAL		20.7000.000	

Seleccionar grupos de interés.

Para este Proyecto son del grupo interno o primario donde están incluidos los colaboradores quienes mantienen relaciones contractuales con la empresa y el gerente general.

Elegir un público objeto.

Los sujetos objeto de estudio de este proyecto laboran en distintas obras de construcciones civiles con la característica en común que son desplazados por la violencia y jefes cabeza de hogar.

Determinar el tipo de acción.

El presente estudio comienza como exploratorio porque se inició para tener conocimiento de cómo está conformada la empresa, con la observación se determinó el campo de acción de acuerdo a la empresa, después se avanzó a un tipo descriptivo con un sentido cualitativo. El papel que desarrolle en este proyecto fue de practicante observador y la técnica utilizada fue una encuesta estructurada y un focus group con los directivos.

Realice un plan a seguir.

Se hace una entrevista a los 25 hombres, desplazados por la violencia y jefes cabeza de hogar, que sus edades están entre 18 y 30 años, los cuales son el fin de este proyecto y que esta información fue suministrada y ordenada por su representante legal, de la base de datos de Recursos Humanos. También se realizó un focus group con los representantes de la compañía

Someter el plan a aprobación y a prueba.

El representante legal don Arvey Forero Soto de Uniobras Ltda. autoriza, aprueba y supervisa el instrumento de proyecto que es una encuesta estructurada a los empleados estudio de objeto de este proyecto.

Instrumento:

Para esta etapa se requirió un proceso de recolección de información primaria lo que implicó un estudio investigativo de las condiciones de los trabajadores desplazados por la violencia y jefes cabeza de hogar por tal razón se utilizó una encuesta estructurada a la población de trabajadores que son 75, de los cuales mediante una muestra estratificada donde los estratos es la condición del trabajador con vulnerabilidad, para la cual se entrevistaron 25 trabajadores obteniendo como resultado a la ficha técnica que se encuentra en el anexo 1; se mantuvieron los datos de total confiabilidad de las personas a consideración y se encontraron los resultados descritos en el capítulo descripción y Análisis de resultados alcanzados.

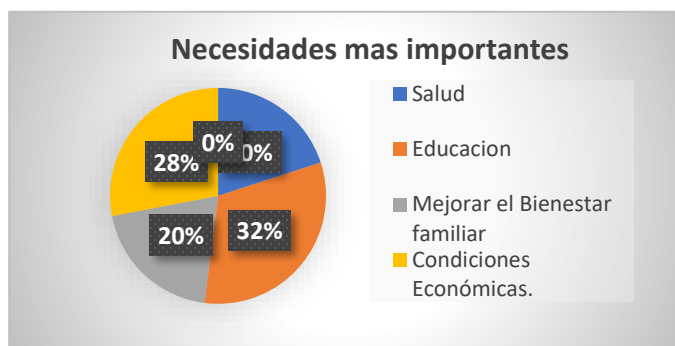
9 Descripción y análisis de resultados alcanzados de acuerdo con el plan de trabajo.

Se presentan los resultados alcanzados a través de los cuestionarios que se realizaron a 25 empleados desplazados por la violencia y cabezas de hogar, la encuesta se hizo con el fin de saber el nivel educativo, la temática de estudios, el sentido de pertenencia e identificar las necesidades.

Preguntas Abiertas

1. ¿Cuáles son sus necesidades más importantes?

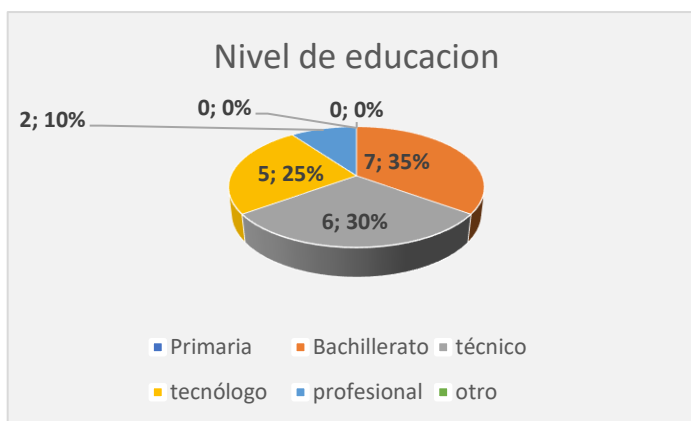
ITEM	sujetos
Salud	5
Educación	8
Mejorar el Bienestar familiar	5
Condiciones Económicas.	7
Condiciones Psicológicas.	0
Base	25



La presente gráfica muestra necesidad más importante de los sujetos con vulnerabilidad. 8 sujetos del total corresponden al 32% de los trabajadores que tienen necesidades de educación, 7 sujetos que equivalen al 28% del total tienen necesidades económicas; 5 sujetos que equivalen a un 20% tienen la necesidad de mejorar el bienestar familiar y 5 sujetos que equivalen también al 20% tienen la necesidad de salud.

2. Seleccione su máximo nivel de educación alcanzada.

Nivel de educación	sujeto
Primaria	0
Bachillerato	7
técnico	6
tecnólogo	5
profesional	2
otro	0
Base	20

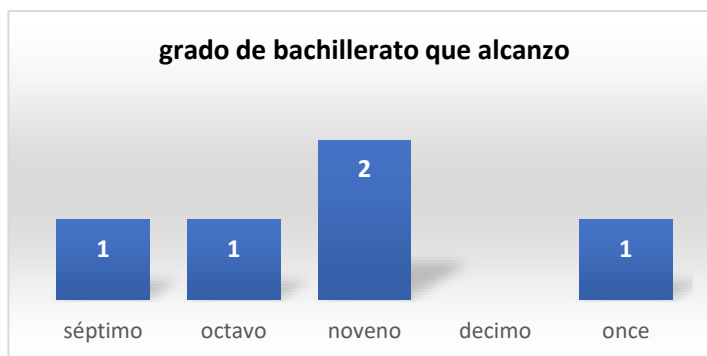


La grafica muestra el nivel de educación de los sujetos con vulnerabilidad. 12 de los sujetos del total equivalen a un 48% se encuentran en un nivel de bachillerato, 6 sujetos del total equivalen al 24% tienen un nivel de educación técnica y 5 sujetos del total equivalen al 20% tienen un nivel

de tecnólogo, 2 sujetos del total equivalen a 8% se encuentran en un nivel de profesional, el 0% me indica que todos los sujetos tienen primaria, el otro 0% no hay otro nivel.

3. Si aún no es bachiller señale hasta qué grado alcanzó y no terminó

Grado	sujeto
sexto	0
séptimo	1
octavo	1
noveno	2
decimo	0
once	1



La grafica nos muestra los sujetos que aún no han terminado bachiller el grado que alcanzo. En total son 5 sujetos, de los cuales 2 se alcanzaron hasta el nivel noveno, 1 se quedó en once, otro en octavo y 1 en séptimo.

4. ¿Le gustaría terminar y continuar con sus estudios?

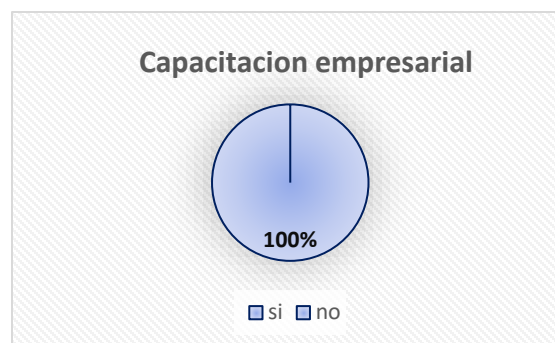
respuesta	sujetos
si	25
no	0
base	25



La grafica nos muestra los sujetos que quieren terminar y continuar con sus estudios. 25 de los sujetos del total respondieron si y equivalen a un 100%.

5. ¿Ha recibido algún curso de capacitación patrocinado por Uniobras Ltda.?

Respuesta	sujetos	¿Cual?
si	25	trabajo seguro en alturas
no		Bioseguridad
base 25		



Esta grafica presente muestra capacitación patrocinada por la empresa a los sujetos. 25 de los sujetos del total equivalen al 100%, han recibido capacitación en trabajo seguro en alturas y en bioseguridad.

6. ¿Usted requiere alguna capacitación para realizar sus labores diarias?

Respuesta	sujetos
si	7
no	18
base 25	

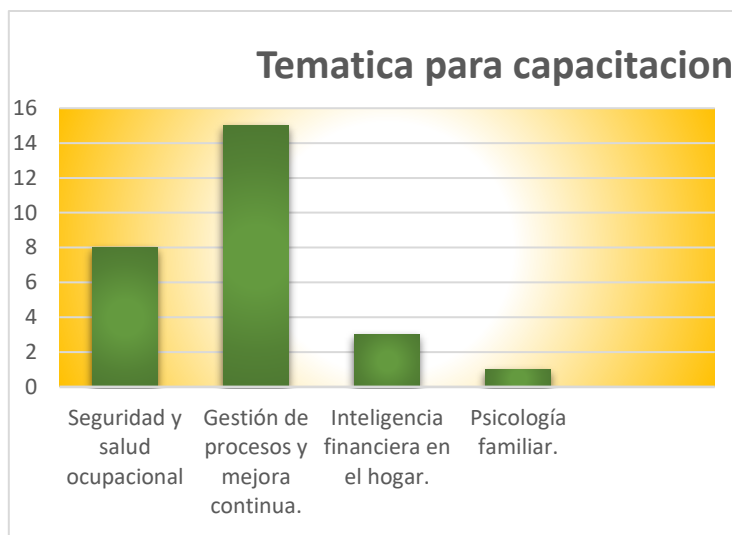
cual
diseños de pavimento
soldadura
mezclas de concreto
Pavimentos artificiales



La grafica presente muestra si los sujetos requieren de alguna capacitación para realizar sus labores diarias. 18 sujetos del total contestaron no que equivale a un 72%, 7 sujetos del total equivalen al 28%, su respuesta es afirmativa y desean cursos como diseños de pavimentos, soldadura, mezclas, y pavimentos artificiales.

7. ¿Qué temática le gustaría recibir de capacitación?

temática	sujetos
Seguridad y salud ocupacional	8
Gestión de procesos y mejora continua.	15
Inteligencia financiera en el hogar.	3
Psicología familiar.	1



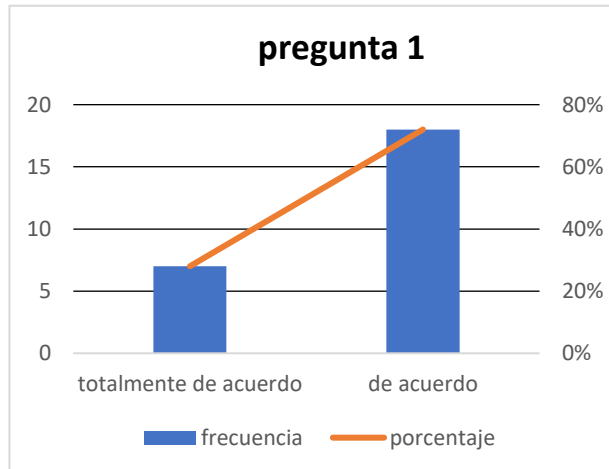
Esta grafica nos muestra la

temática que les gustaría para capacitarse a los sujetos, 8 de ellos le gustaría capacitarse en seguridad y salud ocupacional, 15 de los sujetos les gustaría capacitarse en gestión de procesos y mejora continua, 3 de ellos les gustaría inteligencia financiera familiar y 1 sujeto le gustaría capacitarse en psicología familiar.

Preguntas escala Likert

Pregunta No.1

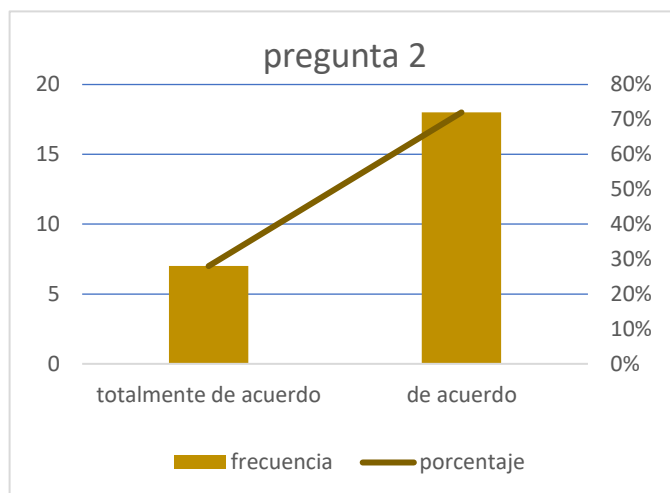
Elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	7	28%
de acuerdo	18	72%
TOTAL	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que el 72% de los sujetos con vulnerabilidad están de acuerdo en que es valioso para la empresa los apoye en su crecimiento profesional. Mientras que el 28% está totalmente de acuerdo.

Pregunta No.2

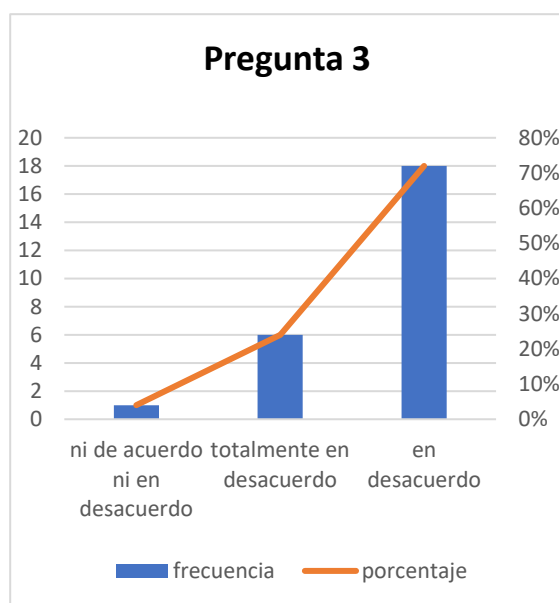
Elementos validos	Frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	7	28%
de acuerdo	18	72%
Total	25	100%



La tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 72% están de acuerdo de que estarían dispuestos a disponer de un tiempo después del horario laboral para recibir capacitación que le permitan mejorar su perfil profesional. Entretanto un 28% está totalmente de acuerdo.

Pregunta 3.

Elementos validos	Frecuencia	porcentaje
ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
totalmente en desacuerdo	6	24%
en desacuerdo	18	72%
Total	25	100%

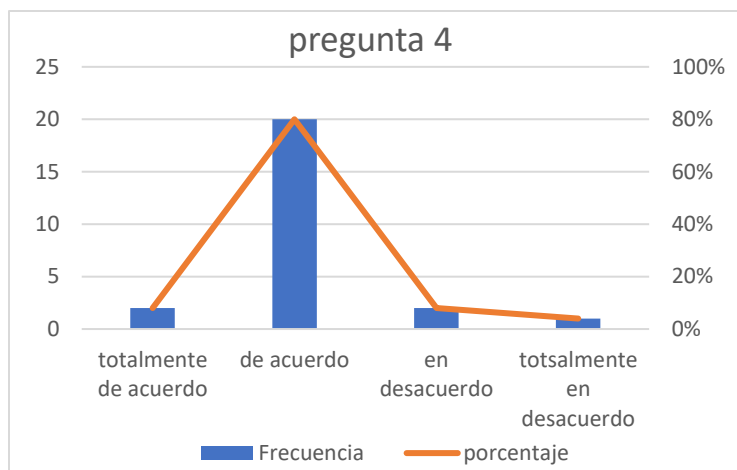


Esta tabla y la gráfica demuestra que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo de que frecuentemente consideran que deben dedicar más tiempo de la

jornada laboral estipulada para poder terminar las labores propias de su trabajo, el 24% totalmente en desacuerdo y un 72% en desacuerdo.

Pregunta No.4

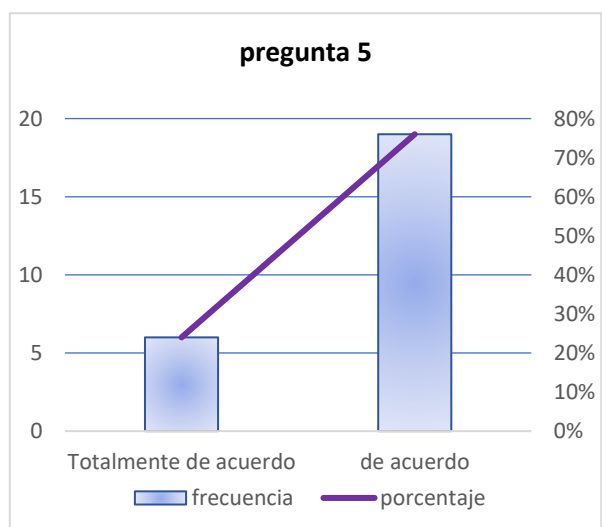
elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	2	8%
de acuerdo	20	80%
en desacuerdo	2	8%
totalmente en desacuerdo	1	4%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 80% está de acuerdo en que dedican el máximo compromiso para retribuir a la organización los beneficios que he obtenido de esta, mientras un 2% está totalmente de acuerdo. Un 8% está en desacuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo.

Pregunta No.5

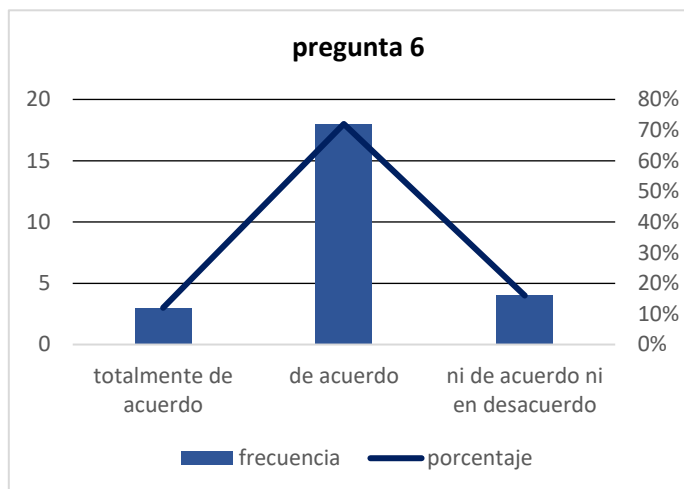
elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	6	to
de acuerdo	19	76%
TOTALES	25	76%



Esta tabla y la gráfica demuestra que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 24 % está totalmente de acuerdo en que constantemente se esfuerzan para hacer mejor su sin que nadie se los señale y un 76% está de acuerdo.

Pregunta No. 6

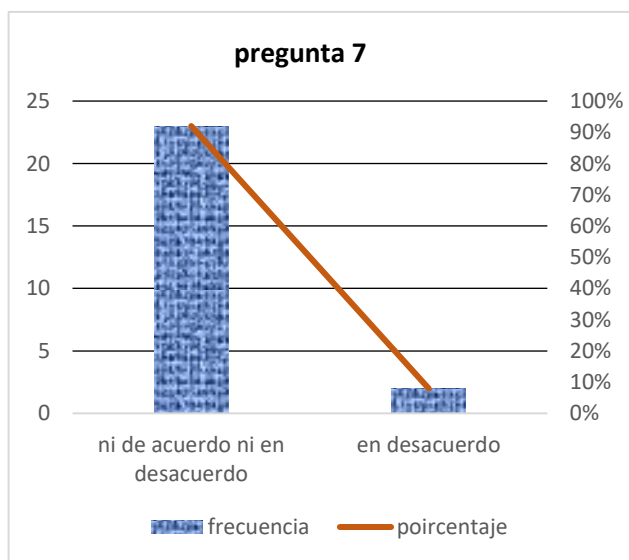
elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	3	12%
de acuerdo	18	72%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 72% están en acuerdo que sienten que las tareas que le entregan están alienadas con los objetivos de la empresa, mientras un 12% está totalmente de acuerdo y un 16 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No.7

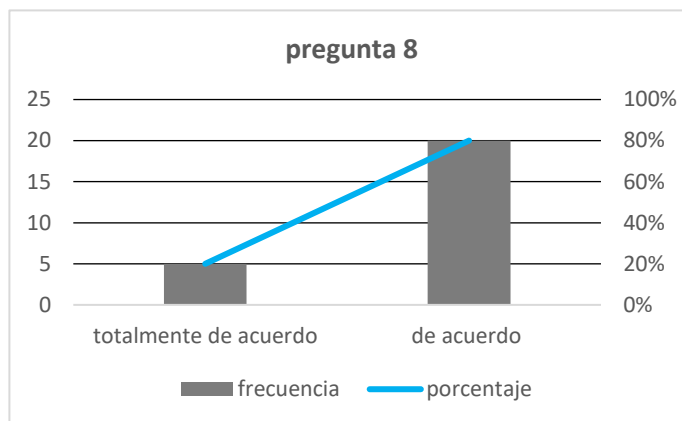
elementos validos	frecuencia	poircentaje
ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	92%
en desacuerdo	2	8%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 92% están ni en acuerdo ni en desacuerdo que trabajar en esta empresa me hace sentir orgulloso y un 8% están en desacuerdo.

Pregunta No 8

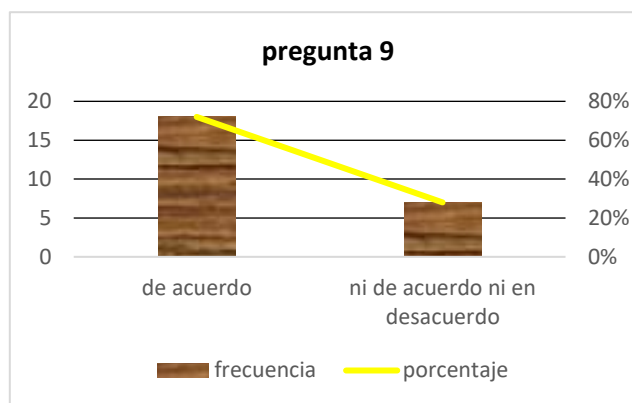
elemento valido	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	5	20%
de acuerdo	20	80%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que 25 de sujetos con vulnerabilidad el 80% está de acuerdo que cuando oyen hablar positivamente de la empresa se sienten orgullosos y un 20% están totalmente de acuerdo.

Pregunta No.9

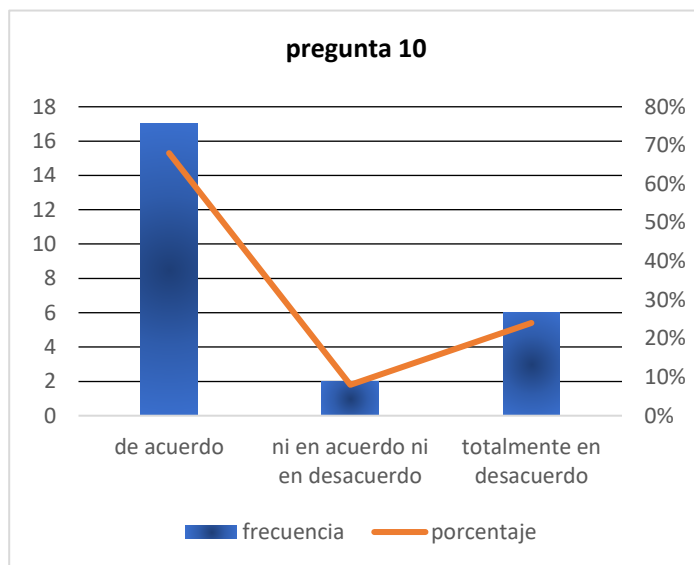
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	18	72%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 72% están de acuerdo que le satisfacen ver que las obras de la empresa son reconocidas como líderes en el área de la construcción y un 28% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No. 10

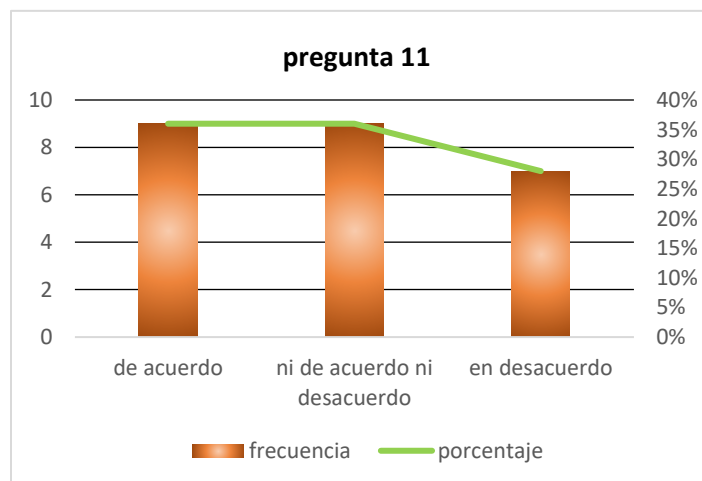
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	17	68%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8%
totalmente en desacuerdo	6	24%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 68% de ser posible les gustaría trabajar en la empresa por un largo tiempo, en cambio el 24 % está totalmente en desacuerdo y un 2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No,11

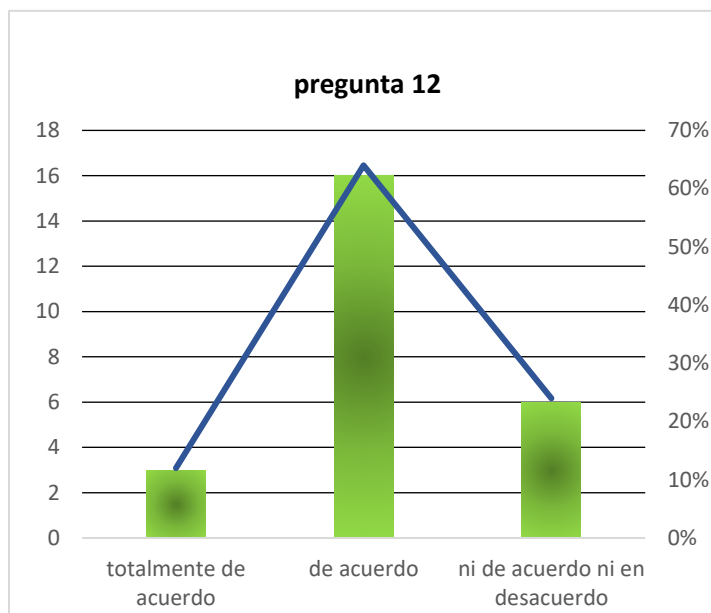
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	9	36%
ni de acuerdo ni desacuerdo	9	36%
en desacuerdo	7	28%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad el 36% está de acuerdo de que se siente confortable y a gusto de laborar en esta empresa, lo mismo ocurre con otro 36% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 26% en desacuerdo.

Pregunta No.12

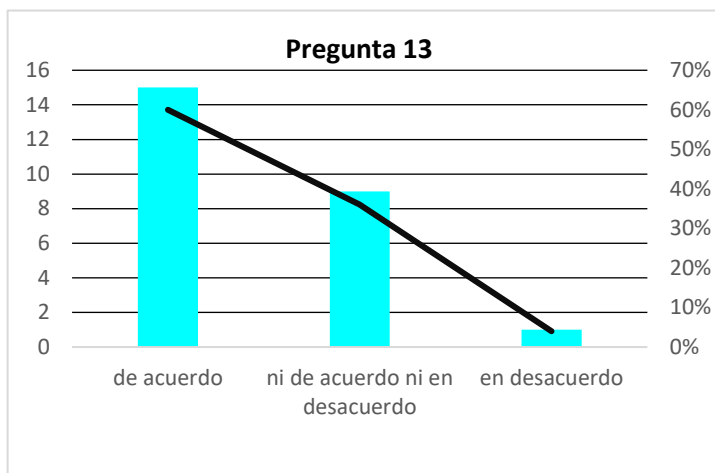
elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	3	12%
de acuerdo	16	64%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 12% está totalmente de acuerdo de con la forma que se valora el desempeño dentro de la empresa, mientras un 64% que es la mayoría está de acuerdo y el 24% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No,13

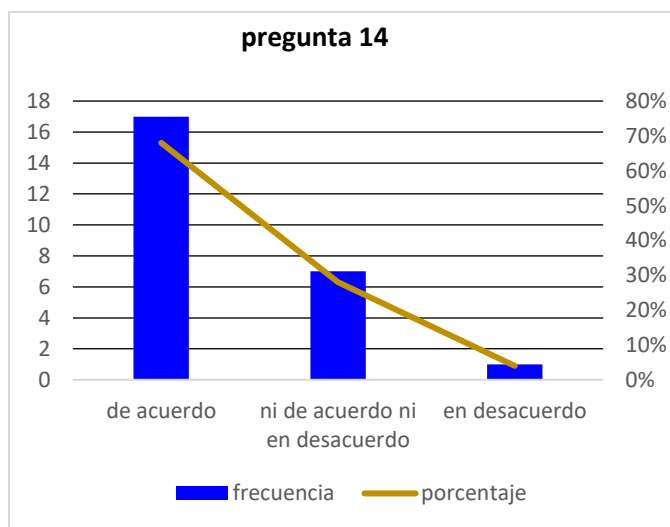
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	15	60%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	36%
en desacuerdo	1	4%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 60% está de acuerdo de sentir que en la empresa hay un buen trato cordial entre todas las personas que hacen parte de ella, un 36% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 4% en desacuerdo.

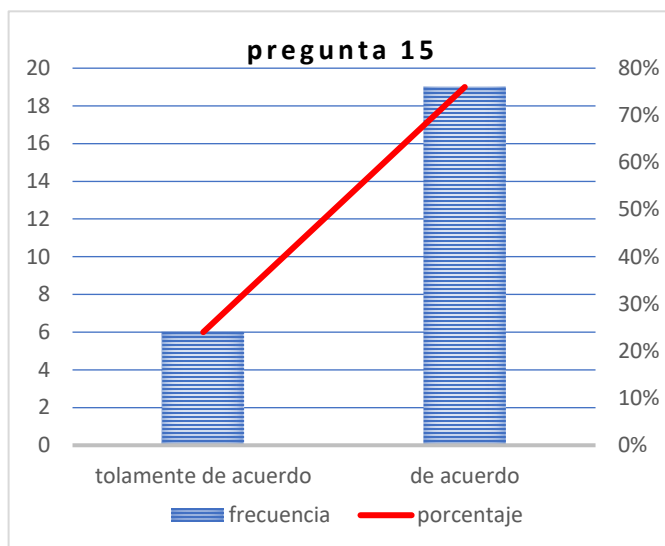
Pregunta No. 14

elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	17	68%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28%
en desacuerdo	1	4%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 68% está de acuerdo de sentirse feliz de la relación que existe con los compañeros y el apoyo que le brinda, mientras un 28% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% eta en desacuerdo.

Pregunta No.15



elementos validos	frecuencia	porcentaje
tolamente de acuerdo	6	24%
de acuerdo	19	76%
TOTALES	25	100%

Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 24% está totalmente de acuerdo en considerar que la empresa se preocupa por la diversidad e inclusión cultural y un 19% está de acuerdo.

Pregunta No.16

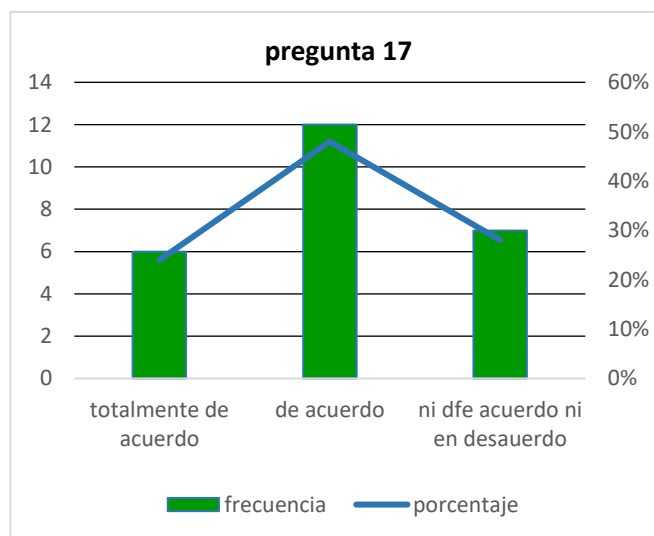
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	25	100%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 100% está de acuerdo en considerar que la empresa se preocupa por desarrollar actividades socioculturales.

Pregunta No.17

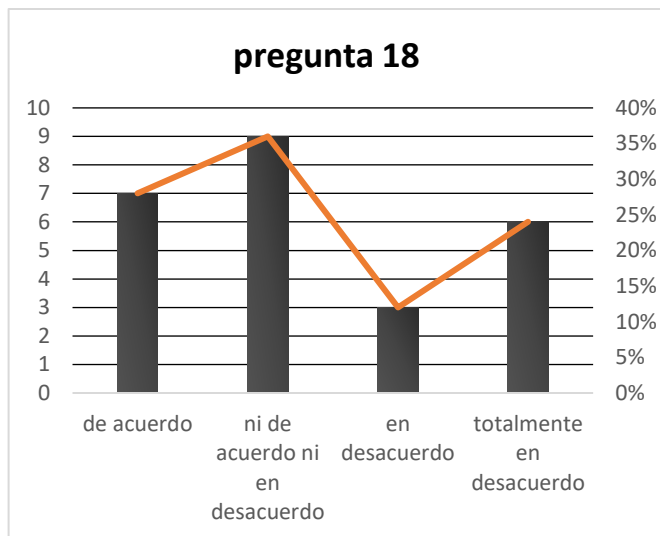
Elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	6	24%
de acuerdo	12	48%
ni dfe acuerdo ni en desauerdo	7	28%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 24% está totalmente de acuerdo de sentirse feliz por reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo, mientras un 48% está de acuerdo y el 7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No.18

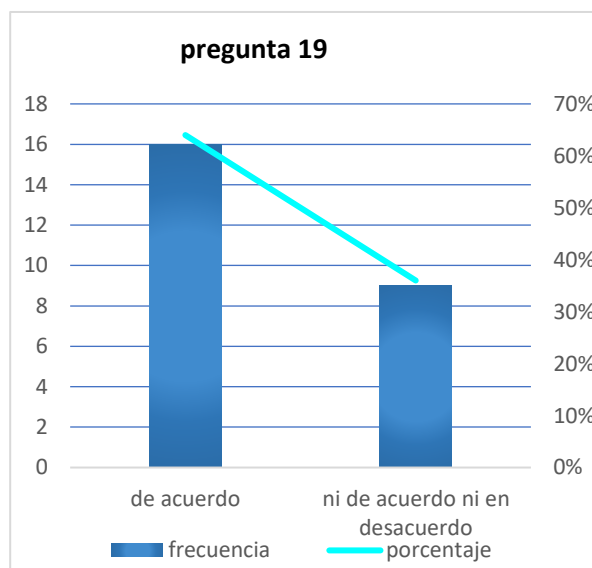
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	7	28%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	36%
en desacuerdo	3	12%
totalmente en desacuerdo	6	24%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 28% está de acuerdo en considerar que sus opiniones parecen contar en el trabajo., mientras el 36% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 12% en desacuerdo y el 24% totalmente en desacuerdo.

Pregunta No. 19

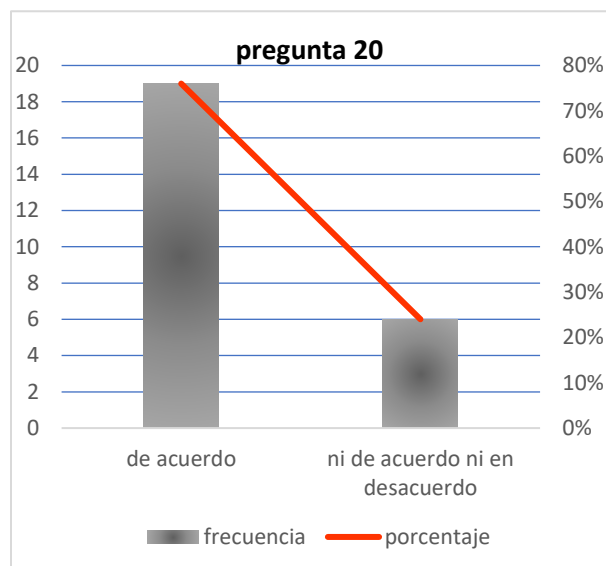
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	16	64%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	36%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 64% está de acuerdo en sentirse que ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer., mientras un 36% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No.20

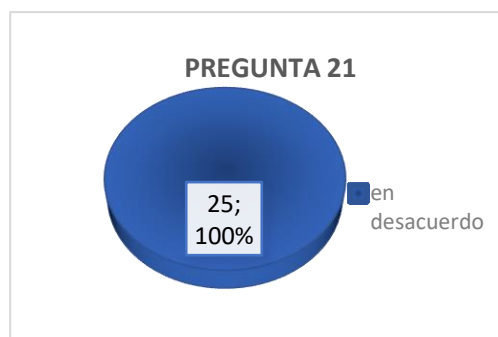
elementos validos	frecuencia	porcentaje
de acuerdo	19	76%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que de 25 sujetos con vulnerabilidad el 76% está de acuerdo de que pocas veces considera que su trabajo es monótono o aburrido., mientras un 24% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Pregunta No.21

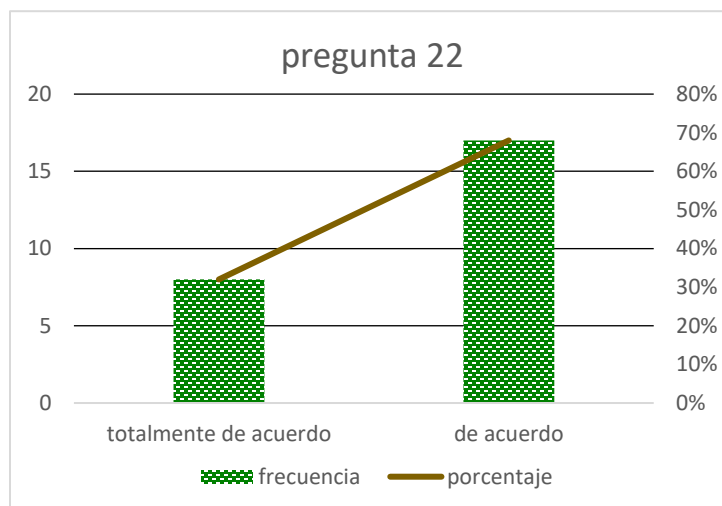
elementos validos	frecuencia	porcentaje
en desacuerdo	25	100%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que, de 25 sujetos con vulnerabilidad, el 100% de está en desacuerdo en que necesita remuneraciones adicionales para dar lo mejor de ellos.

Pregunta No. 22

elementos validos	frecuencia	porcentaje
totalmente de acuerdo	8	32%
de acuerdo	17	68%
TOTALES	25	100%



Esta tabla y la gráfica demuestran que 25 sujetos con vulnerabilidad el 32% está totalmente de acuerdo que, aunque no reciba reconocimiento del jefe, realizan su trabajo con entusiasmo, mientras un 68% está de acuerdo.

Escala de valoración

SUJETO encuestado	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	I 21	I 22	Total por encuestado	
sujeto 1	4	4	2	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	4	81	
sujeto 2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	79	
sujeto 3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	2	5	81	
sujeto 4	5	4	1	4	4	4	2	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	75	
sujeto 5	4	4	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	81	
sujeto 6	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	4	4	2	4	82	
sujeto 7	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	4	76	
sujeto 8	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	72	
sujeto 9	4	5	1	4	5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	4	4	2	4	80	
sujeto 10	4	4	1	4	4	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	77	
sujeto 11	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	75	
sujeto 12	4	5	1	4	4	4	3	4	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	80	
sujeto 13	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	78	
sujeto 14	4	5	2	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	2	4	79	
sujeto 15	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	82	
sujeto 16	4	4	2	4	5	5	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	78	
sujeto 17	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	5	80

sujeto 18	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	81	
sujeto 19	4	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2	5	83
sujeto 20	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	80
sujeto 21	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	82
sujeto 22	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	2	5	80
sujeto 23	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	82
sujeto 24	5	4	2	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	2	4	78
sujeto 25	5	4	2	4	4	3	3	5	4	1	2	4	4	4	5	4	4	1	3	4	2	5	77

Total, por ítem	10	10	9	9	10	9	7	7	0	9	8	7	9	8	9	0	0	9	6	9	9	5	0
------------------------	----	----	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	
totalmente de acuerdo	7	7	0	2	6	3	0	5	0	0	0	3	0	0	6	0	6	0	0	0	0	8	53
de acuerdo	18	18	0	20	19	18	0	20	18	17	9	16	15	17	19	25	12	7	16	19	0	17	320
ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	1	0	0	4	23	0	7	2	9	6	9	7	0	0	7	9	9	6	0	0	99
en desacuerdo	0	0	18	2	0	0	2	0	0	0	7	0	1	0	0	0	0	3	0	0	25	0	58
totalmente en desacuerdo	0	0	6	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	20

Análisis del total por encuestado

25 de los 25 encuestados se encuentra en un rango de 76 -100, concluyendo que tienen un nivel de pertenecía alto, se sienten parte de la empresa.

Análisis de la frecuencia por Ítem

Composición total de elementos	Totales frecuencia	porcentaje
totalmente en desacuerdo	19	3%
en desacuerdo	59	11%
ni de acuerdo ni en desacuerdo	99	18%
de acuerdo	320	58%
totalmente de acuerdo	53	10%
TOTAL	550	100%



Esta tabla y grafica muestran la relación de frecuencia de respuesta por parte de los 25 encuestados, se puede ver de forma clara que la mayoría de las opiniones se encuentran en el elemento “de acuerdo”, con un total de 320 respuestas que corresponden a u 58%.

9.1 Posibilidades de continuidad o auto sostenibilidad del proyecto

El proyecto es confiable, ya que sale de las necesidades de los trabajadores de Uniobras Ltda., con ellos y la empresa es el desarrollo de este plan piloto, ellos serán los embajadores de la imagen de la empresa.

Asimismo, se fortalece la igualdad de los trabajadores, también se considera estable debido a que la gestión se efectúa con la gerencia que proporcionara la inversión para que se lleve a cabo, es autosostenible por la colaboración tanto de los directivos, trabajadores e investigadora que han desarrollado la gestión y el diseño de este proyecto con continuidad.

Como aporte a los métodos productivos se busca trabajar con la educación de los trabajadores, ayudándoles en su continuidad educativa utilizando técnicas de estudios formales y no formales porque es a través del conocimiento, aporte de ideas, talento y su trabajo se desarrollan las empresas, así mismo, el proyecto presenta practicas sustentables que contribuyan a temas culturales, sociales, económicos.

Como otra parte de ayuda para darle sostenibilidad al proyecto se puede proponer alternativas de financiación como prestamos, convenios, línea de créditos, línea de descuentos; para la continuidad del proyecto y que se logre llevar a la practica.

9.2 Conclusiones

1. Las necesidades y objetivos identificados fueron:

- las necesidades de los 25 colaboradores con vulnerabilidad son de educación y económicas.
- El estudio demuestra que 5 de los 25 colaboradores no han terminado el bachillerato, pero desean terminar y continuar sus estudios.
- El estudio muestra que la empresa si les ha realizado capacitación, pero los colaboradores manifestaron que necesitan capacitarse en sus labores diarias como en diseño de pavimentos, soldaduras, mezclas de concreto y pavimentos artificiales.
- Se analizo que los colaboradores demuestran una gran pertenencia hacia la empresa, se encuentran animados a trabajar, sienten admiración por sus compañeros de trabajo por su ánimo y responsabilidad, además ellos no requieren de bonificaciones, ni a los de sus supervisores de obra para dar lo mejor de ellos y realizan su trabajo.
- Se observa que la empresa se preocupa por diversidad e inclusión social y cultural, asimismo, concluyen que las necesidades más importantes para ellos en el concepto de la compañía es apoyarlos con sus estudios y que ellos crezcan profesionalmente

2. Se diseño un plan piloto que fue entregado a la gerencia en seis fases, con una asignación de responsables, la gerencia acepto dicho plan piloto identificando un alto potencial de poderse desarrollar para este grupo de cinco colaboradores.

3. Se realizo un presupuesto que la gerencia se compromete a desarrollar frente a la inversión social en la capacitación para culminar sus estudios de bachillerato a los cinco colaboradores con vulnerabilidad.

4. Se puede evidenciar que el diseño del plan piloto permitirá tener un impacto social alrededor de la mejora de calidad de vida de los trabajadores desplazados por la violencia y cabezas de familia.
5. Gracias a la implementación en una segunda fase del plan piloto, la empresa contará con un programa de responsabilidad social que le permitirá no solo cumplir con sus objetivos estratégicos, si no también mejorar las necesidades de formación de los trabajadores.

Recomendaciones

Después de haber obtenido los resultados y conclusiones, se recomienda:

1. Debido a que se observó que la empresa ve como necesidad primordial apoyarlos con estudio y que sigan creciendo profesionalmente, se recomienda que los 5 colaboradores que aún no han terminado su bachillerato, se cree un programa donde validen su bachillerato. Asimismo, los otros 20 colaboradores presenten sus solicitudes para continuar sus estudios.
2. Es importante que la empresa desarrolle programas de capacitación enfocados a sus labores, para adquirir nuevos conocimientos, mejores técnicas, actualización en tecnologías, asimismo tendrá colaboradores más capacitados que contribuyan al crecimiento empresarial.
3. Se recomienda que, para impulsar la responsabilidad de planificación en la empresa, se debe darle acompañamiento correspondiente para que en la empresa se aumente la calidad de sentido de pertenencia.

4. Contar con un plan de mejora constante enfocado en desarrollar las condiciones y programas de desarrollo para los trabajadores.
5. Tomando en cuenta que el factor de reconocimiento y promoción es percibido como trascendental para los colaboradores se sugiere enfocarse y reconocer más las cosas positivas que realizan los colaboradores, dando una retroalimentación mensual en la cual se reconozca su esfuerzo y se le brinde seguimiento a las actividades que deben mejorar.

10 Bibliografía

Amaya, O. (2010). Banca y medio ambiente: un ejercicio de responsabilidad social empresarial. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia

Barrera V. Ana Maria. (1999). La Responsabilidad social de la gerencia. 2. Visiones sobre el tema de responsabilidad social: 2.2 Una mirada al desempeño social de las empresas: el concepto de stakeholders, página 15

Bowen, H.R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. New York, NY: Harper & Row.

Carroll, A.B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business and Society*, 38(3), 268-295.

Centro de Estudios para el Desarrollo (CED), disponible en <http://www.ced.cl/Hupperts>, P.

(2005). Responsabilidad Social Empresaria: comunicación y cooperación en el área de la RSE.

Buenos Aires: Editorial Valleta. definición de inclusion | Includyme.com. (n.d.). Retrieved November 11, 2020, from <https://www.includyme.com/tag/definicion-de-inclusion/>

Estas son las condiciones que debe cumplir una persona para ser cabeza de hogar | Noticiasjurídicas y análisis de nuevas leyes AMBITOJURIDICO.COM. (n.d.). Retrieved November 11, 2020, from <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/constitucional-y-derechos-humanos/estas-son-las-condiciones-que-debe-cumplir-una>

Drucker, P.F. (1984). The New Meaning or Corporate Social Responsibility. California Management Review, 26(2), 53-63.

Freeman, R.E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston, MA: Pitman.

Friedman, C. (1970).” The social responsibility of business is to increase its profits”. Times Magazine, Septiembre 13Th.New York.

ISO 2600: 7 Principios de Responsabilidad Social, n.d.)

ISO 2600: 7 principios de Responsabilidad Social. (n.d.). Retrieved October 30, 2020, from <https://blog.i-ead.com/2017/05/24/iso-2600-7-principios-de-responsabilidad-social/>

Julio. (n.d.). CONGRESO DE LA REPÚBLICA LEY 387 DE 1997.

La Responsabilidad Social Corporativa en 2020: concepto y beneficios. (n.d.). Retrieved November 10, 2020, from <https://www.emprendepyme.net/la-responsabilidad-social-corporativa.html>

LEY 387 DE 1997. (n.d.). Retrieved November 11, 2020, from <http://www.suin->

juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1659244

Población Vulnerable - Sistema de Consulta de los Programas de los Planes de Desarrollo

Departamentales de la Región Caribe. (n.d.). Retrieved October 30, 2020, from

<http://www.ocaribe.org/pdcaribe/poblacion-vulnerable>

Responsabilidad Social según la norma ISO 26000 (Parte 1). (n.d.). Retrieved October 30, 2020,

from <https://www.boreal-is.com/es/blog/responsabilidad-social-iso-26000-1/>

Estas Son Las Condiciones Que Debe Cumplir Una Persona Para Ser Cabeza de Hogar | Noticias Jurídicas y Análisis de Nuevas Leyes AMBITOJURIDICO.COM, n.d.)(Julio, n.d.)(Eds.), América Latina y España: un mundo compartido (pp. 29-43). Barcelona: Bronce.

Sarmiento del Valle, S. (2011). Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. Barranquilla, Colombia: Universidad Autónoma del Caribe.

Sturzenegger, A., Vidal, M. y Sturzenegger G. (2003) Hacia una Cultura de la RSE en la Argentina. Buenos Aires: Foro EcuMénico Social.

Centro de Estudios para el Desarrollo (CED), disponible en <http://www.ced.cl/Hupperts>, P. (2005). Responsabilidad Social Empresaria: comunicación y cooperación en el área de la RSE. Buenos Aires: Editorial Valleta.

Sturzenegger, A., Vidal, M. y Sturzenegger G. (2003) Hacia una Cultura de la RSE en la Argentina. Buenos Aires: Foro EcuMénico Social

(Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social, n.d.)

(ISO 2600: 7 Principios de Responsabilidad Social, n.d.)

LEY 387 DE 1997. (n.d.). Retrieved November 11, 2020, from <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1659244>

Estas Son Las Condiciones Que Debe Cumplir Una Persona Para Ser Cabeza de Hogar | Noticias Jurídicas y Análisis de Nuevas Leyes AMBITOJURIDICO.COM, n.d.)

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

Anexo 2: Focus group. (Diapositivas presentación Focus Group)

Anexo 3: Plan Piloto

Anexo 4: Programa RSE

Anexo 5: Evidencias (Fotos, Videos testimoniales)

Anexo 6: Anteproyecto PAOLA FORERO