



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Fundada en 1951



ISO 9001:2008  
BUREAU VERITAS  
Certification  
N°CO 22957



# Gestión de la Responsabilidad Social en la Organización Para Cliente Interno Caso Colanta Ltda.

Laura Carolina Nossa Gonzalez

Jose Ignacio Ramirez Ortiz

Desarrollo económico y calidad de vida

29 de abril de 2018

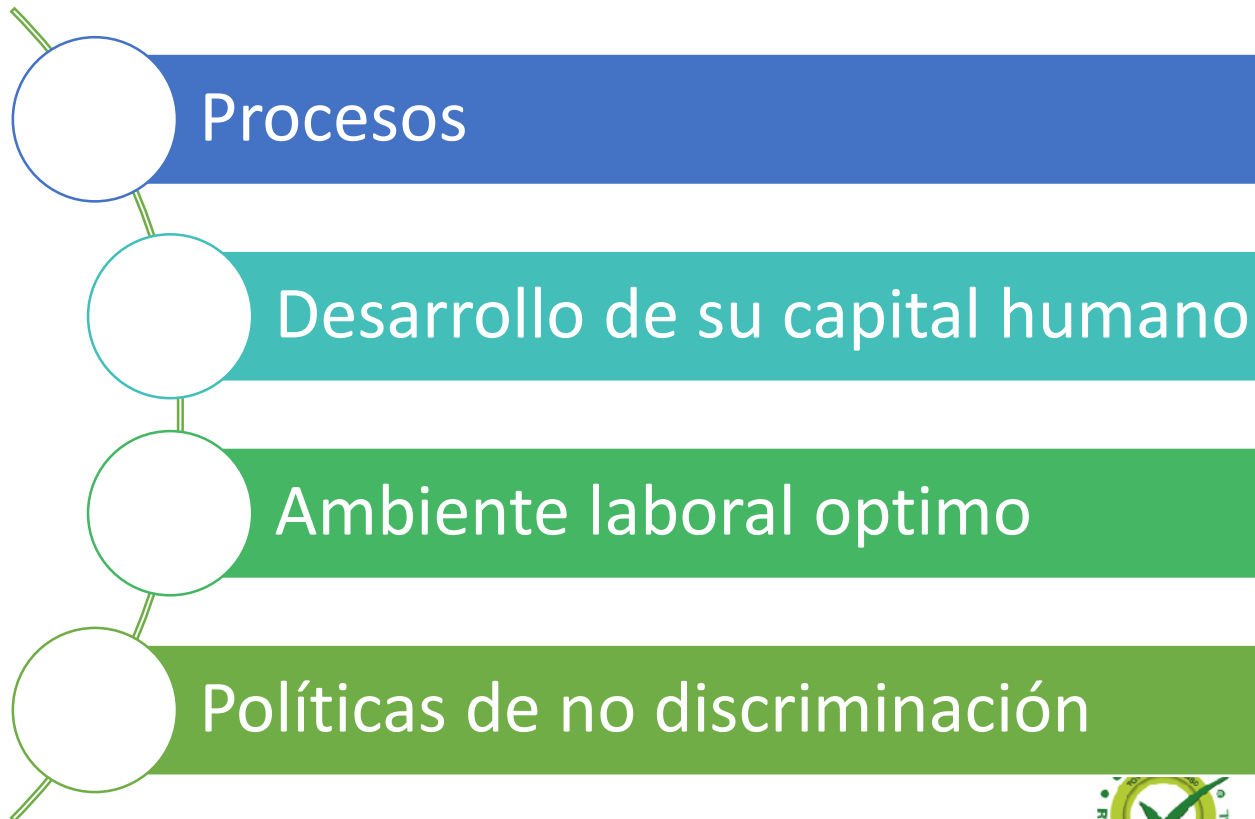


ISO 9001:2008  
BUREAU VERITAS  
Certification  
N°CO 228987



# Introducción

La responsabilidad social son las acciones voluntarias para mejorar de una manera transparente el impacto que genera.





# Planteamiento del problema

Hoy en día las organizaciones se ven en la necesidad de implementar diferentes normativas acerca de la responsabilidad social empresarial.

La propuesta de trabajo se fundamenta en verificar e identificar cuáles son los elementos de la responsabilidad social empresarial a nivel de capital humano aplicados en la cooperativa Colanta Ltda.



# Antecedentes

2014

*MOTIVACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD  
LABORAL*

katleen Ana Caren  
Ochoa Calderón

Universidad Rafael  
Landívar

2011

*RETENCION DE  
CLIENTES-CLIENTE  
INTERNO*

Catalina Melo Chaves

Colegio de Estudios  
Superiores de  
Administración

2015

*DIMENSIONES DE LA  
RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL*

Aredith Alemán, Julio  
Piña, Marian Rey y  
Robes Rojas

Universidad de Fermín  
Toro de Venezuela



ISO 9001: 2008  
BUREAU VERITAS  
Certification  
N° CO 224987





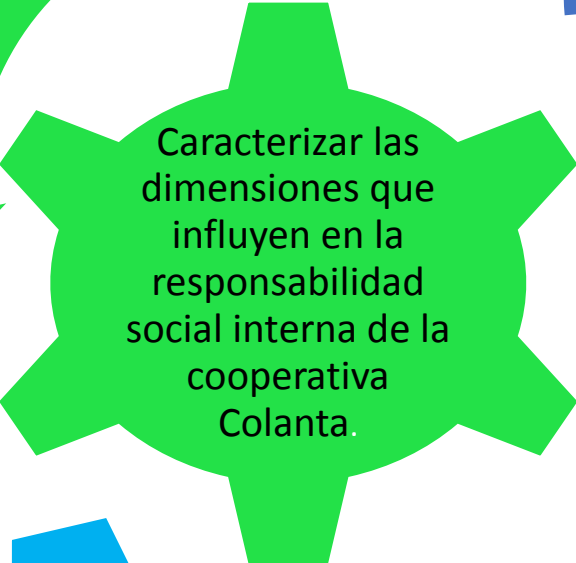
# Justificación



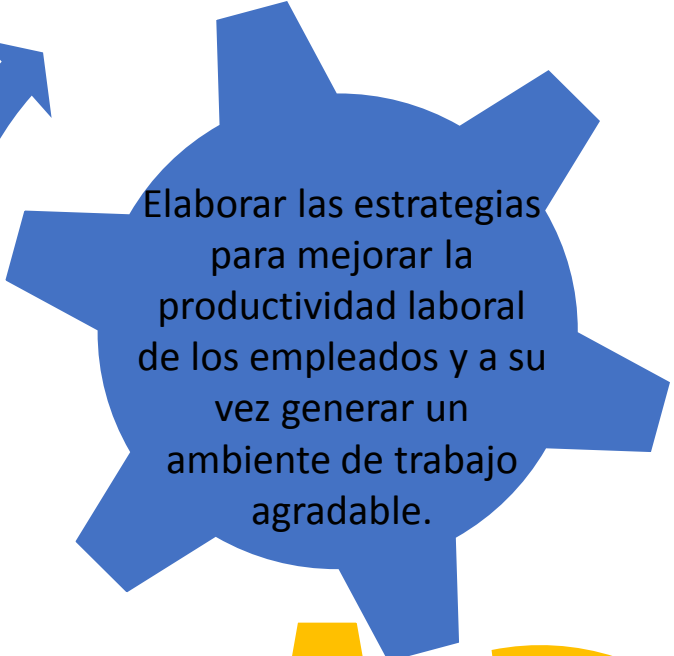
Las organizaciones de hoy en día ven su capital humano como uno de los recursos más importantes de la empresa, teniendo en cuenta su ambiente laboral y personal de cada individuo.



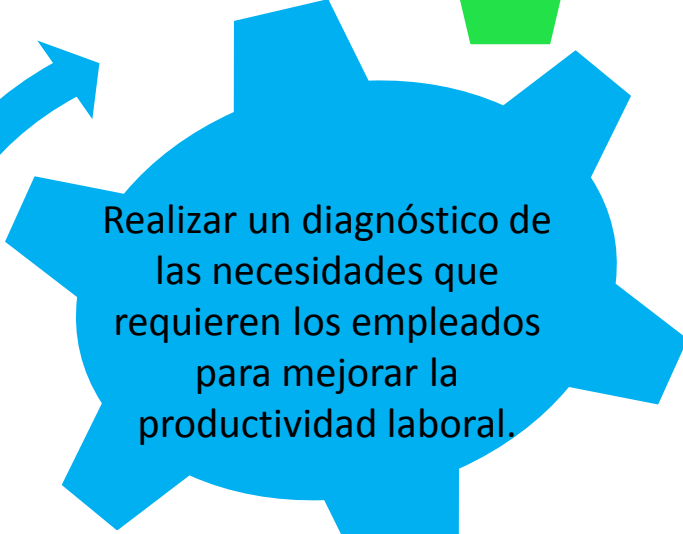
# Objetivos




Caracterizar las dimensiones que influyen en la responsabilidad social interna de la cooperativa Colanta.



Elaborar las estrategias para mejorar la productividad laboral de los empleados y a su vez generar un ambiente de trabajo agradable.



Realizar un diagnóstico de las necesidades que requieren los empleados para mejorar la productividad laboral.



Identificar los elementos que inciden en la gestión de la responsabilidad social empresarial dentro de la Cooperativa Colanta Ltda. De la planta ubicada en Funza para mejorar la productividad laboral del cliente interno.



# Alcance e Impacto

Línea de investigación desarrollo económico y calidad de vida enfocado en la responsabilidad social de la cooperativa Colanta Ltda.

Generando nuevos diseños y desarrollos de proyectos que coordinen los objetivos organizacionales y sociales en pro del mejoramiento de las condiciones laborales y sociales.

Tener un equipo de trabajo motivado y satisfecho generando una reacción positiva en su compromiso con el trabajo y la empresa, lo que influye a un aumento de la productividad y del trabajo.



ISO 9001: 2008  
BUREAU VERITAS  
Certification  
N°CO 234987





# Marco Teórico



## RSE-Interna

(Stephen , 2009)

Estudio del comportamiento de las personas en una organización y de como este comportamiento puede afectar a la organización .

La Motivación.

El compromiso y estructura organizacional.

Comunicación.

Trabajo en equipo.

Salud en el puesto de trabajo

Remuneración

Igualdad de oportunidades

## Productividad

Den Berghe,  
2005

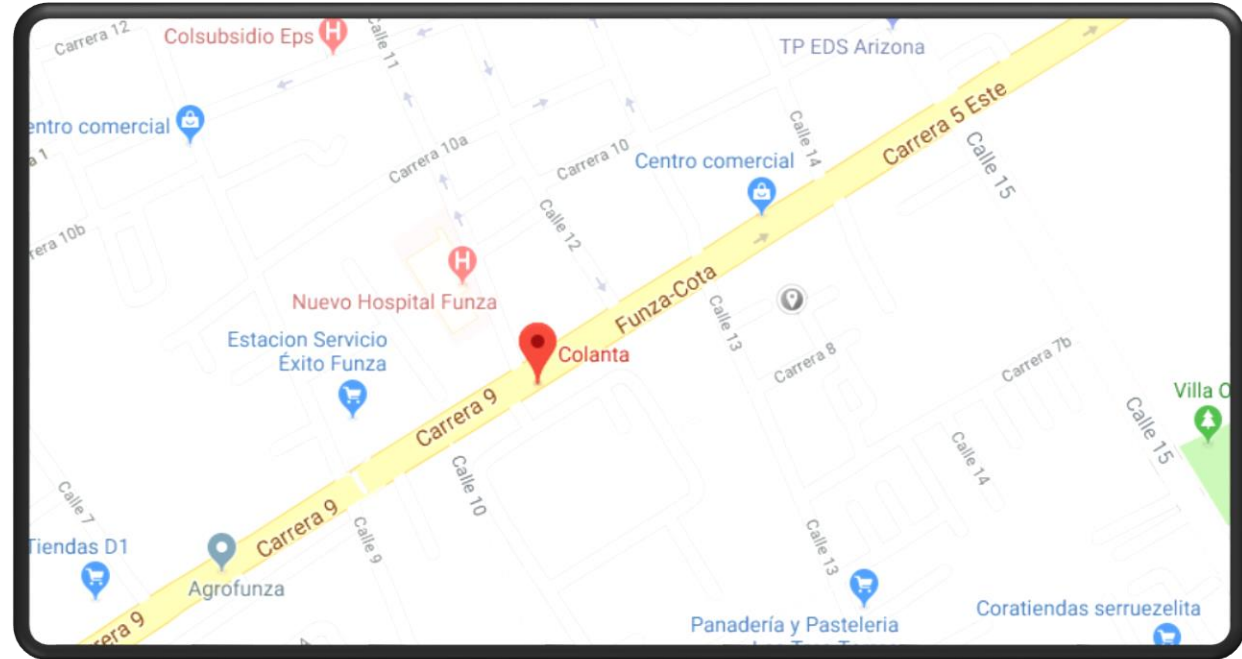
Acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo.

# Marco Contextual



**Colanta**®

**Sabe más,  
sabe a campo**



La Cooperativa COLANTA comenzó a tejer su historia el 19 de abril de 1964, cuando en el municipio de Don Matías, al norte del departamento de Antioquia, se asociaron 60 campesinos.



ISO 9001: 2008  
BUREAU VERITAS  
Certification  
N°CO 234987



# Diseño Metodológico



**Autor: Hernández Sampieri, 2010**  
**Metodología: tipo cuantitativo**  
**Instrumento: Cuestionario**

# Población y Muestra



# Análisis y Resultados

## Dimensión gestión de procesos

- Para el autor (Mertens, 1999) la evaluación y los reconocimientos a los empleados por parte de los jefes de área genera un mejor desempeño en las actividades realizadas; en la compañía ocasionalmente se evalúan las actividades realizadas por sus empleados y hay una constante supervisión de estas actividades, teniendo una evaluación objetiva de su trabajo.

## Dimensión gestión de recursos humanos

- Las actividades laborales de los empleados se evalúan ocasionalmente, la ejerce sin presión, según los empleados los salarios no son equivalentes al trabajo que realizan.



## Dimensión organizativa

- Fomentando la empleabilidad.
- Genera estabilidad laboral hacia sus empleados.

## Dimensión de las personas

- El personal se encuentra en la empresa porque les brinda netamente estabilidad económica; capacitan a sus empleados para que puedan adaptarse mejor a las cambiantes necesidades de la empresa.
- No se ofrece estímulos hacia sus empleados para que se desarrollen intelectualmente y así tengas aspiraciones a un mayor cargo dentro de la empresa.

## Dimensión de relaciones

- Brindan capacitaciones de riesgos laborales, elementos de seguridad y una enfermería la cual está equipada con un profesional de la salud y equipo médico para atender cualquier emergencia. Realizan frecuentemente campañas de gestión de salud y seguridad hacia sus trabajadores.
- Ofrece distintos benéficos .(casino, subsidio escolar, descuentos en productos de la empresa)

# Estrategia

	Dimensiones	Estrategia	Objetivos
Responsabilidad social empresarial	Dimension organizativa	Generar un ambiente laboral optimo en el lugar de trabajo de los empleados	Crear un ambiente de confianza para conseguir la máxima implicación y efectividad de los empleados de la empresa
			Disponer de tiempo para que los empleados se sientan escuchados
			Implementar o acoger proyectos de responsabilidad social
Productividad	Gestion de los procesos	El jefe de cada area debe reconocer el desempeño de sus empleados.	Plantear a futuro las expectativas del trabajo realizado.
			Reconocer el trabajo bien hecho ,cuando se logren las metas establecidas.
		Otorgar una certificacion en el momento de adquirir un conocimiento.	Determinar el lugar de trabajo adecuado en donde se ajuste sus habilidades y competencias profesionales.
			Realizar cursos,capacitaciones o charlas ,las cuales sean certificadas por un entidad.

Acciones	Presupuesto	Responsables	Indicadores de Gestion
Celebración de reuniones entre los directivos y los empleados.		Talento humano	Porcentaje de medicion según el ambiente laboral presentado en el dia( cartelera con colores verde amarillo y rojo )
Desde correos electrónicos que se recibe y foros sociales.			
Integracion en el entorno social, que contribuye a las comunidades sociales y al desarrollo social, económico, y también medioambiental, de la sociedad.			
Desarrollar planes a largo plazo dentro de la compañía .		Jefe encargado de cada area	Logros obtenidos para cada empleado por las capacitaciones dadas.
Dar reconocimiento a las actividades completadas por los empleados.			
Ubicar al personal que se ajuste a las capacidades que requiere el puesto a desempeñar.			
Los cursos realizados por la compañía deben presentar validez mediante certificaciones a los empleados los cuales cumplan la asistencia.	Costo de las capacitaciones dadas y certificaciones.	Talento humano	



# Conclusiones

Las organizaciones hoy en día les ha surgido un tema de gran importancia en donde se han preocupado, por la salud y los riesgos laborales, el fomento de la calidad del empleo, las reestructuraciones empresariales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inserción laboral de discapacitados.

La motivación es un factor fundamental en el desempeño de la productividad de los trabajadores por que esta influye en su aspecto emocional, manteniendo un ambiente laboral optimo las personas presentan concentración y atención a las actividades a ejecutar.

La responsabilidad social empresarial y la productividad en las organizaciones son aspectos fundamentales para el crecimiento, innovación y buen desarrollo para cumplir con los objetivos propuestos en la visión de la cooperativa y alcanzar un punto máximo en su campo.

# Recomendaciones

Enfocarse en otras áreas de la cooperativa para identificar cuáles son sus falencias en los aspectos de responsabilidad social empresarial y productividad.

Realizar las capacitaciones de una forma constante, para no perder la frecuencia del proceso y mantener la motivación en los trabajadores.

Realizar encuestas y entrevistas a los jefes directo de cada área para así poder tener una mayor visión y comportamiento de las diferentes áreas de la cooperativa.

# Referencias

- Ochoa Calderon, k. A. (Diciembre de 2014). *Repositorio*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Agilar Platas, A., & Rauffet, E. (2010). Desviación positiva y responsabilidad. *INNOVAR JOURNAL*, 7.
- Aleman , A., Piña, J., Rey, M., & Rojas, R. (junio de 2015). *Universidad Fermin Toro*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/alemare22/dimensiones-de-la-rse>
- Amado Amado, C. A., & Niño Melo, J. (2009). *Responsabilidad social empresarial con el medioambiente en las empresas de servicios públicos domiciliarios en Bogotá*. Tesis de grado Administracion de Empresas, Bogota.
- Arenas, A., Escobar , E., Acosta, J. D., Monsalve, L., & Oyola Arcila, D. E. (2012). *Responsabilidad social empresarial “Moda o Compromiso Real”*. Tesis de Especialisacion en Alta Gerencia, Medellin.





# UNIVERSIDAD La Gran Colombia

Fundada en 1951



ISO 9001:2008  
BUREAU VERITAS  
Certification

N° CO 22957

