

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL
DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL

ASTRITH MILENA PEREA CAICEDO
DIANA PATRICIA PEREA MOLANO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUÍS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL
MEDELLÍN
2015

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL
DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL

ASTRITH MILENA PEREA CAICEDO
DIANA PATRICIA PEREA MOLANO

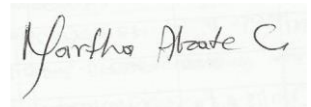
Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Gestión de la
Responsabilidad Social Empresarial

Asesor:
Mag. Martha del Socorro Alzate Cárdenas

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUÍS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL
MEDELLÍN
2015

NOTA DE ACEPTACION

El Trabajo de grado contiene una propuesta acorde con el perfil de la Especialización en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial con un apoyo teórico adecuada y suficiente, análisis a profundidad teniendo en cuenta un diagnóstico con metodologías convenientes, un plan estratégico o táctico y claridad escritural que puede mirarse desde la coherencia, redacción y construcción de ideas.



Martha Alzate Cárdenas

Docente asesora

Medellín, marzo de 2015

TABLA DE CONTENICO

INTRODUCCION.....	8
1. IDEA DE INTERVENCION.....	14
1.1 DESCRIPCION DE LA IDEA.....	14
1.2 ANTECEDENTES DE LA IDEA.....	15
2. DIAGNOSTICO	17
2.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS DEL MUNICIPIO	17
2.1.1 Límites geográficos.	17
2.1.2 Topografía.....	17
2.1.3 Hidrografía.....	18
2.1.4 Erosión.....	18
2.1.5 División Política.....	18
2.1.6 Área rural.....	18
2.1.7 Área urbana.....	18
2.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL MUNICIPIO	20
2.3 ASPECTOS SOCIALES DEL MUNICIPIO	20
2.4 ASPECTOS ECONOMICOS DEL MUNICIPIO.....	21
2.4.1 Diagnostico Económico.....	21
2.4.2 Economía Rural Y Agroindustrial.....	24
2.5 ASPECTOS CULTURALES DEL MUNICIPIO.....	25
2.6 ASPECTOS DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO.....	26
2.6.1 Diagnostico De Educación.....	26
2.7 ASPECTOS RELIGIOSOS DEL MUNICIPIO	27
2.8 GRUPOS POBLACIONALES DEL MUNICIPIO.....	27

2.8.1	Dimensión poblacional.....	28
2.8.2	Grupos poblacionales del municipio.....	29
2.9	Grupo Poblacional de Intervención.	30
2.9.1	Aplicación de la encuesta.....	30
3.	PROBLEMA DE INTERVENCIÓN	43
3.1	Árbol del Problema.	43
3.2	Descripción del problema	44
4.	OBJETIVOS DEL PROYECTO.	46
4.1	Árbol de Objetivos.....	46
4.2	OBJETIVOS DEL BPIN	47
4.1.1	Objetivo General.	47
4.1.2	Objetivos Específicos.....	47
5.	JUSTIFICACION DEL PROYECTO	49
6.	MARCO DE REFERENCIA.....	50
6.1	MARCO TEORICO	51
FOMENTO AL BIENESTAR Y LIDERAZFO DEL APRENDIZ	52	
JOVENES RURALES	53	
ARTICULACION CON LA EDUCACION MEDIA	54	
SENA INCLUYENTE.....	55	
6.2	MARCO LEGAL.....	57
7.	OPERACIÓN DEL PROYECTO.....	58
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	59

LISTA DE GRAFICOS

Grafica 1. Establecimiento según la actividad económica.

Grafica 2. Establecimientos.

Grafica 3. Actividad económica

Grafica 4. Del conocimiento de componente estratégico de Responsabilidad Social.

Grafica 5. De las instalaciones de los ambientes de formación.

Grafica 6. del conocimiento de los profesionales del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz.

Grafica 7. Del personal del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz.

Grafica 8. Del sano esparcimiento en el aspecto de deporte.

Grafica 9. Del sano esparcimiento en el aspecto de cultura.

Grafica 10. De la motivación del centro de formación para la aplicación de la responsabilidad Social en la comunidad.

Grafica 11. De las actividades de solidaridad.

Grafica 12. De los sistemas de información para la comunicación.

Grafica 13. De la atención y buen trato de las directivas y el equipo de fomento al Bienestar y liderazgo del aprendiz.

Grafica 14. De la buena imagen del centro de formación ante la comunidad.

Grafica 15. De las acciones de adelantadas para el cuidado del medio ambiente.

Grafica 16. Del manejo del trio ecológico.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de entrevista de funcionarios.

Anexo 2. Formato de encuestas para aprendices.

Anexo 3. Matriz 0

Anexo 4. Matriz 1

Anexo 5. Matriz Resultado 1

Anexo 6. Matriz Resultado 2

Anexo 7. Matriz Resultado 3

Anexo 8. Cronograma de Actividades.

Anexo 9. Presupuesto.

Anexo 10. Carta de entrega a biblioteca y no aceptación de publicación del proyecto.

INTRODUCCION

Con el desarrollo del presente trabajo de grado, se diseñó un plan de intervención de la Responsabilidad Social Empresarial en el Centro Pecuario y Agroempresarial de la Dorada Caldas, para de esta forma orientar todas las acciones, de acuerdo con la normatividad y cumpliendo con la política del Equipo de Fomento al Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, como es el componente estratégico de Responsabilidad Social, basada en la intervención voluntaria en las comunidades de influencia del centro y el enfoque empresarial, el cual representa las acciones del centro de formación, convirtiéndose en una institución socialmente responsable.

De lo considerado problema, se encontraron algunos aspectos que se refieren a la necesidad de diseñar la propuesta de intervención, porque permite crear planes operativos y de mejoramiento, en el seguimiento a la implementación se está.

Al abordar el tema de Responsabilidad Social Empresarial, en el centro de formación, se revelaron muchas acciones ejecutadas por el centro, pero que no están sistematizadas, motivo que no permite un mejor impacto en este aspecto.

El centro de formación se ha caracterizado por su sentido de solidaridad y compromiso en todo lo que emprende, es por tales acciones que en el 2011, recibió un reconocimiento de Responsabilidad Social.

Es evidente y necesario que se organicen y difundan todas las acciones para empezar a posicionar las actividades desarrolladas e involucrar todos los actores de la institución y grupos de intereses, pues por todos los programas que tiene el SENA se tiene una gran cobertura en beneficiarios directos e indirectos y todos son importantes ya que se constituye lo que se llama familia SENA, que son todas las personas que de una u otra manera se han participado de los servicios que brinda la institución.

Para finalizar esta introducción lo más importante para el centro de formación es la formación integral de todos los beneficiarios de los programas del SENA para de esta forma poder contribuir positivamente en la sociedad.

GLOSARIO

Aprendizaje: Mejoramiento del desempeño de los individuos en comparación a respuestas de menor nivel en el pasado para estímulos similares.

Bienestar: Estado que alcanza y experimenta un individuo al satisfacer sus necesidades de un modo compatible con la dignidad humana. El concepto fue incorporado al campo de las ciencias sociales, particularmente de la economía, por algunos economistas ingleses de principios de siglo, inspirados en A. Marshall y los economistas fabianos.

Calidad de Vida: El termino calidad de vida empieza a utilizarse de una manera más generalizada desde fines de los años sesenta, a partir de las propuestas que hacen fundamentalmente los ecologistas y otros grupos alternativos, como reacción a criterios economicistas, productivistas y cuantitativistas que regían la teoría y la práctica del desarrollo.

Capital Humano: Es la combinación de conocimientos técnicos y asociados (como: idiomas, arte, deportes, hobbies), destrezas, inventiva, habilidades interpersonales, compromiso, valores, cultura, capacidad de aprender y adaptarse, de los miembros de la organización que les permite llevar a cabo sus actividades de manera competitiva y generar valor. La organización no puede ser propietaria del Capital Humano.

Colaboración: Construcción participativa de los actores de los fines comunes y de los medios para alcanzarlos.

Conocimiento: Capacidad de comprender el mundo y de interactuar con él.

Competencias: Reunión de capacidades y recursos de la organización, para el logro de los procesos integrales de la empresa. Representa su factor de diferenciación.

Estrategia: Línea de acción de la organización para vincular la misión con la visión organizacional. Apuesta de direccionamiento de la organización para alcanzar los propósitos.

Formación: En un sentido general, educación intelectual, afectiva, social y cívica de un ser humano. En sentido estricto, educación, adiestramiento y preparación para un tipo particular de actividad o para el conocimiento de cierta materia.

Liderazgo: Neologismo derivado del inglés leadership. Designa la jefatura, en ciertos casos con ribetes carismáticos, de la persona que dirige a un grupo o a los miembros de una organización.

Objetivos: Despliegan la estrategia de la organización en resultados específicos, los que en su conjunto garantizan su aplicación. Son sustantivos a la estrategia y podrán ser medidos para validar el resultado.

Responsabilidad Social: La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como legal, etc. Generalmente se considera que la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.

Sena: servicio Nacional de Aprendizaje.

Trabajo de Equipo: Actividades y tareas que realiza un grupo reducido de personas, para alcanzar unos objetivos determinados, mediante una labor participativa y cooperativa de todos los miembros del equipo.

Voluntariado: Se denomina voluntariado al sistema de organizar el trabajo voluntario a través de organizaciones (con o sin personalidad jurídica) que tiene el propósito de prestar un servicio de solidaridad social, atendiendo a la solución de problemas que afectan a determinados sectores de población.

RESUMEN

Este proyecto consiste en el diseño de plan de intervención para la aplicación de la responsabilidad social empresarial, en el Centro Pecuario y Agroempresarial de la Dorada Caldas sede principal, basado en la Metodología de Marco Lógico.

El problema encontrado es la necesidad de diseñar un plan de intervención, con actividades enmarcadas en los aspectos de la responsabilidad social empresarial, teniendo en cuenta el lineamiento del servicio nacional de aprendizaje SENA, en la Resolución No. 0452 del 10 de Marzo de 2014 destino y la Política de Fomento del Bienestar y liderazgo del Aprendiz «Vive el SENA «.

Palabras Claves: Responsabilidad Social Empresarial

ABSTRACT

This project consists of the design plan of action for implementation of corporate social responsibility in the Livestock Center and Agribusiness of the Golden Caldas headquarters, based on the Logical Framework Methodology.

The problem encountered is the need to design an intervention plan with framed aspects of corporate social responsibility activities, taking into account the guidelines of the National Service Learning SENA, in Resolution No. 0452 of March 10, 2014 destination Policy Development and Welfare and leadership Apprentice "Live SENA".

Keywords: Corporate Social Responsibility

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL

1. IDEA DE INTERVENCION

Propuesta De Intervención Para Aplicar La Responsabilidad Social Empresarial En Centro Pecuario Y Agroempresarial De La Dorada Caldas

1.1 DESCRIPCION DE LA IDEA

El trabajo de grado, se orientó a la realización de una propuesta de intervención para aplicar la Responsabilidad Social Empresarial en el SENA - Centro Pecuario y Agroempresarial Regional Caldas.

Esta propuesta se elaboró, basada en la metodología de marco lógico, lo que permitió la utilización de herramientas para la conceptualización, llevando a crear diseños, ejecución y evaluación de las acciones planteadas. Igualmente facilitó la participación de los grupos de interés y conocer las necesidades de primera mano, para diseñar el plan operativo para la intervención.

Las actuaciones socialmente responsables serian que se tendrían presente en cada acción son: Seguridad laboral, entorno empresarial, desarrollo Sostenible.

Los elementos o grupos de interés que abarcaría la RSE en esta propuesta serían: Comunidad (grupos de interés) y Sociedad en general interesada.

1.2 ANTECEDENTES DE LA IDEA

De acuerdo con la responsabilidad social empresarial, la institución desde sus inicios se ha preocupado por el desarrollo comunitario y realizar su intervención según la necesidad del sector productivo, la demanda social, por convenios con empresas e instituciones; generando mayores indicadores productivos y sociales en las áreas de influencia y buscando dar respuesta a las necesidades de capacitación; utilizando los recursos de las comunidades pero respetando su autonomía y actuando con responsabilidad social.

La institución trabaja en la formación integral del ser humano, a través de una educación que lo lleve a aprender y aprehender en lo que pueda aplicar lo técnico y sea capaz de transformar su entorno positivamente, llevándolo a tener una capacidad reflexiva, liderazgo, comunicación asertiva, claridad en la formulación de su proyecto de vida y aplicación del mismo e iniciativa; cualidades que se refuerzan en el proceso de formación de los aprendices en el centro mediante una serie de actividades que propenden a la construcción de las habilidades blandas en el ser humano.

Dentro de los componentes estratégicos del grupo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz, se encontró la responsabilidad social, la cual se denomina como; Sena en la comunidad, en la que a través del liderazgo positivo de los

aprendices en los centros de formación, promueven la igualdad de oportunidades con un enfoque diferencial, para alcanzar su integralidad en su formación profesional y humana.

Esta estrategia tiene 2 líneas de acción que son: Sena abierto y Sena en la comunidad con un enfoque empresarial y Sena voluntariado en las comunidades de influencia del centro de formación.

En estas líneas de atención ya la institución ha venido trabajando, con Sena en mi barrio en el que se desplaza un grupo de profesionales y aprendices a un barrio designado, para atender y ofrecer un servicio social a la comunidad. Se han realizado actividades de ayuda para los damnificados de la ola invernal del 2011 entregando kit de aseo, frazadas donadas por la comunidad educativa, participación en la celebración de la virgen de las mercedes en la penitenciaria, población que es objeto de atención del centro en capacitación a los internos, entregándoles artículos de aseo, entrega de regalos a los niños en navidad, atención al asilo del municipio de la dorada en materia de adecuación de las instalaciones, manicure, pedicure y corte de cabello; una de las intervenciones realizadas actualmente es un taller de crianza con amor, al que se invitaron los padres y los niños de los hogares comunitarios de las aprendices de atención integral a la primera infancia del centro.

Todas las actividades que realiza el centro de formación, en beneficio de la comunidad iniciando desde la capacitación se hace bajo un alto grado de responsabilidad social para la transformación del ser humano y por ende la

sociedad, siendo un aporte grande a la justicia y equidad, valores que resalta el que hacer de esta institución.

2. DIAGNOSTICO

La siguiente información de diagnóstico se tomó de la Alcaldía Municipal de la Dorada (2012):

2.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS DEL MUNICIPIO

La Dorada es un municipio del departamento de Caldas, que se localiza a 5° 27" latitud norte y 74° 40" de longitud este del meridiano de Greenwich; sobre el margen occidental del río Grande de La Magdalena. Posee una superficie de 574 km², que equivalen al 6.67% del área total del departamento, se encuentra a una altitud de 178 m.s.n.m. y presenta una temperatura promedio de 28° C.

Se encuentra localizado en el valle aluvial interandino del río Grande de la Magdalena, al oriente del departamento de Caldas. En su territorio predominan las llanuras suaves, con presencia de colinas de poca altura que propician el desarrollo agropecuario.

El municipio se encuentra geoestratégicamente localizado, equidistante a las dos ciudades más importantes del país (Bogotá D.C. y Medellín); ubicado en el centro del país, en la región del Magdalena Centro o Corazón de Colombia, región que la conforman los territorios del suroriente de Antioquia, occidente de Boyacá, oriente de Caldas, noroccidente de Cundinamarca, suroccidente de Santander y norte de Tolima. (*Alcaldía Municipal de la Dorada [ADM], 2012*).

2.1.1 Límites geográficos.

Sur: Con el municipio de Honda (departamento de Tolima), separados por el río Guarino. **Oriente:** Con los municipios de Guaduas y Puerto Salgar (departamento de Cundinamarca) y el municipio de Puerto Boyacá (departamento de Boyacá), separados por el río grande de La Magdalena. **Norte:** Con el municipio de Sonsón y Puerto Triunfo (departamento de Antioquia), separados por el río la Miel. **Occidente:** Con los municipios de Norcasia y Victoria (departamento de Caldas), separados por el caño La Arenosa.

2.1.2 Topografía.

La Dorada se encuentra localizada en el flanco oriental de la cordillera central del país, en la zona oriental del departamento de Caldas, a orillas del río grande de La Magdalena. En

general presenta su mayor parte del territorio en topografía plana, a levemente ondulada, con lo cual se ve altamente favorecida para el desarrollo de actividades agropecuarias, turísticas y comerciales.

2.1.3 Hidrografía.

Los Ríos Grande de La Magdalena, La Miel, Guarinó, Doña Juana, Purnio y Pontoná, además de la charca de Guarinocito, estos son sus principales fuentes de recursos hídricos, tanto para la navegación y pesca, como para el agua de consumo humano, consumo agrícola e industrial y actividades turísticas.

2.1.4 Erosión.

El territorio de La Dorada es altamente susceptible a la erosión fluvial, y en menor proporción a la erosión por procesos de movimientos en masa en laderas a razón de la alta tasa de deforestación a que se ha visto sometido, especialmente en las últimas décadas, todo esto sumado a su ubicación en las orillas del río grande de La Magdalena, el cual en épocas de invierno incrementa la tasa de erosión, generando un alto nivel de amenaza por erosión e inundación.

2.1.5 División Política.

2.1.6 Área rural.

Centros poblados de la zona rural.

Buenavista, Guarinocito, La Habana, La Atarraya, Purnio, La Agustina, El Tigre, Doña Juana, Camelias, Horizonte.

2.1.7 Área urbana.

El municipio cuenta con 47 barrios:

2.2 RESEÑA HISTÓRICA DEL MUNICIPIO

Continuando con la información tomada de la (Alcaldía Municipal de la Dorada, 2012, p 4):

“Antonio Acosta Gutiérrez, trabajador incansable establece hacia el año de 1886 un leñateo en el puerto denominado Conejo. Por esa misma época se adelantaba la construcción del Ferrocarril desde Honda hasta la quebrada de Yeguas, y ya que el lugar no ofrecía facilidades como puerto, se decidió continuar la extensión de la red férrea hasta Conejo, en predios de lo que hasta entonces se llamaba La María. La línea férrea constaba de 6 estaciones intermedias, Honda era la principal, seguida de Perico, Guarinocito, Buenos Aires y Purnio. La estación La María, en lo que hoy es La Dorada, se dio al servicio el 1° de Junio de 1897. Los trabajos de la prolongación del ferrocarril se inauguraron el 3 de abril de 1893 y terminaron el 11 de Junio de 1897, quedando establecida la comunicación entre Honda y La Dorada en una extensión de 33 kilómetros, pero a causa de la guerra civil que estalló en esa época, no se pudo proseguir en dirección amable sino hasta el mes de Septiembre de 1905, mediante el contrato traspasado a la compañía The Dorada Railway Extensión Company Limited, dueña de la concesión del trayecto Honda - La Dorada.

Las autoridades del Municipio de Victoria se enteraron de la existencia de este caserío y lo hacen convertir en su corregimiento. El 7 de Agosto de 1920, el Gobernador General Pompilio Gutiérrez se reúne con un grupo notable y firma una tardía acta de fundación, fundando lo que ya estaba fundado. El 7 de Agosto de 1921 se inaugura el trazado de la zona urbana y el 26 de Abril de 1923, la asamblea de Caldas mediante ordenanza No. 44, eleva a la categoría de Municipio a La Dorada y el 11 de Octubre se llevan a cabo las primeras elecciones populares. El 1° de junio de 1924 en casa del colonizador Obdulio Moreno se instala el primer Concejo Municipal, iniciando así La Dorada su vida constitucional y democrática, como único puerto caldense sobre el Río Magdalena.”. (AMD, 2012)

2.3 ASPECTOS SOCIALES DEL MUNICIPIO

En este proceso de trabajo de grado, se encontraron una serie de organizaciones que buscan mejorar las condiciones y asegurar la permanencia en estas de forma positiva ya que permite consolidar una serie de proyectos y acciones para el desarrollo municipal y personal, ellas son: Organización Asodidos que atiende personas con discapacidad, El Fondo de ganaderos, El Ferrocarril; otros grupos representativos son los conformados

por los desplazados, reinsertados, madres comunitarias, familias en acción, red unidos, entre otros; organizaciones significativas para la región, ya que estas día a día quieren salir adelante dejando atrás todo lo que en un momento les atormentó, para ayudar a transformar la sociedad; el centro pecuario y agroempresarial, una de las fuentes de capacitación para el trabajo en el magdalena centro le apuesta a estas organizaciones y sus familias a la transformación para ser personas de bien y a ser productivos, para que sean generadores de ingresos y de esta manera le contribuye a la familia, la región y la sociedad en general. (AMD, 2012)

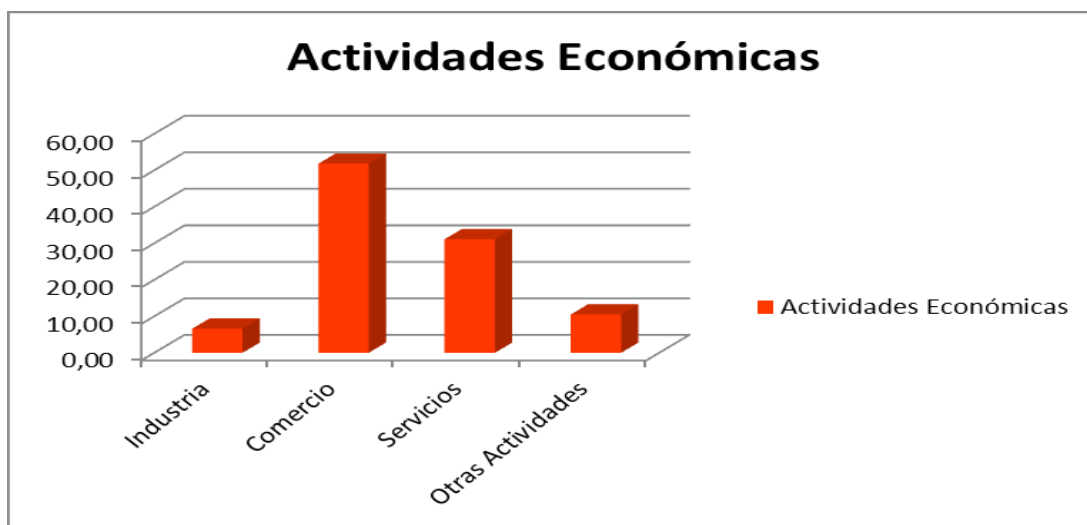
2.4 ASPECTOS ECONOMICOS DEL MUNICIPIO

2.4.1 Diagnostico Económico.

La Dorada es "El Corazón de Colombia", calificativo que obedecen a una de sus principales atributos desde el punto de vista geoestratégico, contando con grandes ventajas competitivas. Sin embargo, son el desempleo y los altos índices de pobreza, una de las más apremiantes dificultades para el desarrollo económico y social de nuestra región.

Según datos del Censo 2005, el municipio de La Dorada en un alto porcentaje se dedica al comercio, donde los establecimientos con esta actividad ocupan un 51,8% del total del municipio, le siguen los servicios con un 31,1% de los establecimientos, el 10,5% realiza otras actividades, y un último lugar lo ocupa la industria con un porcentaje de participación de 6,6%, no obstante los establecimientos comerciales, que son mayoría, sólo emplean de 1 a 5 personas, lo que ratifica el bajo nivel de generación de empleo de la actividad económica predominante en el municipio. (AMD, 2012)

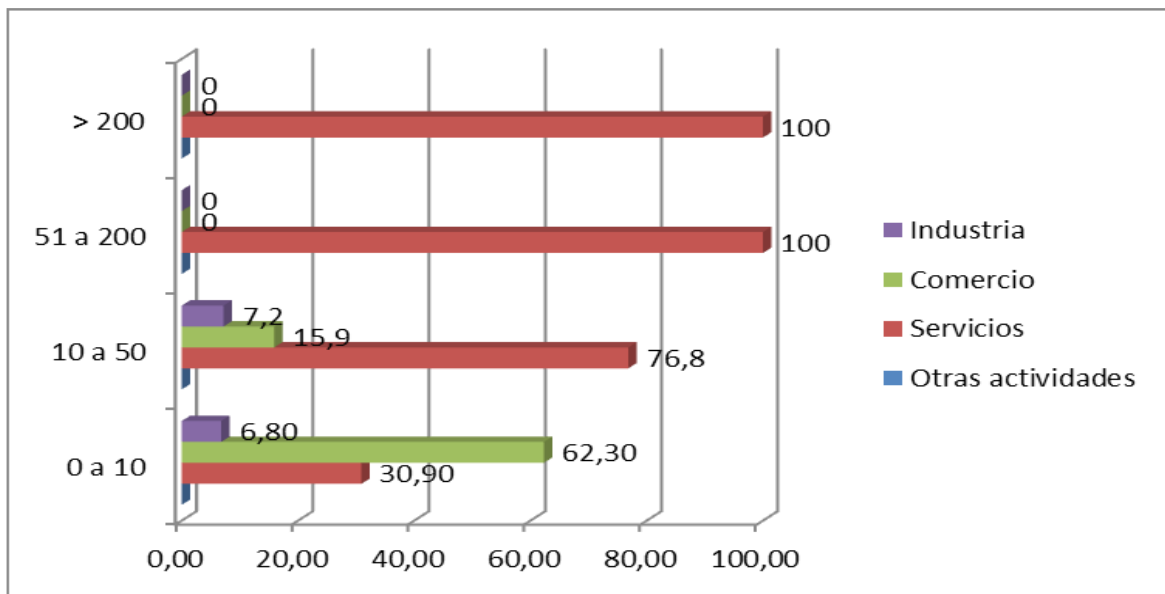
Grafico 1. Establecimientos según actividad económica



Fuente: Disponible en plan de desarrollo municipal.

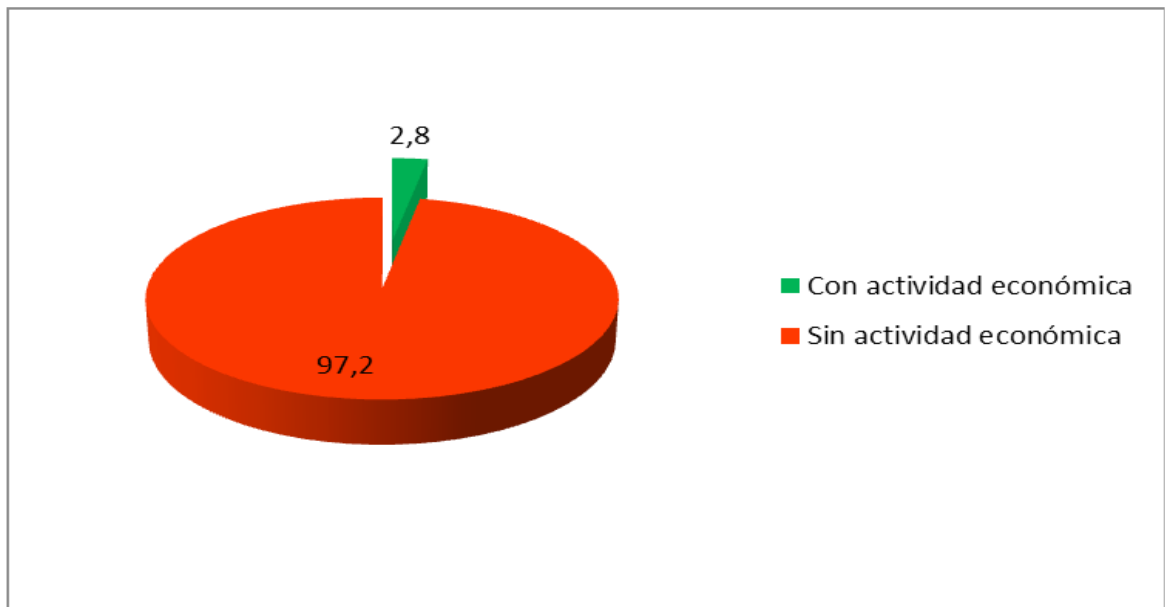
El 97,4% de los establecimientos emplean entre 1 a 9 personas, el 2,3% emplea de 10 a 50 personas, el 0,2% de 51 a 200, y tan sólo un 0,1% ocupa más de 200 personas.

Grafico 2: Establecimientos



Fuente: Disponible en plan de desarrollo municipal

Grafico 3. Actividad Económica



Fuente: Disponible en plan de desarrollo municipal

En los establecimientos del grupo con 0 a 10 empleados, el comercio (62,3%) es la actividad más frecuente y en el grupo de 11 a 50 empleados la actividad de servicios representa el 76,8%. (AMD, 2012)

2.4.2 Economía Rural Y Agroindustrial.

La Alcaldía Municipal de la Dorada (2012), también muestra información sobre la actividad económica del área rural del municipio:

“La economía del municipio descansa básicamente en el sector pecuario, dadas las inigualables condiciones agroecológicas. La ganadería se desarrolla a gran escala, tanto en la ceba como en la cría de ganado bovino, con predominio del género *Bos indicus*. En cuanto al sistema de producción, en buena parte es de tipo extensivo y en menor escala semi-intensivo. Cuenta con 52.144 bovinos vacunados en el 2011.

En el sistema doble propósito se encuentran explotaciones convencionales y tecnificadas, que han incorporado procesos de mejoramiento genético con trasplante de embriones e inseminación artificial. Los alcances tecnológicos y productivos de éste renglón, han permitido el fortalecimiento de la actividad, motivando proyectos importantes como el Frigorífico del Magdalena Medio, FRIOGAN S.A, Planta tipo 1 de exportación y la Planta FRIGO PRIMAVERA LTDA. Planta tipo 2 regional, que cubre el sacrificio local, Puerto Salgar y Puerto Boyacá.

Los hatos ganaderos de la región asocian producciones a sistemas agrosilvopastoriles con el uso de la palma africana. La cría de búfalos como una carne de alta calidad, ha logrado extenderse en el mercado nacional; ya que son animales aptos para contribuir a los trabajos de finca por su docilidad y fuerza, además de ser productores de una leche de alto contenido graso.

En menor escala se maneja la producción de porcinos y aves de corral (pollos de engorde y codornices). La problemática porcícola se basa en las producciones urbanas, el sacrificio y la comercialización clandestina, por lo que se vulnera entre otros el derecho al saneamiento básico y a gozar de un ambiente sano.

La actividad piscícola en el Municipio es artesanal, realizada en canoas Motorizadas, con predominio del chinchorro y la atarraya; como artes de pesca principales presenta una gran dinámica debido a la oferta permanente de pescado en las corrientes de agua de la región, donde el Río Magdalena es el principal proveedor, seguido de La Miel, Pontoná, Doña Juana y Purnio. La época más productiva generalmente es el primer trimestre de cada año cuando ocurre el fenómeno de la subienda, en el cual los peces remontan principalmente el río Magdalena con el fin de desovar; en dicha época las especies más comunes que se capturan y luego son comercializadas son el Bocachico, Nicuro, Bagre, Capaz y Mueluda. La comunidad dedicada a la pesca se ha organizado en 9 asociaciones de pescadores y una Cooperativa.

La producción agrícola del municipio es incipiente, se produce limón pajarito, los cultivos semipermanentes de plátano y yuca, se localizan principalmente a orillas del río Magdalena y

La Miel, caseríos y terrenos de la línea ferroviaria invadidos, como ocurre en La Agustina, El Tigre y Brisas; los cultivos son de economía campesina de subsistencia, sin ningún manejo técnico, destinados al autoconsumo, con pocos excedentes que se comercializan en la cabecera Municipal.

El cultivo de pastos ocupa el primer lugar con un 92% de la cobertura total del suelo. Los pastos naturales son: india, grama común, guinea, pasto argentina, grama orqueta y leguminosas como capolo, centrosema, amor seco y kudzu.

Los pastos mejorados son; Braquiarias (decumbens, brizantha, humidicola, plantaginea) angleton, climacuna, estrella y alemán.

De otro lado la producción de heno y las prácticas de ensilaje, los cuales son una alternativa de suplemento alimenticio para las especies bovina y bufalina; se han convertido en un medio importante de sustento para la población, específicamente para las 8 cooperativas beneficiarias de los programas de reforma agraria mediante la entrega de predios en extinción de dominio.

La producción agroforestal del municipio se concentra en algunos arreglos silvopastoriles y agrosilvopastoriles, en el primero se utilizan árboles que sirven de cercos vivos (teca, matarratón, leucaena), o como sombrío intercalados en los potreros (iguá, dinde, matarratón), para que el ganado por ramoneo aproveche el follaje; en el segundo, se incluyen especies arbóreas intercaladas con pastos y cítricos. En jurisdicción de Guarinó se tienen pastos asociados con matarratón y cítricos, y pastos con limón y mango.

La Minería se basa especialmente en la extracción de materiales de arrastre (grava y arena) la cual se realiza sobre los cauces de los Ríos: Doña Juana en la vereda del mismo nombre, bajo el puente colgante y en el balneario Los Barrancos; en el río Purnio (vereda Purnio), partiendo del puente 500 metros después del broche número uno, que es utilizado como vía de acceso, en el mismo río a 4 kilómetros de la autopista Medellín-Bogotá en inmediaciones de la subestación de ISA, y en la vereda La Habana sobre el río La Miel en la parte baja del caserío. Se tienen varias explotaciones de materiales de cantera (piedra-arcilla-arena), que explotan a cielo abierto. (AMD, 2012)

2.5 ASPECTOS CULTURALES DEL MUNICIPIO

Dentro del desarrollo humano integral se debe propiciar conciencia para la exploración, iniciación, formación, generación de competencias y de avance en el deporte, el arte y la cultura; que contribuyan a un avance para la generación de hábitos de vida saludable, enriqueciendo las manifestaciones populares, reconocimiento de la identidad histórica y de la recuperación de los valores, tradiciones en las prácticas tanto individuales como colectivas; garantizando el cumplimiento de los derechos culturales, artísticos y deportivos. Con el

fomento del dialogo cultural aportar a la cohesión social del Municipio, asumiendo más allá de las relaciones sociales que ayuden al entendimiento de la movilidad social, la transformación del sentido de pertenencia, la identidad cultural, deportiva y recreativa, que dinamice las organizaciones que se desempeñan en esta área, en función de la construcción de bienestar colectivo, privilegiando las expresiones diversas, dando cuenta del acervo tanto histórico como de nuevas generaciones de expresión. Es así que con la práctica del deporte, las manifestaciones recreativas, las expresiones autóctonas, están orientadas con la misión Constitucional en la formación del ser integral, de la preservación y desarrollo de una mejor salud y calidad vida del ser humano. (AMD, 2012)

2.6 ASPECTOS DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO

2.6.1 Diagnostico De Educación.

Por ser ente territorial el municipio debe atender igualmente a estos cuatro niveles, siendo el más representativo y el que más demanda tiene el nivel de preescolar básica y media, dadas las complejidades que desde allí se generan.

2.6.1.1 Primera Infancia: En este aspecto tienen en cuenta los documentos Conpes de diciembre de 2007, que contienen la Política Pública Nacional de Primera Infancia *“se asume la educación inicial, como un proceso continuo y permanente de interacciones y relaciones sociales de calidad, oportunas y pertinentes que posibilitan a los niños y las niñas potenciar sus capacidades y adquirir competencias para la vida, en función de un desarrollo pleno que propicie su constitución como sujetos de derechos”*.

La educación inicial busca proporcionar a los niños y las niñas experiencias significativas en su desarrollo presente, por lo tanto lo propio de la educación inicial es el cuidado y acompañamiento del crecimiento y desarrollo de los niños y niñas mediante la creación de ambientes de socialización seguros y sanos que garanticen sus derechos. Se caracteriza por ser inclusiva, equitativa y solidaria, ya que tiene en cuenta la diversidad étnica, cultural y social, las características geográficas y socioeconómicas del país y las necesidades educativas de los niños y niñas.

Las personas que atienden a los niños y niñas en espacios institucionales de primera infancia son: educadores profesionales, auxiliares, personal de servicio, otros profesionales tales como psicólogos, fonoaudiólogos etc. Que dan apoyo especializado de acuerdo con las necesidades de los niños y niñas.

Para explicar cómo ha sido la atención a la primera infancia en La Dorada se considera la atención brindada a la primera infancia a través de programas de cuidado, nutrición, salud, de apoyo pedagógico y social en los diferentes entornos que se han implementado: el institucional y comunitario.

El municipio de La Dorada al igual que 25 municipios más del departamento, depende administrativamente del ente territorial certificado, en este caso el Departamento de Caldas.

Por lo tanto es el Departamento de Caldas el responsable por competencia del nombramiento de docentes y administrativos, de direccionar las estrategias de cobertura y permanencia, de la cualificación de los docentes, de inspección y vigilancia, de llevar a cabo el proceso de matrícula y de motivar a la comunidad educativa en general para que accedan a las aulas, garantizando la gratuidad en cuanto a cobros de matrícula y costos complementarios. (AMD, 2012)

2.7 ASPECTOS RELIGIOSOS DEL MUNICIPIO

Se profesa la religión católica, aunque en el municipio hay presencia de otras congregaciones cristianas con una gran cantidad de participantes; es importante mencionar que cada una de estas cuenta con administraciones locales, distritales y nacionales. (AMD, 2012)

2.8 GRUPOS POBLACIONALES DEL MUNICIPIO

2.8.1 Dimensión poblacional.

Según información del censo general 2005, el municipio para ese año reportó una población de 70.486, que ajustada según proyección del DANE daba un total de 72.936, equivalente a 35.606 hombres y 37.330 mujeres, concentrados en un 89.8% en el casco urbano. Del total de la población residente en La Dorada el 3,1% se autoreconoce como raizal, palenquera, negra, mulata, afrocolombiana o afrodescendiente.

Los estimados poblacionales del DANE para el año 2012, proyectan que el municipio posee una población total de 75.804, de los cuales 37.110 son hombres y 38.694 son mujeres, 90.09% concentrada en la zona urbana y el 9.91% en la zona rural. (AMD, 2012)

2.8.2 Grupos poblacionales del municipio.

Tabla 1. Grupos poblacionales

N°	GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	CONFLICTOS Y POTENCIALES
1	APRENDICES	Capacitarse y ejercer su formación, para brindarles un mejor futuro a sus familias y lograr una independencia.	Falta de oportunidad laboral.	Acceso a la agencia pública de empleo, sistema de gestión virtual de aprendices, capacitación en diseño de hoja de vida y entrevista.	Acceso a internet, desplazamiento a otras ciudades.
2	PADRES DE FAMILIA	Que los hijos se capaciten, generación de ingresos para la familia.	Desempleo en la región, responsabilidad de sacar sus hijos adelante.	Avisos clasificados, acceso a la agencia pública de empleo, emprendimiento del SENA.	Bajo grado de escolaridad de los padres de familia.
3	COMUNIDAD	Formación de buenos ciudadanos.	Altos índices de delincuencia.	Cobertura educativa, programas de atención a jóvenes estudiantes.	Bajos ingresos en las familias para satisfacer las necesidades básicas.
4	EMPRESARIOS	Profesionales íntegros.	Falta de ética en los profesionales.	Ofertas de empleo, capacitación a nuevos funcionarios y aplicación de la ley del primer empleo.	Adaptación a las políticas de la empresa.
5	SECTOR EDUCATIVO	Transformar a los estudiantes en seres íntegros y competentes en el mundo laboral.	Normas de convivencias, falta de autoridad en los hogares.	Manual de convivencia, reglamento, información, aulas.	Aceptación de normas.

Fuente: Construcción Propia.

2.9 Grupo Poblacional de Intervención.

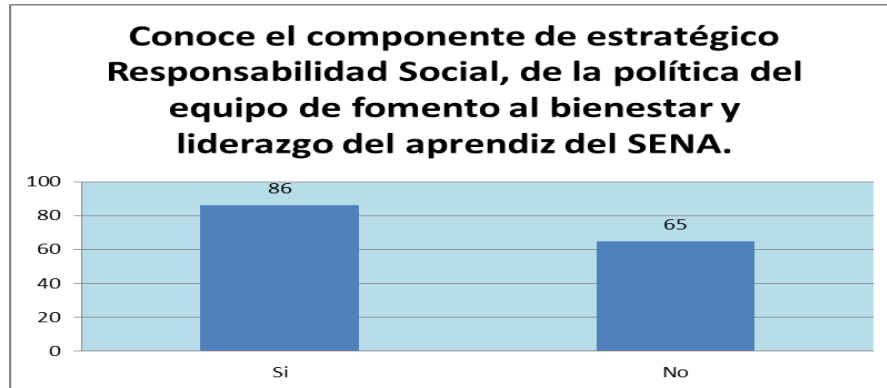
El grupo poblacional a intervenir son 150 aprendices del Centro Pecuario y Agroempresarial Sede La Dorada, de las formaciones de HSEQ, Tgo Gestión Empresarial, talento humano, contabilidad y finanzas, recursos naturales, análisis y sistemas de desarrollos de información, reproducción bovina, gestión de mercados, servicios recreativos a las cuales se aplicó encuesta y 5 entrevista a funcionarios; la característica de los aprendices del centro pecuario y agroempresarial, son de bajos recursos, víctimas del conflicto armado, desplazados y madres cabezas de hogar, en diversas edades que buscan salir adelante con sus formaciones para tener una alternativa laboral y productiva para el sustento de sus familias.

2.9.1 Aplicación de la encuesta.

Para encontrar, el problema en cuanto a la aplicación de la responsabilidad social empresarial en el centro de formación, se diseñó un formato de encuesta para los aprendices que son una parte de los grupos de interés y un formato de entrevista para los funcionarios; con esta nos interesa conocer el grado de conocimiento y memoria histórica frente a lo que se ha desarrollado en el centro, el reconocimiento que se tiene por sus acciones y las medidas para buscar una mejora de estas.

Los formatos se encuentran en el anexo y los resultados de la encuesta fueron representados en graficas:

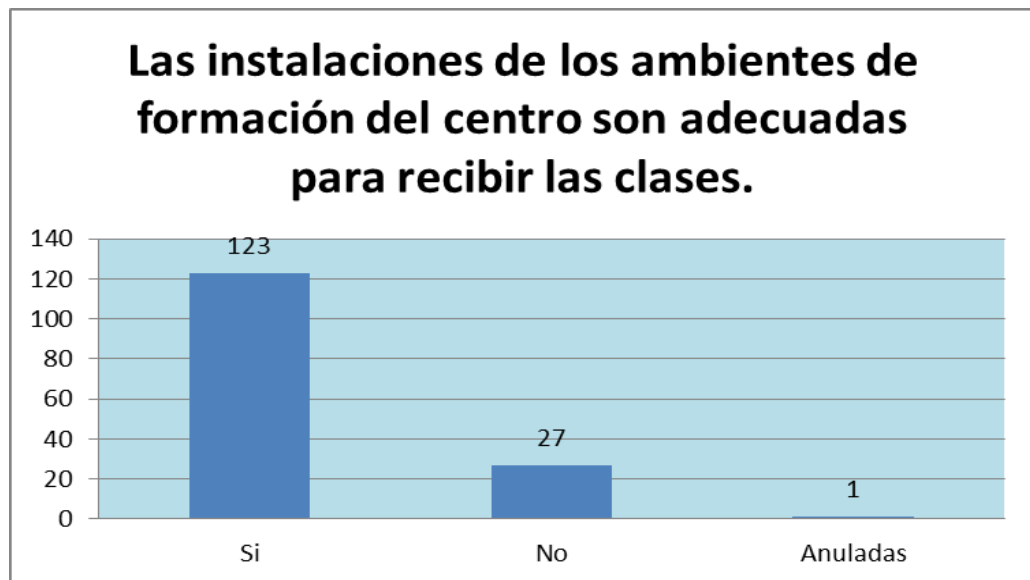
Grafica 4: De conocimiento del componente estratégico de Responsabilidad Social.



Fuente: construcción propia.

Del total encuestados 86 personas respondieron que si conocen el componente estratégico de responsabilidad social, lo que equivale al 56,95%, mientras que 65 encuestados respondieron que no conocen, en términos porcentuales equivale al 43,05%; esto da a entender que hay desconocimiento o interiorización de la política del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz, situación que dificulta la participación de los aprendices en las actividades.

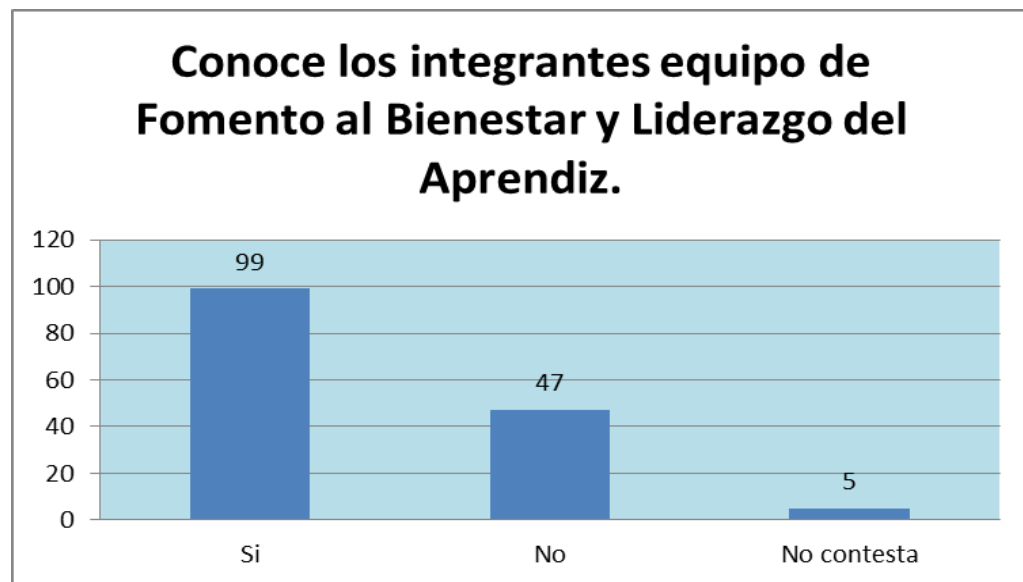
Grafica 5: De las instalaciones de los ambientes de formación.



Fuente: construcción propia.

Del total encuestados 123 manifiestan que no son adecuados los ambientes de formación para recibir clases este valor es equivalente a un 81,46%, mientras que 27 equivalente a 17,89% , dicen que no, esto se debe a que el centro pecuario y agroempresarial se encuentra en remodelación; y en pregunta anulada que es de un 0,65%, a pesar que el centro de formación está en remodelación los aprendices y funcionarios han asumido los cambios con aptitud positiva.

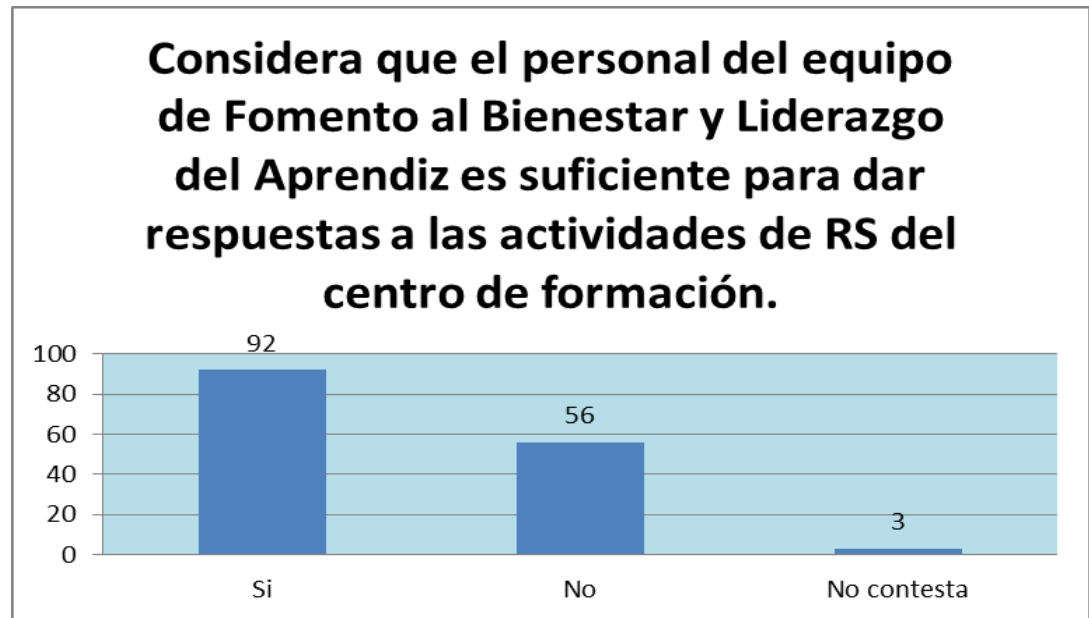
Grafica 6: Del conocimiento de los profesionales del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 99 equivalente a el 65,66% , dicen que conocen los profesionales de bienestar aprendiz, 47 equivalen a el 31,13% que no los conocen y 5 correspondiente a el 3,31% que no contestaron; este resultado es debido a que hay formaciones nuevas en el centro de formación y por ende no han pasado todos los profesionales por las formaciones.

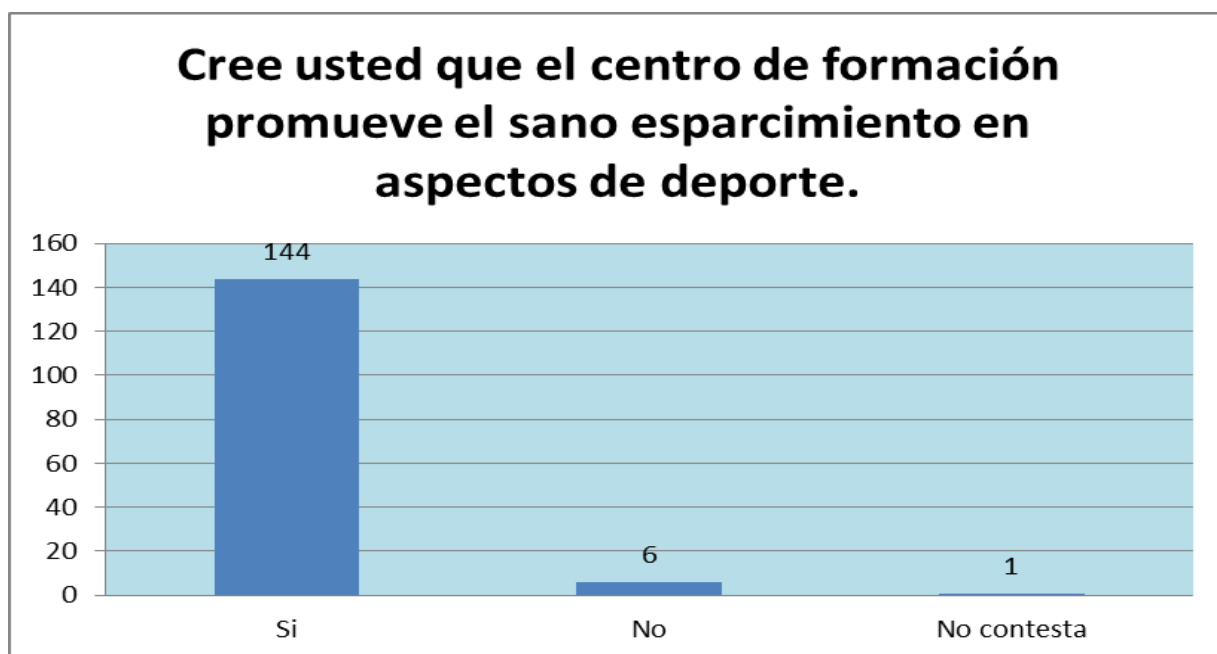
Grafica 7: Del personal del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz para atender las actividades de RS.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 92 representa el 60,93%, que dicen que el equipo de bienestar aprendiz es suficiente para atender las actividades, el 56 representa el 37,09% que manifiestan que no es suficiente por las innumerables actividades que se realizan y no se alcanza a cubrir todas las jornadas y el 3 representa el 1,98, que no contestarán.

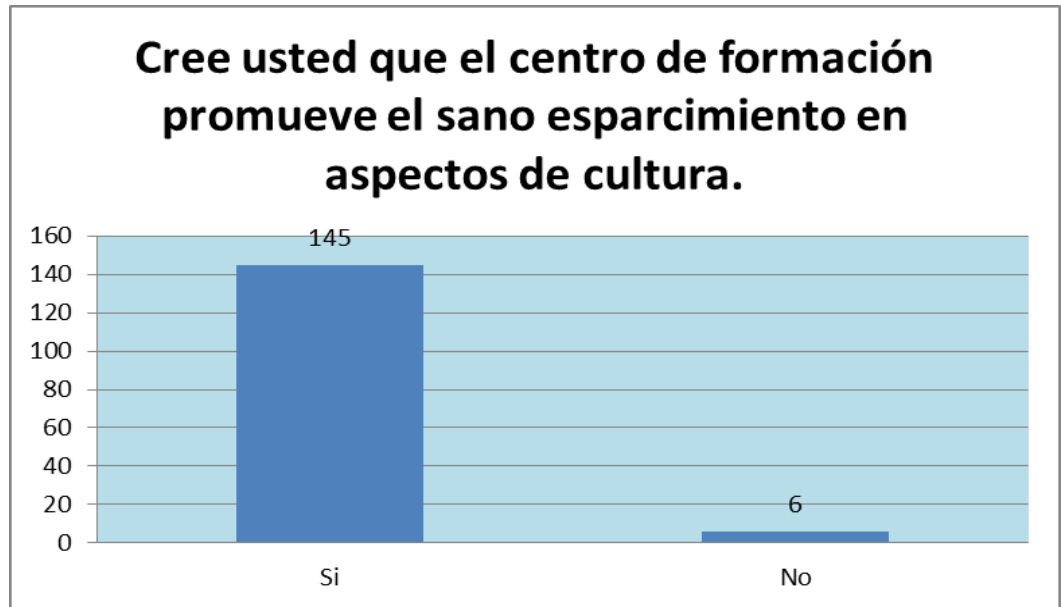
Grafica 8: Del sano esparcimiento en el aspecto de deporte.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 145 representa el 95,36%, de los que están de acuerdo que el centro de formación promueve el sano esparcimiento en el aspecto de deporte, 6 representa el 3,97% que no están de acuerdo y no contestó 1 que es el 0,67%, este es uno de los aspectos que más tiene participación y en el que los aprendices y la comunidad les motiva, en este aspecto se ha venido implementando la sana convivencia, el jurgo limpio.

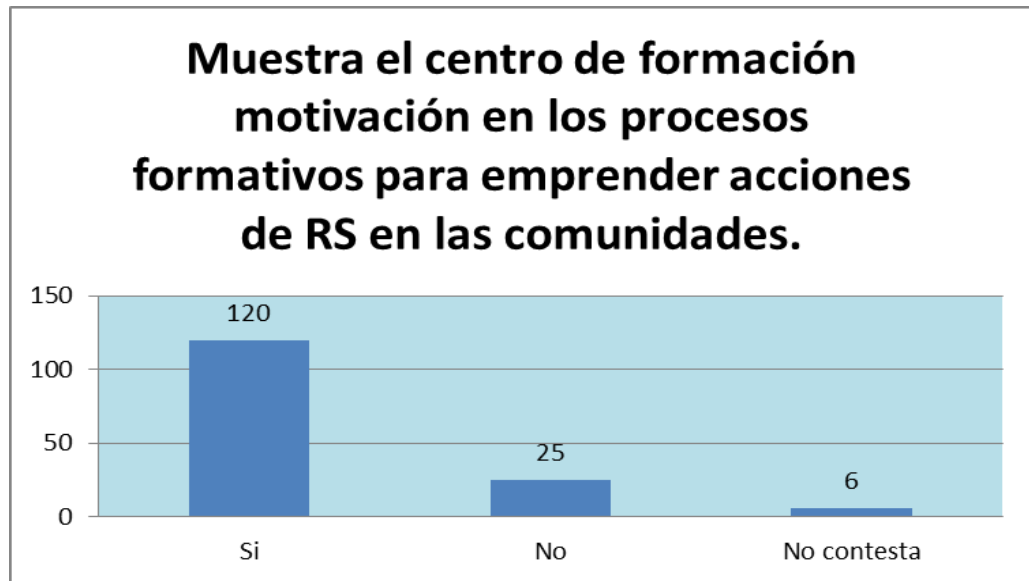
Grafica 9: Del sano esparcimiento en el aspecto de cultura.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 145 representa el 96,03% que están de acuerdo que el centro promueve el sano esparcimiento en el aspecto de cultura y el 6 representa el 3,97% que no están de acuerdo; este aspecto permite el intercambio con las demás formaciones y las comunidades.

Grafica 10: De motivación del centro de formación para la aplicación de la RS en las comunidades.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas, 120 representa el 79,47%, que están de acuerdo que el centro de formación muestra motivación en los procesos formativos por emprender acciones de Responsabilidad Social en las comunidades, el 25 representa el 16,56% que no están de acuerdo y 6 representa el 3,97% de los que no contestaron, el centro de formación en cabeza de las directivas siempre ha estado incentivando y motivando a los aprendices a crecer como líderes íntegros, para el servicio a la comunidad.

Grafica 11: De las actividades de solidaridad.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 125 representa el 82,78%, de los que están de acuerdo que el centro de formación interviene a la comunidad con programas o actividades de solidaridad, han sido muy notorias las actividades que se han diseñado para intervenir a las comunidades, los aprendices y funcionarios y el 23 representa el 15,23%, que no están de acuerdo, el 2 representa el 1,32% que no contestan y el 1 el 0,67% está anulada.

Grafica 12: De los sistemas de información para la comunicación.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 115 representa el 76,16%, que contestaron que el centro tiene un sistema de información para comunicar las actividades que se realizan en el marco de la Responsabilidad Social, cada vez se están utilizando los medios de comunicación e informativos, el 34 representa el 22,52% representa que no conocen el sistema de información del centro y el 2 representa el 1,32% que no contestarán.

Grafica 13: De la atención y buen trato de las directivas y el equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 135 representa el 89,40%, de los aprendices que manifiestan recibir un buen trato de las directivas y el equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz, al igual de la calidad de la información que se brinda, los aprendices se sienten importantes para el centro de formación, ocupando un lugar importante en cada una de las acciones que se realizan, el 13 representa el 8,61% que no están de acuerdo y el 3 representa el 1,99% que no contestan.

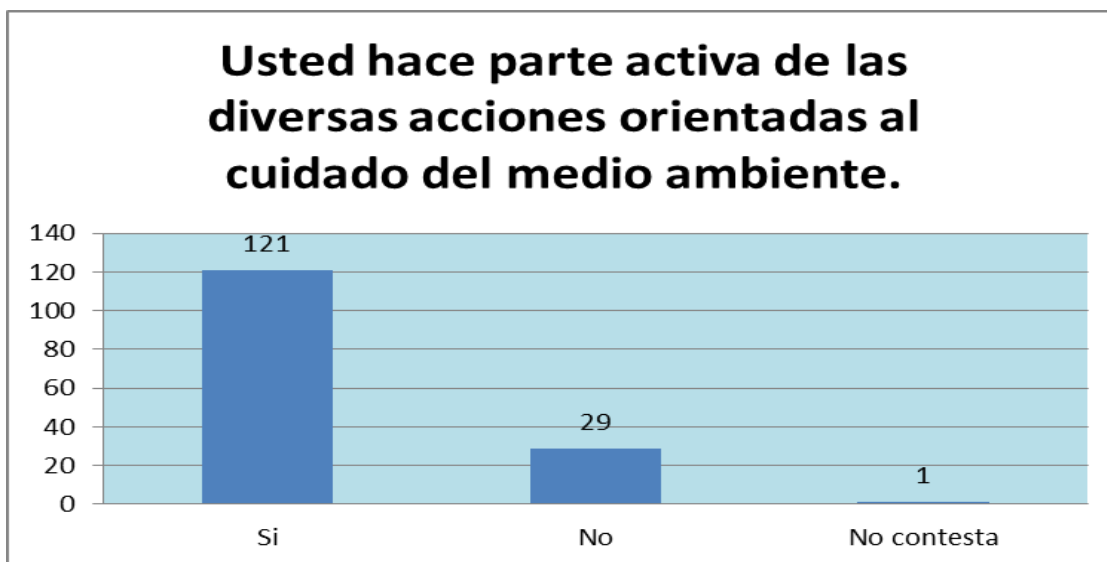
Grafica 14: De la buena imagen del centro de formación en la comunidad.



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 144 representa el 95,36%, dice que el centro de formación tiene buena imagen, esta buena calificación se ha logrado, gracias a la ética y calidad de los servicios que se ofrecen, el 5 representa el 3,31% dice que no tiene buena imagen y el 2 representa el 1,33% que no contestan.

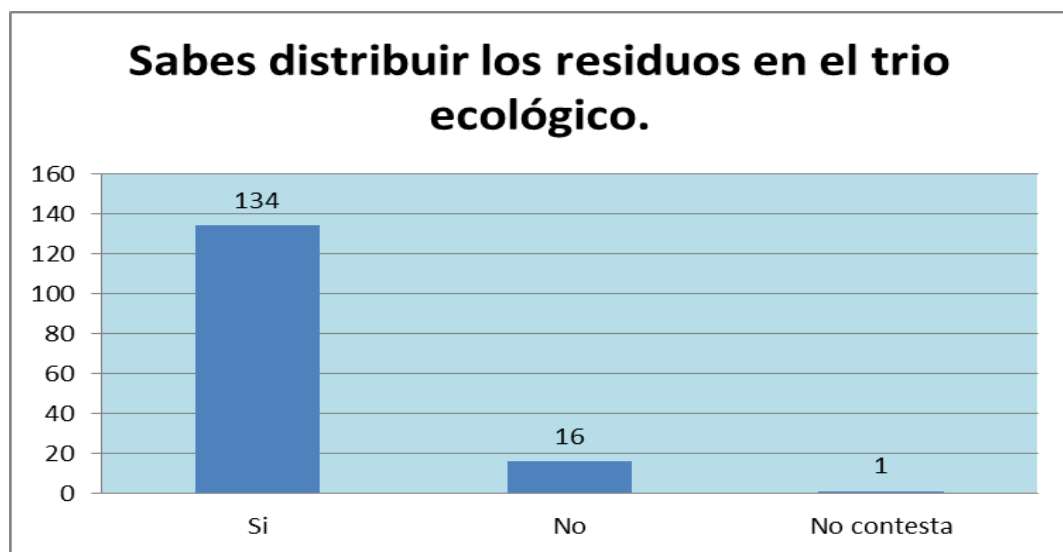
Grafica 15: De las acciones adelantadas para el cuidado del medio ambiente



Fuente: construcción propia.

Del total de las encuestas 121 representa el 80,13%, que dicen que participan activamente de las actividades orientadas para el cuidado del medio ambiente, permitiendo crecer y respetar el medio ambiente mirandolo como un templo sagrado, en el que nos movemos a diario y del cual dependemos; el 29 representa el 19,21% que no participan y el 1 representa el 0,66 no contestarán.

Grafica 16: Del manejo del trio ecológico.



Fuente: construcción propia.

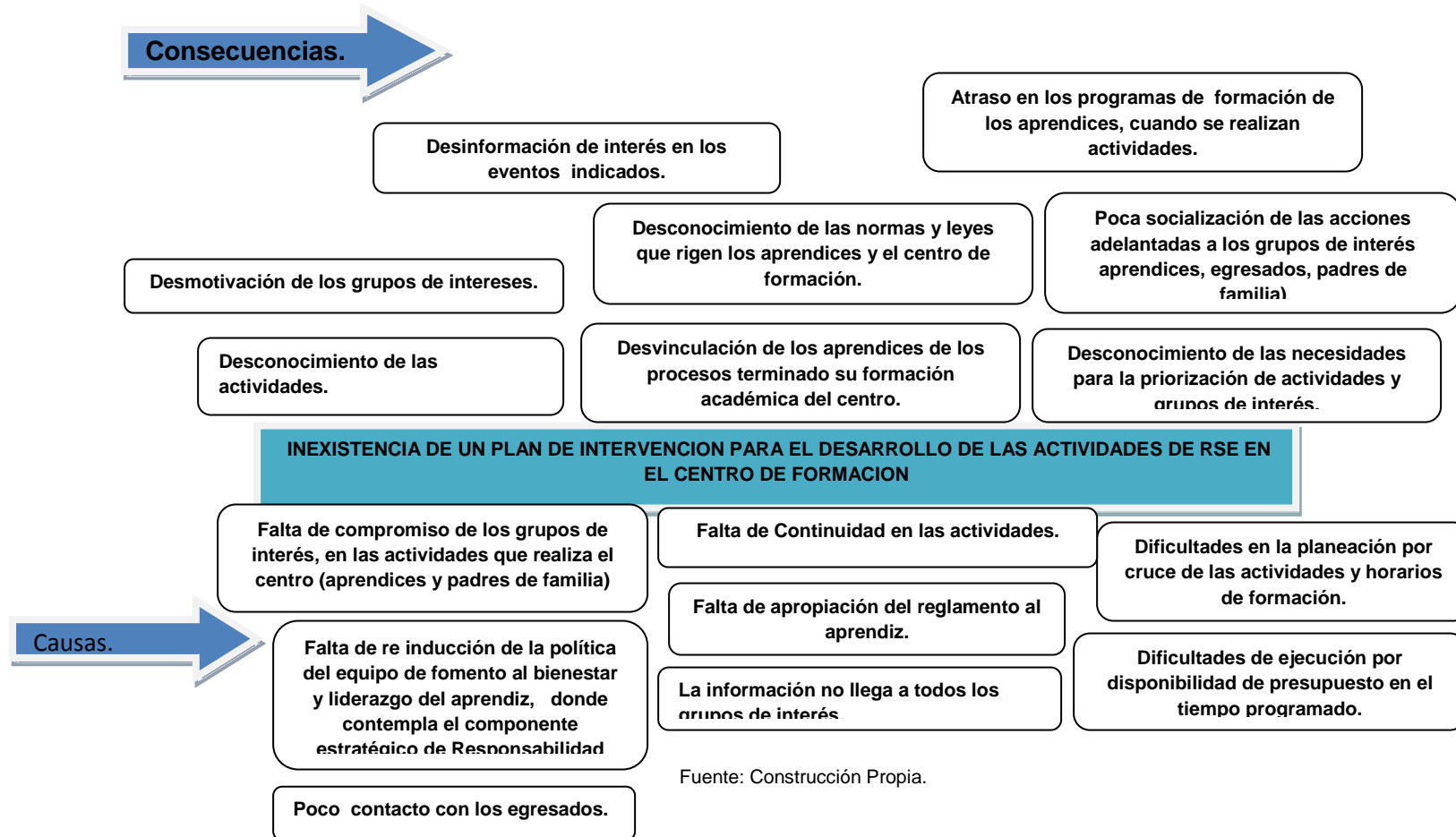
Del total de las encuestas 134 representa el 88,74% que manifiestan que si saben utilizar el trio ambiental, ha sido un trabajo de todos, orientado por la lider ambiental y las gestoras monitoras, el 16 representa el 10,60% que dice que no lo saben utilizar y el 1 representa el 0,66% no contestarán.

De las 5 entrevistas realizadas a los funcionarios, se ve el buen manejo y compromiso por el tema, para los grupos de interes (aprendices, padres de familia, comunidad entre otros) debido a al compromiso que se ha adquirido por parte de las directivos, en el desarrollo integral del ser humano, es por este motivo que de adelantan todas las acciones necesarias por que los interesados puedan acceder a los beneficios que se tiene para que se aproveche en gran manera y se puedan canalizar mas acciones que propendan por el desarrollo de la sociedad, el cuidado del medio ambiente y la etica o laboriosidad en los procesos; teniendo en cuenta que el ser es lo mas importante para el centro de formación y los profesionales encargados de las areas.

3. PROBLEMA DE INTERVENCIÓN

3.1 Árbol del Problema.

Grafico 17: árbol del problema.



Fuente: Construcción Propia.

3.2 Descripción del problema

El problema que se tiene es la necesidad de diseñar un plan de intervención con actividades enmarcadas en los aspectos de la responsabilidad social empresarial.

El servicio nacional de aprendizaje SENA, en la Resolución No. 0452 del 10 de Marzo de 2014 destino, La Política de Fomento del Bienestar y liderazgo del Aprendiz «Vive el SENA « la cual atiende las distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices a través de unos componentes estratégicos como:

Salud, equidad e igualdad de oportunidades, competencias básicas, habilidades socio emocionales y/o para la vida, cultura, deporte, liderazgo, responsabilidad social y convivencias; cada centro de formación cuenta con un grupo de profesionales que atienden los componentes estratégicos.

Con el plan de intervención se desea tener plasmadas todas las acciones que se desarrollarán para el cumplimiento y seguimiento de la RSE, que no se realicen actividades desligadas con el objetivo de esta.

Estas permiten que se de un buen desarrollo intelectual y que los aprendices sean gestores de su propio desarrollo y por ende sus familias y la comunidad se beneficiaran por la transformación de su ser.

Cada una de las causas, deja ver que el problema radica en que no se tiene estipuladas las acciones, con las que vamos a intervenir las necesidades o intereses de los grupos de interés; podemos evidenciar que hace falta una reinducción y empoderamiento de la política del equipo de fomento al bienestar y liderazgo al aprendiz y el reglamento del aprendiz, para de esta manera tener clara el perfil del aprendiz y que su accionar sea de acuerdo a este, y de esta manera se puedan comprometer con las acciones que se adelantan para atender la situaciones en la comunidad, ya que los aprendices son líderes y como tal, hacen voluntariado en las comunidades, que se estipulan dentro del componente estratégico de Responsabilidad Social.

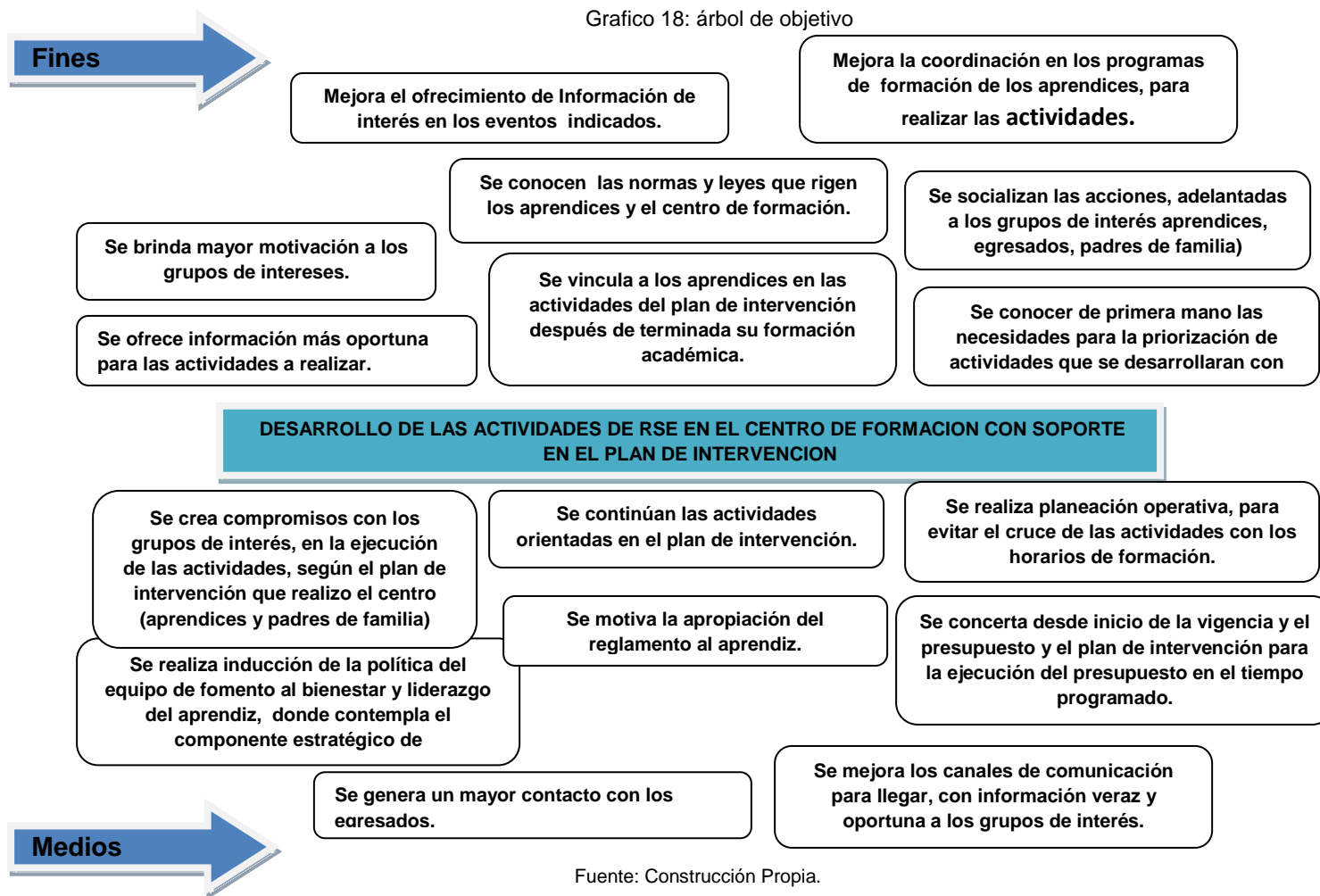
Otra de las causas relevantes encontradas, es darle continuidad a las actividades realizadas o seguimiento de estas; vincular a los egresados para que participen activamente de las acciones adelantadas ya que a pesar que su etapa lectiva y productiva haya terminado, siempre harán parte de la familia SENA y así ayudar a la transformación de la sociedad, con buenos valores y principios adquiridos durante su proceso formativo; debido a las jornadas académicas, en muchas ocasiones la información no llega a todos los aprendices, es por esta razón que encontramos desinformación y participación en las actividades; de acuerdo a la programación de algunas actividades, toca cambiar fechas por la disponibilidad de presupuesto en el tiempo programado, para la consecución de materiales para desarrollar estas, mejorar la planeación de actividades por el cruce de actividades con los horarios de formación para que no se perjudiquen los aprendices con su proceso académico.

Dentro de las consecuencias encontradas tiene; el desconocimiento de las actividades, por la falta de compromiso de los voluntarios, la desvinculación de los aprendices una vez terminado su proceso de formación; el vacío o desconocimiento de las normas que rigen los procesos de los aprendices para gestionar recursos que le permitan sufragar los gastos básicos para su permanencia en la formación y las normas de los programas del centro de formación para sus familias, desaprovechando una serie de beneficios, que le pueden permitir un mejor financiamiento de sus necesidades, con el desarrollo de estos; priorización de las necesidades sentidas de los aprendices, sus familias y la sociedad, mejorar los espacios para la socialización de las acciones adelantadas para alcanzar cobertura en beneficiarios, mejorar los canales de comunicación y por ende los espacios donde se puedan dar información para captar el personal interesado; mejorar la planeación para no permitir el atraso en los programas de formación de los aprendices, cuando se realizan actividades.

Planteando alternativas de solución, estas situaciones se pueden mejorar, creando buenos canales de comunicación, para lograr la cobertura en todos los programas que brinda y orienta el SENA, diseñar un plan de intervención, como prioridad para tener unas actividades específicas y dar respuestas a la necesidad de los grupos de interés; aplicar propuesta de mejora continua para el plan de intervención, dinamizar la red de egresados para su participación en voluntariados, continuar con la capacitaciones de líderes para su desempeño en las acciones enmarcadas en el plan, crear una mesa directiva para el componente estratégico de la Responsabilidad Social, en la cual no solo se programan actividades, sino que evalúa, ejecuta y gestionan recursos para la atención.

4. OBJETIVOS DEL PROYECTO.

4.1 Árbol de Objetivos



4.2 OBJETIVOS DEL BPIN

4.2.1 **Objetivo General.**

Diseñar un plan de intervención, para la aplicación de la Responsabilidad social Empresarial en el Centro de Formación.

Resultado General.

Plan de intervención diseñado de acuerdo con los lineamientos básicos de la Responsabilidad Social Empresarial.

4.2.2 **Objetivos Específicos.**

Realizar un plan de mejoramiento para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.

Resultado Especifico.

Plan de mejoramiento realizado para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.

Objetivo Específico.

Dinamizar la red de egresados, para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación.

Resultado Especifico.

Dinamizada la red de egresados para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación a 150 egresados.

Objetivo Especifico

Fortalecer la capacitación en temas de liderazgo y voluntariado a los aprendices de la escuela de liderazgo del centro de formación.

Resultado Especifico.

Capacitación en temas de Liderazgo, voluntariado y Responsabilidad Social fortalecidos, para 60 aprendices de la escuela de liderazgo.

5. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

En el centro de formación se han venido realizando, una serie de actividades de forma voluntaria, encaminadas al cumplimiento del nuevo componente estratégico de Responsabilidad Social, de la resolución 0452 Política de Fomento del bienestar y liderazgo del aprendiz “VIVE EL SENA” y que por supuesto van de la mano con actividades socialmente responsables; sin embargo se hace necesario un plan de intervención que logre un mejoramiento en el manejo adecuado de los aspectos e impactos ambientales generados, en el desarrollo de las acciones diseñadas.

Con esta propuesta se pretende diseñar un plan de intervención para la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de tener unas actividades estructuradas y buenas prácticas para en el desarrollo de estas y de esta manera generar impacto en la comunidad y con los grupos de interés.

Que las actividades que se consignent en ese plan de intervención se ajusten a los lineamientos básicos de la Responsabilidad Social Empresarial.

6. MARCO DE REFERENCIA

De acuerdo con la responsabilidad social empresarial, la institución desde sus inicios se ha preocupado por el desarrollo personal y comunitario, realizando su intervención según la necesidad del sector productivo, la demanda social, por convenios con empresas e instituciones; generando mayores indicadores productivos y sociales en las áreas de influencia y buscando dar respuesta a las necesidades de capacitación; utilizando los recursos de las comunidades pero respetando su autonomía y actuando con responsabilidad social.

La institución trabaja en la formación integral del ser humano, a través de una formación que lo lleve a aprender para aplicar lo técnico y ser capaz de transformar su entorno positivamente, llevándolo a tener una capacidad reflexiva, liderazgo, comunicación asertiva, claridad en la formulación de su proyecto de vida y aplicación del mismo e iniciativa; cualidades que se refuerzan en el proceso de formación de los aprendices en el centro mediante una serie de actividades que busca que se tenga presente las habilidades blandas en el ser humano.

Dentro de los componentes estratégicos, del grupo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz, encontramos la Responsabilidad Social, la cual se denomina como; Sena en la comunidad, en la que a través del liderazgo positivo de los aprendices en los centros de formación, promueven la igualdad de oportunidades con un enfoque diferencial, para alcanzar su integralidad en su formación profesional y humana.

Esta estrategia tiene 2 líneas de acción que son: Sena abierto y Sena en la comunidad con un enfoque empresarial y Sena voluntariado en las comunidades de influencia del centro de formación.

En estas líneas de atención ya la institución ha venido trabajando, con Sena en mi barrio en el que se desplaza un grupo de profesionales y aprendices a un barrio designado, para atender y ofrecer un servicio social a la comunidad. Se ha realizado actividades de ayuda para los damnificados de la ola invernal del 2011 entregando kit de aseo, frazadas donadas por la comunidad educativa, participación en la celebración de la virgen de las mercedes en la penitenciaria, población que es objeto de atención del centro en capacitación a los internos, entregándoles artículos de aseo, entrega de regalos a los niños en navidad, atención al asilo del municipio de la dorada en materia de adecuación de las instalaciones, manicure, pedicure y corte de cabello; una de las intervenciones realizadas actualmente es un taller de crianza con amor, al que se invitaron los padres y los niños de los hogares comunitarios de las aprendices de atención integral a la primera infancia del centro.

Todas las actividades que realiza el centro de formación, en beneficio de la comunidad iniciando desde la capacitación se hace bajo un alto grado de responsabilidad social para la transformación del ser humano y por ende la sociedad, siendo un aporte grande a la justicia y equidad, valores que resalta el que hacer de esta institución.

6.1 MARCO TEORICO

En el centro pecuario y Agroempresarial de la dorada; la responsabilidad social empresarial apunta a la inclusión social de las comunidades, en las que están inmersas los grupos de interés en las zonas de influencia del centro, de esta misma forma se aplican a nivel nacional e internacional en los centros de formación.

El centro de formación desde los diferentes programas aporta de la siguiente manera a la inclusión y responsabilidad social.

FOMENTO AL BIENESTAR Y LIDERAZFO DEL APRENDIZ

Es un grupo que atienden las distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices, a través de unos componentes estratégicos como son:

Salud, habilidades socioemocionales y/o para la vida, cultura, liderazgo, deporte, equidad e igualdad de oportunidades, competencias básicas, convivencia y responsabilidad social; todas las actividades se desarrollan en el marco de estos componentes y con el profesional responsable de cada uno de ellos y en articulación con las otras, con el fin de lograr una formación integral.

Desde bienestar al aprendiz hay un componente estratégico, que es equidad e igualdad de oportunidades, en el marco de gestión y promoción socioeconómica, estos son apoyos socio económico para los aprendices de escasos recursos, de nivel del sisben 1 y 2, estratos 1 y 2, víctima del conflicto armado o por la ola invernal, son motivo de priorización para adjudicarlos a los aprendices, recursos que les facilita poder sufragar sus gastos básicos para no desertar de su formación; el contrato de aprendizaje también es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral sin subordinación, sin embargo este juega un papel importante al momento de hablar de inclusión social y laboral.

Desde el grupo de Relaciones Corporativas, especialmente el área de Contrato de Aprendizaje se incentiva a los aprendices por medio de talleres e inducciones mostrando de manera clara los diferentes beneficios que este otorga para el desempeño profesional a lo largo de sus vidas; son ellos los encargados de auto gestionar dicho beneficio el cual fue creado para todos sin importar estrato Socioeconómico, raza o discapacidad, para realizar esta labor el SENA ha venido implementando el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) herramienta que les permite interactuar con las diferentes empresas del país que actualmente se encuentren solicitando perfiles de determinada formación, cabe aclarar que la labor no solo está enfocada a trabajar con aprendices, si bien ellos son fundamentales para alcanzar el objetivo de nuestra labor las empresas también juegan un rol importante, por lo cual nos encargamos de brindarles la mayor asesoría posible por medio de talleres; dentro de las estrategias utilizadas se puede resaltar los desayunos empresariales en los cuales se tocan temas de vital importancia como son la normatividad de Contrato de Aprendizaje, contratación voluntaria, contratación de población vulnerable, portafolio de servicios entre otros, de igual manera se realizan visitas periódicas a las diferentes empresas con el fin de ayudar a mitigar las necesidades de estas. *(Martínez, 2014)*

JOVENES RURALES

Este programa inicia en el año 2003, con una inversión de \$5.000 millones de pesos y con una cobertura de solo 168 municipios del país. Fue el primer paso del SENA, para llegar con aprendizaje aquellos municipios de país, donde la presencia del estado era precaria en algunas regiones por las dificultades de orden público, utilizando este programa como estrategia.

Este programa tiene como objetivo, promover nuevos emprendimiento en jóvenes rurales que permitan atenuar la migración del campo a la ciudad, aumentar la

productividad del sector rural y disminuir el desempleo estructural creando condiciones para que la población vulnerable y rural tenga la posibilidad de incorporarse actividades productivas de la región mediante la gestión de proyectos productivos asociados al proceso formativo para incidir favorablemente en sus ingresos, calidad de vida y productividad de los diferentes sectores de la economía.

La población objetivo de este programa son jóvenes rurales entre 16 a 35 años pertenecientes a los niveles 1, 2, 3 del sisben, población vulnerable sin límite de edad, familias de la estrategia red unidos, población desplazada, personas damnificadas por la ola invernal, población INPEC gestionando la creación de empresas, que promuevan la diversificación agropecuaria y la innovación productiva en todo el país. Buscando la permanencia de los jóvenes en el campo para garantizar el relevo generacional.

Grupos de interés atendidos: Solicitudes por empresas o asociaciones de productores.

Área Agrícola: Cultivos transitorios, cultivos anuales, cultivos perennes.

Área Pecuaria: Especies mayores, especies menores.

Agroindustria: Lácteos, fruver, panadería. (Torres, 2014)

ARTICULACION CON LA EDUCACION MEDIA

Se define la articulación como un proceso que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos y recursos humanos, económicos y de infraestructura de

la educación media con los de la educación superior, la formación profesional integral y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que permite la movilidad educativa, la permanencia en el sistema, la exploración vocacional y de competencias en los jóvenes, para la construcción de sus proyectos de vida y la inserción al mundo del trabajo.

Este programa tiene como objetivo, Fortalecer las competencias básicas, ciudadanas, específicas necesarias para continuar su formación a lo largo de toda la vida e insertarse competitivamente en el mundo del trabajo; al cursar simultáneamente un programa técnico laboral o iniciar un programa de educación superior y obtener el reconocimiento académico de la formación recibida, adquieren mayores opciones para la movilidad en el sistema educativo.

La articulación entre instituciones se da por parte de:

- Ministerio de Educación Nacional.
- Secretarías de educación certificadas.
- Instituciones de educación media.
- Instituciones de Educación Superior y Entidades de Formación para el Trabajo y el desarrollo humano.
- Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.
- Sector productivo y otros actores clave (Morantes, 2014).

SENA INCLUYENTE [En línea senainclusion.blogspot.com 07/06/2014]

El programa SENA incluyente busca fortalecer la formación profesional, formación para el trabajo y la inclusión social y laboral de personas en situación de discapacidad o capacidades reducidas; atiente todo tipo de discapacidad, movilidad, cognitiva, auditiva, visual, etc. De igual forma en el contexto colombiano, a víctimas de minas antipersonal, los militares con discapacidad a causa del conflicto y a la población en general.

Dentro de las acciones que se desarrollan están: En cuanto a la prevención de riesgo de minas, el SENA cuenta con un programa de formación que se desarrolla en las regionales más afectadas por el tema de minas, formando en la educación en riesgos de minas; estas actividades se realizan en el centro de formación a manera de sensibilización a la población.

En cuanto a la atención: Incluye no solo minas sino también a militares y a discapacitados en general, a ellos en general en todos los centros de formación (115 con 264 sedes) atenderemos con formación e inclusión laboral a través de los programas de formación y servicio público de empleo y de conformidad con la ruta de atención.

En este punto de la atención (con formación titulada, complementaria, ocupacional, servicios públicos de empleo, emprendimiento) se incluye convenios con diversas instituciones, fundaciones, convenios de cooperación internacional (Agora con la foal – cooperación de las comunidades de con discapacidad Madrid) proyecto de la inclusión socio laboral para personas que desarrollamos con fundación corona, Saldarriaga concha, las cajas de compensación familiar en

cooperación con el BID; Hay que destacar que con todas estas fundaciones y comunidad en general atendemos el componente de formación e inserción laboral.

Así mismo dentro del componente de atención surge por parte del presidente de la república de Colombia la convocatoria de un CONPES (consejo de política económica y social) para desarrollar un documento con políticas de rehabilitación integral para militares víctimas de la guerra. (CRI- centro de rehabilitación integral), en el cual se tiene proyectado que el SENA participe con formación profesional y el componente de reinserción labora

6.2 MARCO LEGAL

En la aplicación de la responsabilidad social empresarial al Centro Pecuario y Agroempresarial de la Dorada, se hará referencia a las siguientes normas:

Ley 134 de 1994 mecanismos de participación ciudadana

NTC- ISO 14001: 04 sistema de gestión ambiental

NTC –OHSAS 18001: 08 sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional

NTC- ISO 26000:10 Guía de responsabilidad social.

7. OPERACIÓN DEL PROYECTO

Ver anexo Excel.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcaldía Municipal de la Dorada. (2012). Plan de desarrollo Municipal de la Dorada Caldas, 4 a 38.

G, B. G. (1983). La respuesta a un reto. *SENA FAD*, 4-23.

Navia, J. L. (2012). 1 Metodología. *Capacitación para la organización y participación comunitaria*, 13-63.

Navia, j. l. (2012). Comunidad y desarrollo. *Capacitación para la organización y participación comunitaria*, 13-63.

Navia, j. l. (2012). Formulación y gestión de proyectos comunitarios. *Capacitación para la organización y participación comunitaria*, 13-63.

Navia, J. L. (2012). Fortalezcamos las organizaciones de la comunidad. *Capacitación para la organización y participación comunitaria*, 13- 63.

Navia, J. L. (2012). Organización de la comunidad. *Capacitación para la organización y participación comunitaria*, 13-63.

SENA. (s.f.). Recuperado el 3 de 05 de 2014, de www.sena.edu.co.

Medina, J. A. (12 de 05 de 2014). Articulación con la Educación Media. (A. M. Caicedo, Entrevistador)

Quiroga, L. M. (29 de 05 de 2014). Contrato de Aprendizaje. (A. M. Caicedo, Entrevistador).

Torres, J. A. (6 de 06 de 2014). Jóvenes Rurales. (A. M. Caicedo, Entrevistador).

ANEXOS

a.) Anexo 1: Encuesta de los aprendices.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL
LA DORADA CALDAS



FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
Esp. Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial
Trabajo de Grado II

ENCUESTA DE APRENDICES DEL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA

Con esta encuesta, buscamos información, para analizar el conocimiento y cumplimiento del componente estratégico de las acciones que se adelantan para cumplir con la responsabilidad social empresarial del centro Pecuario y agroempresarial de la Dorada.

Las respuestas a los interrogantes son basadas en la existencia de esta, no hay respuesta correcta o incorrecta.

Lee cuidadosamente y marca con una X en la casilla correspondiente, según su conocimiento.

ASPECTOS	PREGUNTAS	EXISTEN	
		SI	NO
GENERALES	Conoce el componente de estratégico Responsabilidad Social, de la política del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz del SENA.		
FISICO	Las instalaciones de los ambientes de formación del centro son adecuadas para recibir las clases.		
HUMANO	Conoce los integrantes equipo de Fomento al Bienestar y Liderazgo del Aprendiz.		
	Considera que el personal del equipo de Fomento al Bienestar y Liderazgo del Aprendiz es suficiente para dar respuestas a las actividades de RS del centro de formación.		
	Cree usted que el centro de formación promueve el sano esparcimiento en aspectos de cultura.		
	Cree usted que el centro de formación promueve el sano esparcimiento en aspectos de deporte.		
	Muestra el centro de formación motivación en los procesos formativos para emprender acciones de RS en las comunidades.		
	El centro de formación interviene a la comunidad con programas o actividades de solidaridad.		
	Tiene el centro un sistema de información para comunicar las actividades realizadas en marco de RS.		
REPUTACION	Reciben buena atención y buen trato por parte de las directivas y el equipo de Fomento al Bienestar y Liderazgo del Aprendiz.		
	Cree usted que el centro de formación tiene buena imagen ante la comunidad.		
MEDIO AMBIENTE	Usted es parte activa en las diversas acciones orientadas al cuidado del medio ambiente.		
	Sabes distribuir los residuos en el trio ecológico.		

Gracias por su participación!

b.) Anexos 2. Entrevista de Funcionarios.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL
LA DORADA CALDAS



FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
Esp. Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial
Trabajo de Grado II

ENTREVISTA FUNCIONARIOS

Con esta entrevista, buscamos información, para analizar el cumplimiento del componente estratégico, conocimiento y las acciones que se adelantan para cumplir con la responsabilidad social empresarial; teniendo en cuenta que el componente estratégico de Responsabilidad social, promueve la igualdad de oportunidades con enfoque diferencial para alcanzar la integralidad de los aprendices, en su formación profesional y humana, basado en calidad de los servicios ofrecidos en del centro Pecuario y agroempresarial de la Dorada.

Las respuestas a los interrogantes son basadas en la existencia de esta, no hay respuesta correcta o incorrecta.

Rol: _____

1. **¿conoce el componente estratégico de Responsabilidad Social, de la política del equipo de fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz?**

2. **¿Cuenta el centro con recursos directos, para realizar las actividades propuestas por el equipo de Fomento al Bienestar y Liderazgo del Aprendiz, consignadas en el componente estratégico de Responsabilidad Social?**

3. **¿Porque es importante para el centro de formación, capacitar los líderes de programas?**

4. **¿Cuenta el centro con el personal capacitado para orientar, la norma de calidad y las mejoras continúa?**

5. **¿Considera usted que los servicios y programas que ofrece el Centro Pecuario y agroempresarial son de calidad, por qué?**

6. **¿han logrado obtener los funcionarios una conducta amigable con el medio ambiente? ¿De qué forma?**

7. **¿De qué manera aplica el centro de formación los principios, valores y compromisos institucionales?**

Gracias por su participación!

c.) Anexos 3. Matriz 0

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL	
# Beneficiarios	150 Por el momento ya que como es un proyecto a largo plazo, se debe ajustar cada año.
Total	150
PROBLEMA	INEXISTENCIA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE RSE EN EL CENTRO DE FORMACIÓN
PROPÓSITO: Diseñar un plan de intervención, para la aplicación de la Responsabilidad social Empresarial en el Centro de Formación.	
OBJETIVOS	RESULTADOS
Realizar un plan de mejoramiento para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.	Plan de mejoramiento realizado para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.
Dinamizar la red de egresados, para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación.	Dinamizada la red de egresados para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación a 150 egresados.
Fortalecer la capacitación en temas de liderazgo y voluntariado a los aprendices de la escuela de liderazgo del centro de formación.	Capacitación en temas de Liderazgo, voluntariado y Responsabilidad Social fortalecidos, para 60 aprendices de la escuela de liderazgo.

d.) Anexos 4. Matriz 1

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL						
JERARQUÍA DE OBJETIVOS	RESULTADOS	META PROGRAMADA DEL PROYECTO	TIEMPO PLANEADO EN MESES DEL PROYECTO	INDICADORES DEL PROYECTO	FUENTES DE VERIFICACIÓN GENERALES DEL PROYECTO	FACTORES EXTERNOS GENERALES DEL PROYECTO
GENERAL	RESULTADO GENERAL					
Diseñar un plan de intervención, para la aplicación de la Responsabilidad social Empresarial en el Centro de Formación.	Plan de intervención diseñado de acuerdo con los lineamientos básicos de la Responsabilidad Social Empresarial.	Lograr que el 40% del centro de formación, participen del diseño del plan de intervención para la aplicación de las responsabilidades sociales empresariales.	7 Meses Durante cada año.	Número de participantes del proyecto sobre el número de convocados.	Listados de Asistencia de los participantes, registró fotográfico y el plan de intervención diseñado.	Articulación con otras instituciones, acercamiento con las comunidades, grupos de interés o stakeholders y la participación de la familia SENA.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPECÍFICOS	META PROGRAMADA POR RESULTADO	TIEMPO PLANEADO EN MESES POR RESULTADO	INDICADORES POR RESULTADO	FUENTES DE VERIFICACIÓN POR RESULTADO	FACTORES EXTERNOS POR RESULTADO

Realizar un plan de mejoramiento para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.	Plan de mejoramiento realizado para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.	Seguimiento continuo a los planes de mejora, para que el 90% de las acciones permanezcan en mejora continua.	1 Mes, por ser el tiempo determinado para los planes de mejoramiento.	Número de acciones programadas sobre números de acciones adelantadas.	Planes de mejoramientos documentados y soportados, actas de reuniones, listados de asistencia, citaciones, descargos, registros fotográficos de las actividades adelantadas.	Participación activa de la comunidad, sociabilización de las actividades con los grupos de interés, concertación de acciones adelantadas con las otras instituciones.
Dinamizar la red de egresados, para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación.	Dinamizada la red de egresados para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación a 150 egresados.	Lograr que el 50% de los egresados del centro de formación, se integren a las acciones adelantadas de modo que puedan beneficiarse al igual que sus familias.	2 Mes	Numero de egresados en bases de datos sobre número de egresados contactados.	Bases de datos, acciones en las que participarán directamente los egresados, registro fotográfico.	Encuentro de egresados, acercamiento con las empresas donde laboran los egresados, encuentros de familia.
Fortalecer la capacitación en temas de liderazgo y voluntariado a	Capacitación en temas de Liderazgo, voluntariado y Responsabilidad	Capacitar un promedio de 60 aprendices en temas que busquen	2 Meses	Numero de aprendices en capacitados sobre número de aprendices	Listados de Asistencia de los participantes, registró	Talleres de formación, socialización de las actividades

los aprendices de la escuela de liderazgo del centro de formación.	Social fortalecidos, para 60 aprendices de la escuela de liderazgo.	mejorar sus habilidades y servicio para el desarrollo del plan de intervención.		de la escuela de liderazgo.	fotográfico, cronograma de actividades.	con los grupos de interés.
--	---	---	--	-----------------------------	---	----------------------------

e.) Anexos 5. Matriz resultado 1.

Resultado 1: Plan de mejoramiento realizado para las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas en el centro de formación.													
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CRONOGRAMA EN DIAS	SEMANA	PRODUCTO ENTREGABLE	META PROGRAMADA	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FACTORES EXTERNOS	RECURSOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Citación a comité para realizar plan de mejora.	Citación a comité para la aplicación de plan de mejora, por las actividades adelantadas y las anomalías encontradas en el desarrollo de estas.	Equipo de Bienestar y comité directivo	7 Días	12 y 13	Listado de asistencia, plan de mejora debidamente documentado y soportado.	Lograr que la mejora de la acción interpuesta se desarrolle en un 90%	Numero de planes de mejora superados sobre número de planes asignados.	Planes de mejoramientos documentados y soportados, actas de reuniones, listados de asistencia, citaciones, descargos, registros fotográficos de las actividades adelantadas.	No se entregaron las citaciones, por difícil acceso, actividades alternas de los profesionales.	Cámara Fotográfica Salón De Juntas Resma De Papel Tamaño Oficio Computador Impresora	1 1 2 1	Recurso Instalado Recurso Instalado \$6.438 Recurso Instalado Recurso Instalado	\$ 12,88

Realizar reuniones con el comité de intervención de las actividades por mejorar.	Hacer seguimiento periódico a las actividades programadas, con el fin de cumplir uno a uno las acciones.	Comité Directivo	2 Días	15	Listado de asistencia, recibido de citaciones o correos y cronograma de actividades	Lograr que la mejora de la acción interpuesta se desarrolle en un 90%	Numero de profesionales citados sobre número de participantes del comité.	Actas de reuniones, listados de asistencia, citaciones y registro fotográfico	Cancelación del comité por no haber quórum.	Cámara de fotografías Salón de juntas Formatos de Listados de asistencias Equipo de cómputo Impresora	1 1 5 1 1	Recurso Instalado Recurso Instalado \$100 Recurso Instalado Recurso Instalado	\$ 500
Socialización de las actividades con la comunidad.	Socializar las actividades a la comunidad y grupos de interés, sensibilizar sobre la importancia de la participación en las acciones adelantadas y para que interioricen el logro que se quiere alcanzar con cada una de las intervenciones.	Bienestar Aprendices y Grupos de líderes y voluntarios	5 Días	18	Listados de asistencia, registro fotográfico, acta de desarrollo de la actividad adelantada y recibido de las citaciones o correos.	90% de la Participación activa en las reuniones.	Numero de actividades a socializar sobre número de actividades presentadas a la comunidad.	Acta de desarrollo de la actividad adelantada.	Cambios climáticos fuertes, falta de materiales para desarrollar la actividad.	Refrigerio Cámara de fotografías Formatos de listados de asistencias Hojas de papel reciclable Pancarta de aviso Video beam.	300 1 20 1 1	\$2.500 Recurso Instalado \$100 Recurso Instalado \$80.000 Recurso Instalado	\$ 845,38

f.) Anexos 6. Matriz de resultado 2

Resultado 2: Dinamizada la red de egresados para la participación activa en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial adelantadas por el centro de formación a 150 egresados.													
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CRONOGRAMA EN DIAS	SEMANA	PRODUCTO ENTREGABLE	META PROGRAMADA	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FACTORES EXTERNOS	RECURSOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Caracterización de egresados del centro de formación.	Ubicar a cada uno de los egresados del centro de formación que se encuentran en la región, para lograr que se vinculen en las actividades adelantadas.	Líder de Fidelización y equipo de Bienestar Aprendices.	7 Días	20 y 21	Correo electrónico, lista de chequeo	Caracterizar el 40% de los egresados del centro de formación que se encuentran en la región del Magdalena Centro.	Numero de egresados en bases de datos sobre número de egresados caracterizados.	Reporte de las Citaciones y correos, bases de datos.	Bases de datos desactualizadas, daños de equipos de computo.	Teléfono Internet Equipo de cómputo	1 1 1	Recurso Instalado Recurso Instalado Recurso Instalado	0

del centro de formación .	que venían con la escuela de liderazgo 2014, para continuar con las acciones de la vigencia de 2015.				fotográfico.	escuela de liderazgo del centro de formación.	2014 sobre número de aprendices de la escuela de liderazgo 2015.	reunión.	escuela de liderazgo, horario de formación de los aprendices, dificultades familiares y económicas	asistencia Refrigerio Sala de reunión Video beam		Recurso Instalado Recurso Instalado	
Encuentro regional de líderes.	Talleres de capacitación de líderes de los centros de formación, con el fin de orientarlos en su que hacer como figuras activas de los aprendices en las comunidades y las actividades sociales con las comunidades.	Comité directivo y Bienestar Aprendices.	3 Días	27 y 28	Listados de asistencia, video de las actividades realizadas durante el encuentro, registro fotográfico, memorias.	Asistencia del 90% de los egresados invitados al encuentro.	Numero de la escuela de liderazgo sobre los aprendices que participaran en el taller de capacitación en la regional.	Listados de asistencia, Registro fotográfico y acta de reunión, correo de citación.	Dificultades familiares, falta de responsabilidad de los proveedores, cierres de vía por cambios climáticos.	Refrigerios Almuerzo Hospedaje Cenas Tiquetes a Manizales	80 40 40 20 40	\$3.000 \$6.000 \$25.000 \$5.000 \$28.000	\$2,200,000
Talleres de capacitación a los aprendices de la escuela de líderes.	Capacitar a los aprendices de la escuela de líderes con el fin de que fortalezcan sus competencias para replicar en las actividades a realizar.	Equipo d Bienestar Aprendiz, líder de Fidelización.	5 Días	28 y 29	Listados de asistencia, registro fotográfico.	Capacitar el 70% de los aprendices de la escuela nacional de liderazgo	Numero total de aprendices de la escuela de líderes sobre líderes capacitados	Listados de asistencia, Registro fotográfico, correo de invitación.	Falta de materiales y profesionales para la capacitación.	Video beam Equipo de cómputo Tablero acrílico Marcadores Borrador Cámara Fotográfica Formatos de asistencia	1 1 1 3 1 1 5	Recurso Instalado Recurso Instalado Ya esta registrado Recurso Instalado \$ 100	\$ 500

h.) Anexos 8. Cronograma de Actividades

1.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL

Actividades	Mes 3			Mes 4				Mes 5					Mes 6				Mes 7			
	Semana			Semana				Semana					Semana				Semana			
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Resultado No. 1:																				
Actividad 1 Citación a comité para realizar plan de mejora.			X	X																
Actividad 2 Realizar reuniones con el comité de intervención de las actividades por mejorar.						X														
Actividad 3 Socialización de las actividades con la comunidad.								X												
Resultado No. 2:																				
Actividad 1 Caracterización de egresados del centro de formación.										X	X									
Actividad 2 Encuentro de egresados.													X	X						
Actividad 3 Socialización del plan de intervención a los egresados del centro de formación.															X					
Resultado No. 3:																				
Actividad 1 Reactivación de la escuela de liderazgo del centro de formación.																	X			
Actividad 2 Encuentro regional de líderes.																	X	X		

i.) Anexos 9. Presupuesto del proyecto

NOMBRE DEL PROYECTO: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA APLICAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CENTRO PECUARIO Y AGROEMPRESARIAL DE LA DORADA CALDAS SEDE PRINCIPAL					
PRESUPUESTO DEL PROYECTO					
RESULTADO 1	DESCRIPCIÓN DE REQUERIMIENTO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
ACTIVIDAD 1 Citación a comité para realizar plan de mejora.					
Este plan de mejora se da, por que las actividades adelantadas presentan anomalía en el desarrollo y lo mas sano es verificar las debilidades que hay para lograr un buen desarrollo.		#	1	Recurso Instalado	
	Resma de papel tamaño oficio	#	2	\$ 6.438	\$ 12.876
	Computador	#	1	Recurso propio de la institución	
	Impresora	#	1	Recurso Instalado	
	Cámara fotográfica	#	1	Recurso propio de la institución	

Total actividad 1					\$ 12.876
ACTIVIDAD 2 Realizar reuniones con el comité de intervención de las actividades por mejorar.					
Hacer seguimiento periódico a las actividades programadas, con el fin de cumplir uno a uno las acciones.	Cámara de fotografías.	#	1	Ya se registro	
	Computador	#	1	Ya se registro	
	Impresora	#	1	Ya se registro	
	Salón de juntas	#	1	Recurso Instalado	
	Formatos de listados de asistencias	#	5	\$ 100	\$ 500
Total actividad 2					\$ 500
ACTIVIDAD 3 Socialización de las actividades con la comunidad.					
Socializar las actividades a la comunidad y grupos de interés, sensibilizar sobre la importancia de la participación en las acciones adelantadas y para que interioricen el logro que se quiere alcanzar con cada una de las intervenciones.	Refrigerio	#	300	\$ 2.500	\$ 750.000
	Papelería reciclable	#	330	Recurso propio de la institución	
	Cámara de fotografías	#	1	Ya se registro	
	Formatos de listados de asistencias	#	20	\$ 100	\$ 2.000
	video beam	#	1	Recurso propio de la institución	
	Pancarta	#	1	\$ 80.000	\$ 80.000
Total actividad 3					\$ 832.000
TOTAL RESULTADO 1					\$ 845.376
RESULTADO 2	DESCRIPCIÓN DE REQUERIMIENTO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL

ACTIVIDAD 1 Caracterización de egresados del centro de formación.					
Ubicar a cada uno de los egresados del centro de formación que se encuentran en la región, para lograr que se vinculen en las actividades adelantadas.	Teléfono	#	1	Recurso propio de la institución	
	Computador	#	1	Ya esta registrado	
	Internet	#	Conexión	Recurso propio de la institución	
	Total actividad 1				\$ 0
ACTIVIDAD 2 Encuentro de egresados.					
Este encuentro se realiza con el fin de interactuar con los egresados, espacio de encuentro con los compañeros, directivas y funcionarios, y crear canales de comunicación directa con los egresados para que se beneficien y participen de todos los servicios y planes que tiene el centro de formación.	Formatos de asistencia.		25	\$ 100	\$ 2.500
	Cena		180	\$ 4.500	\$ 810.000
	Teléfono	#	1	Ya esta registrado	
	Banderas	#	3	Recurso propio de la institución	
	Cámara Fotográfica	#	1	Recurso propio de la institución	
	Internet	#	Conexión	Recurso propio de la institución	
	Auditorio	#	1	Recurso instalado	
	Impresora	#	1	Recurso propio de la institución	
	Sonido	#	1	Recurso propio de la institución	

	Manteles	#	80	Recurso propio de la institución	
Total actividad 2					\$ 812.500
ACTIVIDAD 3 Socialización del plan de intervención a los egresados del centro de formación.					\$ 2.950
Socializar el plan de intervención con el fin de familiarizar a los egresados con las actividades que se adelantaran.	video beam	#	1	Ya esta registrado	
	Computador	#	1	Ya esta registrado	
	Sonido	#	1	Ya esta registrado	
	Marcadores	#	5	\$ 590	
	Tablero acrílico	#	1	Ya esta registrado	
	Borrador	#	1	Recurso propio de la institución	
	Cámara Fotográfica	#	1	Recurso propio de la institución	
	Formatos de asistencia	#	25	\$ 100	\$ 2.500
Total de la Actividad 3					\$ 5.450
TOTAL RESULTADO 2					\$ 817.950
RESULTADO 3	DESCRIPCIÓN DE REQUERIMIENTO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
ACTIVIDAD 1 Reactivación de la escuela de liderazgo del centro de formación.					
Reunir a los aprendices activos y los de etapa productiva que venían con la escuela de liderazgo 2014, para continuar con las acciones de la vigencia de 2015.	Cámara Fotográfica	#	1	Recurso propio de la institución	
	Formatos de asistencia	#	10	\$ 100	\$ 1.000

	Refrigerio	#	60	\$ 2.500	\$ 150.000
	Sala de Juntas	#	1	Recurso instalado	
	Video Beam.	#	1	Recurso propio de la institución	
Total actividad 1					\$ 151.000
ACTIVIDAD 2 Encuentro regional de lideres.					
Talleres de capacitación de lideres de los centros de formación, con el fin de orientarlos en su que hacer como figuras activas de los aprendices en las comunidades y las actividades sociales con las comunidades.	Refrigerios	#	80	\$ 3.000	\$ 240.000
	Almuerzo	#	40	\$ 6.000	\$ 240.000
	Hospedaje	#	20	\$ 25.000	\$ 500.000
	Cenas	#	20	\$ 5.000	\$ 100.000
	Transporte a Manizales	#	40	\$ 28.000	\$ 1.120.000
Total actividad 2					\$ 2.200.000
ACTIVIDAD 3 Talleres de capacitación a los aprendices de la escuela de lideres.					
Capacitar a los aprendices de la escuela de lideres con el fin de que fortalezcan sus competencias para replicar en las actividades a realizar.	Video Beam	#	1	Ya esta registrado	
	Computador	#	1	Ya esta registrado	
	Tablero Acrílico	#	1	Ya esta registrado	
	Marcadores	#	3	Ya esta registrado	
	Cámara Fotográfica	#	1	Ya esta registrado	
	Formatos de Listados de asistencia	#	5	\$ 100	\$ 500
	Borrador	#	1	Ya esta registrado	
Total actividad 3					\$ 500

TOTAL RESULTADO 3				\$ 2.351.500
Equipo de trabajo para el desarrollo del proyecto				
Descripción	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Líder del equipo de Fomento al bienestar y liderazgo del aprendiz	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Psicóloga	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Enfermero	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Trabajo Social	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Capellán	\$/Mes	\$ 3	Recurso instalado	
Instructor de Cultura Física	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Instructor de Arte y Cultura	\$/Mes	\$ 6	Recurso instalado	
Líder de Fidelización	\$/Mes	\$ 3	Recurso instalado	
Contrataciones Especiales de apoyo				
TOTAL EQUIPO DE TRABAJO				\$ 0
TOTAL PRESUPUESTO PARA EL PROYECTO				\$ 4.014.826

j.) Anexos 10. Carta de entrega a biblioteca y no aceptación de publicación del proyecto

La Dorada 9 de Marzo de 2015.

Señores.
Fundación Universitaria Luis Amigo.

Estimados Señores.

Con el fin de obtener el título de Especialista en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, hemos presentado el trabajo de grado titulado Propuesta de Intervención para aplicar la responsabilidad social empresarial en el Centro pecuario y Agroempresarial de la Dorada Caldas sede principal.

Por medio del presente, no autorizamos a la FUNLAM situar en la biblioteca un ejemplar del trabajo de grado, por decisiones personales.

De igual manera agradecemos el apoyo brindado para la obtención del título mismo y la orientación efectiva del trabajo de grado.

Atentamente:

ASTRITH MILENA PEREA CAICEDO

Firma: 
E-mail: astrithpc@hotmail.com
Documento de Identidad: 26.324.378 del Carmen de Atrato
Código del Estudiante: 26.324.378
Dirección: Calle 45ª N° 1- 78 Barrio los Andes de la Dorada Caldas

DIANA PATRICIA PEREA MOLANO

Firma: 
E-mail: pereamolano.diana@gmail.com
Documento de Identidad: N° 1.017.122.310 de Medellín
Código del Estudiante: 1.017.122.310
Dirección: Cr 10 # 28-52 Barrio el Silencio de Quibdó.