

Aplicación del modelo de balance social CILEA como herramienta de gestión para la empresa
LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC ubicada en San Miguel Putumayo

John Sebastián Chalapud Escobar

Universidad Mariana
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Contaduría Pública
San Juan de Pasto
2024

Aplicación del modelo de balance social CILEA como herramienta de gestión para la empresa
LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC ubicada en San Miguel Putumayo

John Sebastián Chalapud Escobar

Asesora: Julieth Katerine Calpa Villarreal

Universidad Mariana
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Contaduría Pública
San Juan de Pasto
2024

Artículo 71: los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007
Universidad Mariana

Agradecimientos

En ese juego de casualidades y azares, la vida me trajo a la Universidad Mariana, agradezco a esta institución por lo que me enseñó en los salones de clases, por las risas y carcajadas en los pasillos, por las charlas en los jardines.

Pai a todas las profesoras y profesores que me forjaron como persona y profesional.

Guardare en un lugar especial todos los momentos vividos con mis compañeras y compañeros de clase. Gracias.

No me quiero olvidar de agradecer a las personas que mantenían los salones de clase limpios.
Gracias.

Gracias Totales Universidad Mariana.

Dedicatoria

Este logro lo comparto en primer lugar con mi madre Roció y mi padre Guillermo

Quienes siempre han sido mi bastón. Los amo.

A mi hermano, Alejandro.

*A mis 5 huellas, que dibujan en mí una sonrisa todos los días, Dulce, Nana, Sasi, Maggie,
Chuncho.*

*A mis abuelos Jose Dulces y Jose María que desde el cielo no paran de alentarme. Fuerzas y
Valor.*

A mis abuelas Lidia Isabel y Carmen que siempre me llevan de la mano.

A mi familia, gracias.

*Y por último agradezco a quienes me han enseñado a levantarme, a sobreponerme y dar lo mejor
de mí: Leo, Diego, Roger, Michael.*

“La vida no es lo que imaginamos, sino lo que aprendemos a querer”

Rafael Cadenas

Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Resumen del proyecto	13
1.1. Tema	13
1.2. Línea de investigación	13
1.3. Área de investigación	13
1.4. Sub área de investigación	13
1.5. Planteamiento del problema	13
1.5.1 Descripción del problema	13
1.5.2 Formulación del problema	18
1.5.3 Sistematización del problema	18
1.6. Objetivos	18
1.6.1 Objetivo general	18
1.6.2 Objetivos específicos	19
1.7. Justificación	19
1.8. Delimitación	21
1.8.1 Delimitación geográfica	21
1.8.2 Delimitación temporal	21
1.8.3 Delimitación espacial	22
1.9. Categorización de objetivos	22
1.10. Fundamentación teórica	23
1.10.1 Antecedentes	23
1.10.1.1. Internacional.	23
1.10.1.2. Nacional.	24
1.10.1.3. Regional.	25
1.10.2 Marco contextual	27
1.10.2.1 Macro Localización.	27
1.10.2.2 Micro Localización.	29
1.10.3 Marco teórico.	32

1.10.3.1 Desarrollo sostenible.	32
1.10.3.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE).	34
1.10.3.3 La RSE en la actualidad.	36
1.10.3.4 Iniciativas globales.	37
1.10.3.5 Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS.	39
1.10.3.6 Contabilidad social y ambiental. Según Cañibano (1975) la contabilidad es:	40
1.10.3.7 Balance social.	42
1.10.3.8 Modelos de balance social.	45
1.10.3.9 Diagnostico organizacional.	48
1.10.4 Marco legal	48
1.11 Metodología	50
1.11.1 Paradigma de la investigación	50
1.11.2 Enfoque de la investigación	51
1.11.3 Tipo de investigación	51
1.11.4 Método de la investigación	51
1.11.5 Población	52
1.11.6 Muestra	52
1.11.7 Fuentes y técnicas de recolección de la información	53
1.12 Recursos	53
1.12.1 Recursos Humanos	53
1.12.2 Recursos físicos	54
1.12.3 Recursos Financieros	54
2 Resultado de la investigación	55
2.1. Diagnóstico de la empresa	55
2.1.1. Primera encuesta	55
2.1.2. Segunda encuesta	67
2.1.2.1 Economía y gobernanza.	68
2.1.2.2 Ambiental.	70
2.1.2.3 Social y societario.	74
2.1.3. Análisis DOFA para conocer la situación actual de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC	82

2.2 Aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA	84
2.2.1 Identificación de la empresa	85
2.2.2 Indicadores Económicos	85
2.2.3 Indicadores Sociales Internos	86
2.2.4 Indicadores Sociales Externos	88
2.2.5 Indicadores de Recursos Humanos	90
2.2.6 Indicadores de Políticas de Empleo	93
2.2.7 Indicadores Ambientales	95
2.2.8 Otras informaciones	98
2.3 Estrategias de mejoramiento	99
2.3.1 Dimensión económica	99
2.3.2 Dimensión social	99
2.3.3 Dimensión ambiental	100
2.3.4 Plan de acción	101
3 Conclusiones	104
4 Recomendaciones	106
Referencias	107
Anexos	111

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Categorización de objetivos para estudio de factibilidad	22
Tabla 2. Trabajadores de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC	53
Tabla 3. Presupuesto de la investigación	54
Tabla 4. Principales indicadores que evidencian la brecha de género en el mercado laboral en Argentina, Chile y Colombia, 2019	56
Tabla 5. Matriz DOFA	85
Tabla 6. Identificación de la empresa	855
Tabla 7. Indicadores Económicos	865
Tabla 8. Indicadores Sociales Internos	886
Tabla 9. Indicadores Sociales Externos	88
Tabla 10. Indicadores de Recursos Humanos	93
Tabla 11. Indicadores de Políticas de Empleo	953
Tabla 12. Indicadores Ambientales	985
Tabla 13. Otras informaciones	98
Tabla 14. Plan de mejoramiento en relación a la aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA	101

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. San Miguel (Putumayo)	29
Figura 2. Organigrama de la empresa Logistic y Transporte Carga S.A.S. Zomac	32
Figura 3. Genero	55
Figura 4. Edad	57
Figura 5. Estado civil	58
Figura 6. Nivel de estudios	58
Figura 7. Tiene alguna discapacidad	59
Figura 8. Pertenece a una población especial	60
Figura 9. Tipo de contrato con la empresa LOGYTRANSCARGA	61
Figura 10. Accidentes de trabajo en la empresa	62
Figura 11. Número de accidentes de trabajo	63
Figura 12. La empresa ha hecho capacitaciones en temas de salud y seguridad en el trabajo	63
Figura 13. La empresa capacita al trabajador en relación a su cargo o función	64
Figura 14. La empresa fomenta la buena relación entre trabajadores	65
Figura 15. La empresa realiza actividades de integración entre el personal	66
Figura 16. La empresa realiza actividades de integración en la que puedan participar miembros de la familia del colaborador	67
Figura 17. Inventario de emisiones de GEI Colombia - 2018, detalle sector transporte	80

Lista de anexos

	Pág.
Anexo A. Cronograma de actividades	112
Anexo B. Encuesta para los trabajadores de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC.	113
Anexo C. Formato de encuesta para la auxiliar administrativa	117

Introducción

Hoy en día ante las diferentes demandas que insta la sociedad, la figura del Estado, las empresas y profesionales juegan un rol fundamental en esta compleja coyuntura. El desarrollo sostenible es uno de los conceptos instalados a nivel global que tiene el objeto de formar sociedades más justas y la protección del medio ambiente. Por esto, la responsabilidad social empresarial (RSE) es una figura que tiene el propósito de poner en práctica ciertos comportamientos en las empresas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental y al bienestar de la sociedad.

Como se mencionó al principio, a los profesionales también les corresponde contestar al llamado y cooperar con las transformaciones. Es ahí donde los contadores públicos pueden participar y emprender un camino hacia el desplazamiento ontológico de la contabilidad que genere representaciones más amplias de la sociedad.

El balance social se constituye como un instrumento en el marco de la responsabilidad social empresarial que tiene como fin comunicar los efectos positivos y negativos de una empresa con las partes interesadas, comunidad y medio ambiente, y, en el cual, los contadores públicos pueden colaborar en su elaboración.

La presente investigación tiene el objetivo de aplicar el modelo de balance social y ambiental CILEA en la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC tomando bases de información entre el año 2021 y 2023. Para ello en primera medida se hará un diagnóstico a la empresa en mención para conocer su situación actual. Posteriormente, se procederá a la aplicación del modelo una vez obtenido los resultados del diagnóstico; además se señalarán conclusiones y estrategias de mejoramiento en relación a los resultados de la aplicación del modelo de balance social CILEA. Finalmente, se busca que el presente trabajo contribuya al desarrollo empresarial de la región de San Miguel Putumayo.

1. Resumen del proyecto

1.1. Tema

Balance social.

1.2. Línea de investigación

Ciencias de gestión.

1.3. Área de investigación

Gestión de la información financiera, aseguramiento y fiscalización.

1.4. Sub área de investigación

Contabilidad social.

1.5. Planteamiento del problema

1.5.1 Descripción del problema

Actualmente el mundo exige diferentes habilidades y propone nuevos desafíos ante las transformaciones sociales, económicas y ambientales. Varios y diversos son los retos en los diferentes frentes de estas transformaciones; la dimensión social presume una serie de demandas en el siglo XXI que apuntan hacia la protección de los derechos fundamentales de comunidades en todo el mundo, la suma de garantías que velen por los derechos de trabajadores, esto es, asegurar a los trabajadores condiciones y remuneraciones dignas, entre otra gran cantidad de demandas presentadas alrededor de todo el mundo.

En la parte económica, la lucha contra la desigualdad y la pobreza presentadas en muchos países es uno de los problemas centrales en materia, la búsqueda de un desarrollo económico pero sostenible en el tiempo es uno de los grandes temas en este siglo; y la crisis ambiental que se cierne parece ser la gran demanda y a donde todas las miradas están puestas.

Los países son los principales agentes de cambio y por ello su responsabilidad de sumar iniciativas que mengüen las diferentes crisis presentadas en cada país y las que son unánimes a todos. La adopción de políticas nuevas, el reformismo continuo basado en la evidencia, la cooperación son algunas de las medidas que contribuyen a la solución de las demandas sociales, económicas y ambientales. Sumado a lo anterior, las instituciones y empresas alrededor de todo el mundo también deben participar en este frente.

Colombia no está ajena a las demandas que piden transformaciones urgentes y profundas y, en consecuencia, urge la necesidad crear mecanismos que disminuyan las diferentes problemáticas en el país. Según el Informe de Desarrollo Regional (América Latina) emitido por IDERE LATAM Colombia está por debajo de la media Latinoamericana en términos de desarrollo, esto denota las grandes brechas internas presentes en el país. Además, pone a Colombia como el país con mayor desigualdad en América Latina. Muchas son las causas que producen tal desigualdad; una de esas causas es la alta tasa de desempleo presentada en el país, con corte a 2021 la tasa de desempleo se ubicó en 13,7%, añadido a lo anterior, es importante subrayar la brecha de género en el mercado laboral, en donde la tasa de desempleo para las mujeres (14,9%) es mucho más alta en comparación con los hombres (8,3%).

La informalidad (48,8% en 2021) es una de las consecuencias del desempleo lo que lleva a que las personas que integran este mercado no tengan condiciones dignas de trabajo (bajos salarios, imposibilidad o dificultades para acceder a seguridad social, entre otras). El acceso, precarias condiciones y brechas en la educación es otro detonante de la desigualdad.

El informe del IDERE LATAM pone a Colombia por debajo de la media Latinoamericana en niveles de desarrollo en educación solo superado por El Salvador y Paraguay. En el 2021 la economía colombiana creció 10,6%, a priori es un porcentaje bueno, sin embargo, esta cifra se

debió al decrecimiento económico presentado en 2020 a raíz de la pandemia, motivo por el cual se esperaba que para 2021 hubiera un rebote abrupto en la economía nacional.

El comercio al por mayor y al por menor fue el que más contribuyó al crecimiento con 21,2%, dentro de este rubro se encuentra el sector transporte que creció 17,3% respecto al año anterior. El déficit fiscal en 2021 se situó en 7,1% del PIB, dato no muy alentador para cualquier economía. En materia ambiental Colombia sufre los síntomas de la deforestación y el impacto de ciertas empresas. Para 2021, según un artículo publicado por El Espectador la deforestación en el país incremento en un 1,5% que equivale aproximadamente a 174.000 hectáreas. De ahí la importancia de que las empresas en el territorio nacional creen consciencia de los efectos que producen sus actividades y establezcan medidas para reducir los impactos ambientales en el marco de la RSE.

Lo anterior evidencia la necesidad de adoptar medidas que contribuyan al cambio y es allí donde los entes públicos y privados toman un rol protagónico; en Colombia las palabras desigualdad, pobreza, corrupción son el pan de cada día, de modo que es profundamente necesario cambiar esta realidad; en el último tiempo los entes públicos y privados del país han adoptado iniciativas globales con el ánimo de servir como agentes de transformación y empezar la transición hacia modelos de desarrollo sostenibles en el tiempo que, entre otras cosas ayuden: a la disminución de la pobreza y desigualdad, cerrar brechas de género, enfrentar la crisis ambiental.

La responsabilidad social empresarial (RSE) es una de las practicas instaladas a nivel global y local, en Colombia esta práctica se ha implementado tanto en entidades públicas como privadas, por ejemplo, la Superintendencia de Industria y Comercio tiene como valor corporativo la responsabilidad social y, emite informes de sostenibilidad desde el año 2014; por otro lado, en el sector privado muchas empresas han puesto en práctica la RSE; es importante destacar que esta práctica tiene como fin crear mecanismos de gestión que fomenten las buenas prácticas organizacionales y empresariales; un acercamiento al concepto de la RSE, según Moreno et al. (2010):

Puede entenderse como RSE un proceso a través del cual las empresas asumen la responsabilidad por las consecuencias sociales, económicas y medioambientales de su actividad,

y ello a través de dos mecanismos fundamentales: la rendición de cuentas en los tres ámbitos anteriores y ejerciendo el dialogo con los grupos interesados o afectados por la actividad. (P. 27)

Como se afirmó arriba, los entes tienen un rol protagónico, sin embargo, a los profesionales de las diferentes áreas del conocimiento también les corresponde coadyuvar en la búsqueda y desarrollo de soluciones, a partir de las nuevas tendencias mundiales encaminadas hacia la sostenibilidad y sustentabilidad. Hay que mencionar, además que dada la complejidad de la relación seres humanos – sociedad – naturaleza, es imprescindible formar vínculos interdisciplinarios para proveer a la sociedad de nuevos elementos conceptuales y prácticos que sirvan de base para la transformación.

En ese orden, la ciencia contable no puede quedar aislada de las dinámicas sociales y, por tanto, ha de participar coactivamente en el proceso de dichas transformaciones. Para esto, es necesario emprender un desplazamiento ontológico desde lo meramente económico hacia lo social y ambiental. Dicho de otra manera, la contabilidad tiene el cometido de ampliar los espacios de representación en relación con lo social y natural, es decir, la producción de información social con verdaderas representaciones y fuentes de análisis.

A causa de lo descrito, emerge un nuevo concepto, contabilidad social y ambiental que emprende el camino de ampliar la perspectiva de la contabilidad y formar una lectura distinta del contexto y la realidad. La contabilidad social y ambiental permite crear vínculos más cercanos con la sociedad, la posibilidad de formar vínculos interdisciplinarios que ayudan a entender con mayor claridad la complejidad del mundo. Esta nueva rama de la contabilidad brinda la oportunidad de aumentar la capacidad de interpretación, análisis y reflexión en los profesionales de la ciencia contable.

Así, el balance social se constituye como una herramienta de gestión para que las empresas rinden cuentas de su interacción y comportamiento con el medio social, económico y medio ambiental. Entre otras, brinda información acerca de las características demográficas de una empresa: el número de trabajadores diferenciado entre hombres y mujeres, edad promedio, rotación

de trabajadores, entre otros datos que pueden servir de guía para mejorar ciertos aspectos laborales en una empresa. Como se ha dicho, los profesionales afines a la ciencia contable tienen la responsabilidad de emprender un cambio, un aspecto es la oportunidad de elaborar información de tipo cualitativo que brinde representaciones más amplias de la realidad y esto sugiere que el balance social es un claro ejemplo de ello.

El departamento de Putumayo se encuentra ubicado en el sur del país, en la región de la Amazonia. Este departamento por muchos años se caracterizó por ser una zona de conflicto lo que provocó el bajo desarrollo económico en la región. Una muestra de ello es su baja participación en el PIB nacional, en el 2021 tuvo una participación del 0,35%. No obstante, sí bien aún persisten muchos problemas en la región, en los últimos años el departamento de Putumayo ha mantenido un crecimiento relativamente sostenido. En el año 2021 creció en un 4% la constitución de nuevos establecimientos de comercio denotando un crecimiento empresarial. Uno de los problemas existentes en el sector empresarial del departamento es su bajo conocimiento hacia las nuevas prácticas empresariales. La RSE es un término desconocido en el sector y es evidente la necesidad de emprender un camino hacia la adopción de estas prácticas.

La empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC se sitúa en el municipio de San Miguel Putumayo. La empresa que se constituyó en el año 2019, su objeto social es el transporte de carga pesada y para beneficio del municipio se ha consolidado con el correr de los años. Actualmente cuenta con la certificación ISO 90001, ISO 14001 y la ISO 45001, dichas certificaciones le han contribuido a mejorar ciertos aspectos a nivel organizacional, sin embargo, la empresa no cuenta hasta el momento con una dependencia que se encargue de elaborar informes de gestión relacionados con la RSE y tampoco cuenta con una veeduría interna que certifique el cumplimiento de las ISO.

Es por eso que la aplicación del modelo de balance social le brindará a la empresa diferentes oportunidades y beneficios: mayor valor a la empresa, conocer e informar sobre los impactos positivos y negativos de la entidad con los usuarios de información y el entorno, una perspectiva más amplia al momento de la toma de decisiones, relacionarse con las nuevas prácticas organizacionales a nivel global, una empresa sostenible, es decir, que guarde y tenga cierto

compromiso con la sociedad y medio ambiente. Consecuentemente puede generar la posibilidad de que las diferentes empresas presentes en el municipio de San Miguel conozcan estos nuevos modelos, lo que contribuirá al desarrollo empresarial del Municipio y del Departamento.

1.5.2 Formulación del problema

¿Cómo aplicar el modelo de balance social CILEA en la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC como herramienta de gestión para la toma de decisiones?

1.5.3 Sistematización del problema

¿Por qué es importante adoptar prácticas de responsabilidad social empresarial en una empresa?

¿Cuáles son los beneficios de aplicar un modelo de balance social para una empresa?

¿Cuáles son las oportunidades que brinda el modelo de balance social CILEA?

¿Cuáles son las variables e indicadores que contienen de manera general un balance social?

¿Cuáles son los desafíos que enfrenta la profesión contable?

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Aplicar el modelo de balance social CILEA como herramienta de gestión para la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC ubicada en San Miguel Putumayo.

1.6.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. ZOMAC frente a las variables e indicadores que incorporan un balance social.

Desarrollar el modelo de balance social a partir de la evaluación de la empresa para describir el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial.

Definir estrategias de mejoramiento para la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. ZOMAC en relación a la aplicación del balance social.

1.7. Justificación

Hoy en día las empresas además de brindar información económica/financiera sobre el desarrollo de sus actividades, deben informar sobre su desempeño social y su contribución al mismo, es decir, sus aportes o efectos al entorno en general (comunidad y medio ambiente).

Hacia la segunda mitad del siglo XX las empresas empiezan a preocuparse no solo por la persecución de obtener beneficios económicos sino también por la búsqueda de mecanismos que midieran sus impactos sociales y ambientales. Dicho lo anterior, el balance social surge a partir de la necesidad de crear métodos que permitieran a las empresas dar informes sobre su responsabilidad social, según Correa (2007):

Los primeros intentos de exponer públicamente indicadores semejantes a los que hoy caracterizan al balance social (social balance) surgieron a partir de 1966 en los Estados Unidos de Norteamérica con la finalidad de mejorar la imagen pública de las instituciones (...). Bajo el concepto de responsabilidad social corporativa (corporate social responsibility) y con la denominación de auditoría social (social audit), se procuró cuantificar en términos monetarios los beneficios y perjuicios sociales directamente relacionados con las políticas laborales emprendidas por las instituciones. (p. 95)

En el año de 1977, en Francia, mediante la Ley Francesa, se introdujo el balance social como obligatoriedad para aquellas empresas que contaran con más de 300 trabajadores. “La ley establecía que «el balance social recoge en un documento único las principales cifras que permitan apreciar la situación de la empresa en el dominio social, registrar las realizaciones y evaluar los cambios que se han efectuad” (Perdiguero et al., 2005, p. 242).

Asimismo, en países como Italia, Alemania se empezó a utilizar el balance social como un informe que daba cuenta de sus impactos a nivel interno (características socio laborales del personal, servicios sociales que la institución presta a sus empleados, integración y desarrollo de los mismos, etc.) y externo (comunidad, medio ambiente, otras entidades, etc.).

A partir de entonces la implementación del balance social a nivel internacional trajo consigo muchos beneficios para las empresas, entre los cuales se destacan, como una herramienta para la evaluación de la gestión social de la empresa en sus áreas internas y externas, propender la buena relación interpersonal entre trabajadores, la construcción de indicadores que miden las consecuencias sociales de sus actividades económicas, entre otras.

En la década de los ochenta, se empezó a popularizar en Colombia la práctica de generar informes (balances sociales); practica copiada de la legislación francesa y en cabeza de Enka de Colombia y de La Andí se empezaron a implementar en el sector empresarial del país (Restrepo, 2009). De suma importancia destacar que la Andí junto con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el año de 1985, elaboraron un manual de balance social para las empresas vigente hasta hoy en día. Además, sirvió de trampolín para que las empresas en el territorio colombiano empezaran a tener noción de los beneficios que traía elaborar este balance.

Desde ese momento en Colombia, y con el correr de los años, muchas empresas emiten informes en el marco de la responsabilidad social empresarial, empresas como Alpina S.A. se destacan por su compromiso con la sociedad y medio ambiente ya que desde el año 2014 emite informes de sostenibilidad. En ultimas, “el balance social surge, entonces, como aquel instrumento para medir y evaluar en forma clara y precisa los resultados de la aplicación de la política social de la organización” (Correa, 2007, p. 100).

Por lo que se refiere a la contribución del presente trabajo a la profesión contable es menester señalar la necesidad y oportunidad de repensar el sentido de la contabilidad para que esta ciencia incremente su capacidad de interpretación, análisis y reflexión sobre las relaciones sociales, las dinámicas sociales e incluso con los recursos naturales. Lo anterior permitiría la construcción de información con representaciones más amplias (información no financiera) que se aproximan más a la realidad y se lograría una mejor comprensión de la complejidad de las dinámicas sociales. Además, la contabilidad adquiere una mirada interdisciplinaria al cambiar las formas de pensamiento para aportar elementos teóricos y prácticos en aras de la transformación social y ambiental.

Como resultado de esta investigación se espera que la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC adquiera mayor valor agregado producto de acogerse a las nuevas formas de hacer negocios. También, la empresa a través del balance social brindará una información amplia acerca de su estructura social lo cual permitirá conocer los efectos positivos y negativos con los stakeholders y su entorno. Por último, el presente trabajo ampliará el conocimiento de la RSE en las empresas domiciliadas en el municipio de San Miguel lo que repercutirá en el desarrollo empresarial de esta región para establecer empresas más competitivas en la región y con mejor proyección social en el largo plazo.

1.8. Delimitación

1.8.1 Delimitación geográfica

El proyecto de investigación se realizará en Colombia, departamento del Putumayo, municipio de San Miguel (La Dorada).

1.8.2 Delimitación temporal

El tiempo estipulado para la realización del trabajo de investigación contempla una ventana de observación a partir del año 2021 hasta 2023.

1.8.3 Delimitación espacial

El proyecto de investigación se realizará en la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. ZOMAC ubicada en la carrera 5, barrio La Amistad, vía principal.

1.9. Categorización de objetivos

Tabla 1.

Categorización de objetivos para estudio de factibilidad

Objetivo	Variable	Sub variable	Fuente	Técnica de recolección de información	Pregunta orientadora
Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. ZOMAC frente a las variables e indicadores que incorporan un balance social	Diagnostic	Dimensión económica Dimensión social Dimensión ambiental	Primarias: Auxiliar administrativa Personal Secundarias: Estatutos Estados Financieros Documentos relacionados	Análisis documental Encuesta	¿Cómo realizar un diagnóstico sobre la situación actual de una organización?
Desarrollar el modelo de balance social a partir de la evaluación de la	Balance social	Variables Indicadores	Secundarias: Modelos de balance social	Análisis documental	¿Cuál es el modelo de balance social que

<p>empresa para describir el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial</p>	<p>más se ajusta a la empresa LOGITRA NSCARGA S.A.S. teniendo en cuenta el diagnóstico realizado?</p>
<p>Definir estrategias de mejoramiento para la empresa LOGITRANSCARGA A S.A.S. ZOMAC en relación a la aplicación del balance social</p> <p>Estrategias de mejoramiento</p> <p>Informe social</p>	<p>Secundarias: ¿Resultado de la aplicación del balance social?</p> <p>Resultados objetivo específico 2</p> <p>Documentos relacionados</p> <p>¿Cómo hacer un adecuado análisis de resultados con el objetivo de llegar a mejores conclusiones?</p>

1.10. Fundamentación teórica

1.10.1 Antecedentes

1.10.1.1. Internacional. El siguiente trabajo desarrollado en la Universidad Nacional de la Plata, Argentina tiene como principal propósito marcar los aportes que puede lograr la profesión contable desde una perspectiva diferente a la monetaria. El trabajo señala al balance social como una herramienta de gestión empresarial que brinda la oportunidad de construir información no financiera como lo son las memorias de sostenibilidad y/o sustentabilidad. El modelo o los modelos

que toma como estudio son los suministrados por el Global Reporting Initiative GRI.

Título: El balance social para gestionar aspectos de sustentabilidad empresarial: aportes del proceso contable para contribuir con la medición de la gestión en dimensiones socio-ambientales.

Autor: Norma B. Geba.

Universidad: Universidad Nacional de la Plata.

Año: 2019.

Objetivo general: Contribuir con la medición de la gestión empresarial en dimensiones económico-socio-ambientales precisando potencialidades del proceso contable para elaborar memorias de sostenibilidad según los Estándares GRI 2016.

Aporte: La contabilidad contempla muchas ramas, actualmente una de ellas es la contabilidad social y ambiental, donde hay enfoques no solo cuantitativos sino también cualitativos. Con la presente investigación se destaca el proceso contable que pueden realizar las organizaciones para medir la responsabilidad social empresarial, esto por medio de un balance social. Se debe agregar que los Global Reporting Initiative (GRI) son una referencia importante a nivel internacional ya que producen guías que sirven como modelos para crear informes de sostenibilidad, alineados con los objetivos de desarrollo sostenible, y, a los cuales puede acceder cualquier empresa del mundo.

1.10.1.2. Nacional. A continuación, un trabajo realizado en la Universidad de la Costa que tiene como fin describir las prácticas de RSE desarrolladas por la empresa Brasilia S.A. Lo interesante en este trabajo es observar la importancia de implementar la RSE en una empresa de transporte ya que este sector tiene unas particularidades especiales en relación a su impacto al entorno; también es de destacar la posibilidad que tienen los profesionales contables para contribuir a la implementación de estas prácticas y formar nuevos vínculos interdisciplinarios.

Título: Responsabilidad social empresarial en el transporte terrestre de pasajeros: un caso de estudio en la empresa expreso Brasilia S.A.

Autores: Karol Ortiz Polo, Margarita Rosa Quintero de la Hoz.

Universidad: Universidad de la Costa.

Año: 2020.

Objetivo general: Describir las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Expreso.

Aporte: El punto central del trabajo citado resalta los beneficios de acoger la responsabilidad social empresarial en las empresas. Al igual que el anterior antecedente toman como referencia los Global Reporting Initiative (GRI).

Esta investigación justifica la importancia de tener una visión más horizontal al momento de construir los objetivos de una empresa, es decir, los objetivos deben ir más allá de lo meramente económico/financiero; la sociedad y medio ambiente también tienen que ser considerados al momento de establecer las metas con el fin de presuponer los impactos que generara la actividad económica independientemente de que estos sean positivos o negativos. Agregado a lo anterior, esto sumara a que las empresas sean más sostenibles y competitivas en el medio.

Subrayar que, la investigación se desarrolló en una empresa que pertenece al sector transporte, permitiendo conocer la importancia de la RSE en este sector y los retos que presenta el mismo ya que en términos generales son muy pocas las empresas que practican la RSE en este sector a nivel nacional.

1.10.1.3. Regional. Desde el contexto regional se trae como referente dos investigaciones, las cuales contienen como tema en común la RSE. El primero es el desarrollo de un modelo de balance social en la empresa Santamaría Pérez LTDA. Tiene como principal objetivo la elaboración-

estructuración del modelo de balance social teniendo en cuenta las características de la empresa y como el balance social se constituye como una importante herramienta de gestión empresarial. Por otro lado, el segundo trabajo citado es la implementación de prácticas en relación a la responsabilidad social empresarial y como estas son de vital importancia en el sector transporte.

Título: Propuesta de un modelo de balance social para la agencia de Seguros Santamaría Pérez LTDA en la ciudad de San Juan de Pasto. Año 2021.

Autores: Anyi Carolina Bermúdez Fajardo, Jeyson Styben Usapud Zambrano.

Universidad: Universidad Mariana.

Año: 2020.

Objetivo general: Elaborar una propuesta de un modelo de balance social para la agencia de Seguros Santamaría Pérez LTDA que le permita medir su responsabilidad social.

Aporte: La responsabilidad social empresarial es un tema de conversación a nivel global, y aunque es un tema poco abordado a nivel regional, algunas empresas ya cuentan o están en el proceso de implementar prácticas de RSE. Esta investigación demuestra el interés que despierta en el sector empresarial el tema de responsabilidad social.

Por otro lado, se evidencia que el balance social es un instrumento de gestión que permite a las empresas medir el grado de responsabilidad social. Asimismo, la investigación sirve de guía para tener una idea de cómo es el proceso de elaboración de un modelo de balance social teniendo en cuenta las características particulares de cada empresa.

Finalmente, la investigación es un claro ejemplo de cómo los profesionales de la ciencia contable pueden participar en la elaboración de informes no financieros – no económicos permitiendo ampliar su campo de acción y contribuyendo a la solución de las nuevas demandas sociales.

Título: Diseño de estrategias de responsabilidad social empresarial para la empresa Transportadores de Ipiales S.A. en la ciudad de Pasto, 2018.

Autores: Anyela Estefanía Melo Ruano, Amelia Estefany Montenegro Mejía.

Universidad: Universidad de Nariño.

Año: 2018.

Objetivo general: Diseñar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para la empresa Transportadores de Ipiales S.A, en la ciudad de Pasto año 2018

Aporte: En los resultados de la investigación se observa los impactos sociales y ambientales que generan las empresas del sector transporte, lo cual reafirma la importancia de las buenas prácticas empresariales en esta cartera.

A su vez, se atiende a los pasos señalados para la preparación de estrategias que solucionen o intenten aminorar los efectos sociales o ambientales de la organización.

1.10.2 Marco contextual

1.10.2.1 Macro Localización. La historia de Colombia está marcada por la desigualdad y la pobreza y por tanto muchos son los problemas que aún persisten. Colombia es un país privilegiado por su ubicación geográfica, el océano pacífico y el mar caribe lo cubren, cuenta con una gran biodiversidad (según cifras de MinAmbiente, Colombia es el segundo país más biodiverso del mundo), tres cordilleras abrazan al país, regiones distintas lo definen (amazónica, andina, caribe, de la Orinoquia y pacífica). Paradójicamente pese a los grandes recursos con los que cuenta el país, Colombia es uno de los países con menor crecimiento económico de la región.

En el año 2018 según los resultados del censo nacional de población y vivienda realizado por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), en territorio colombiano habitaban

aproximadamente 44.164.417 de personas (21.570.493 hombres – 22.593.924 mujeres), asimismo, según las proyecciones suministradas por el DANE se estima que para el año 2022 la población aumente a 51.609.474 de habitantes.

En materia económica el producto interno bruto (PIB) en 2021 tuvo un crecimiento de 10,7%. El boletín técnico publicado por el Dane señala que el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida fueron los que más contribuyeron a la dinámica económica, otras actividades destacadas son las industrias manufactureras con 16,4%. Según el Estudio Económico de América Latina y el Caribe publicado por la CEPAL pone a Colombia de tercera, como una de las economías que más crecieron en América Latina en 2021, solo por detrás de Perú y Chile. Sin embargo, hay que mirar la cifra con algo de escepticismo puesto que no hay una relación directa con otros indicadores económicos.

Por ejemplo, el desempleo se mantuvo en doble dígito (13,7%), esta cifra denota la alta informalidad presentada en el país y que genera una gran repercusión: condiciones laborales precarias, salarios por debajo del mínimo vital, barrera a seguridad social. El índice de precios al consumidor (IPC) se mantuvo estable, al cierre de 2021 se situó en 5,62%.

Otro dato a tener en cuenta es que en el año 2020 la economía colombiana decreció en un 6,8% a raíz de la pandemia Covid – 19 y era de esperar un rebote brusco de la economía fruto de la reactivación, en ese orden el crecimiento real de la economía en el 2021 está por debajo de la cifra citada. Para terminar, el déficit fiscal en 2021 alcanzó una cifra preocupante, 7,1% del PIB. Preocupante en el sentido de que la cifra ha aumentado (4,65% del PIB 2018) abruptamente en los últimos años lo que provocara un cerco al gasto público.

El departamento de Putumayo se encuentra ubicado en el suroccidente del país. Limita con los departamentos de Nariño, Cauca, Caquetá y Amazonas, además, limita con los países vecinos Perú y Ecuador. El departamento lo componen 13 municipios dentro de los cuales Mocoa figura como su ciudad capital.

Figura 1.

San Miguel (Putumayo)



Nota 1. La figura muestra la ubicación del municipio de San Miguel (Putumayo).

Nota 2. Fuente: Google (2022).

Según el censo publicado en el 2018 por el Dane el departamento contaba con 277.477 habitantes aproximadamente. Las principales actividades económicas en el departamento son la agricultura, la ganadería y minería. El informe técnico de cuentas departamentales publicado por el Dane pone al departamento de Putumayo en la casilla 27 con un aporte al PIB nacional del 0,35%. Aproximadamente cuatro mil empresas se encuentran constituidas legalmente en el departamento, alrededor de 100 empresas en el municipio de San Miguel.

El municipio de San Miguel se ubica en el Bajo Putumayo, limita con la República del Ecuador, relativamente es un municipio joven ya que fue constituido el 29 de abril de 1994. El principal asentamiento urbano del municipio es La Dorada. Para 2018 el municipio contaba con 13.903 habitantes. Las principales actividades económicas en el municipio son la ganadería, la agricultura y la extracción de hidrocarburos.

1.10.2.2 Micro Localización. LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC es una empresa que nació en el Municipio de San Miguel, Departamento del Putumayo. Se dedica al servicio y transporte logístico de carga por carretera de equipos, herramientas y accesorios para el sector

energético y de hidrocarburos con operaciones a nivel regional y nacional, habilitada por el ministerio de Transporte mediante la resolución 000201 del 13 de diciembre de 2019. Cuenta con un sistema de gestión integral para la mejora continua de sus procesos dando cumplimiento a la legislación colombiana y las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, con el fin de satisfacer las necesidades de clientes, con un servicio de calidad, oportuno y puntual enmarcada en los principios de responsabilidad, honestidad, solidaridad y respeto.

Cuenta con un gran equipo interdisciplinario de talento humano, comprometido, motivado de alta competitividad y experiencia que hace de la empresa la razón de ser y una acorde infraestructura física, logística y tecnológica, lo que les permite ofrecer a sus clientes un servicio con excelente calidad y esta forma contribuir al desarrollo del sector transportador en el país y la región.

Misión. Brindar a todos nuestros clientes los servicios y soluciones para el transporte logístico de carga por carretera para la movilización de sus bienes, de forma eficiente, segura y competitiva, cumpliendo con las exigencias del mercado, con responsabilidad, puntualidad y calidad durante la prestación de los servicios.

Visión. LOGISTIC Y TRANSPORTE DE CARGA S.A.S. ZOMAC “LOGITRASCARGA S.A.S.”, se proyecta para el año 2025 como una empresa líder en el transporte de carga seca y líquida en el mercado regional, nacional e internacional, de alto reconocimiento y grado de confiabilidad y crecimiento económico en donde se resalta el compromiso por contribuir con el desarrollo de la región y el país, mejorando continuamente y demostrando con firmeza que somos una organización creada en el presente para el futuro con calor humano solidario.

Servicios. Transporte logístico de carga:

-Maquinaria, equipos y herramientas de perforación.

-Alojamientos y campamentos.

-Tubulares y afines.

-Contenedores.

-Productos químicos.

-Cortes y rellenos.

Alquiler y equipos de maquinaria:

-Retroexcavadora sobre llantas.

-Retroexcavadora hidráulica.

-Man lift.

-Grúas de 40 Ton a 150 Ton.

-Cargador de uñas para descargar tubería.

-Tracto camiones – cama alta.

-Tracto camión – cama baja.

-Camión 600.

-Turbos.

-Camión de riego.

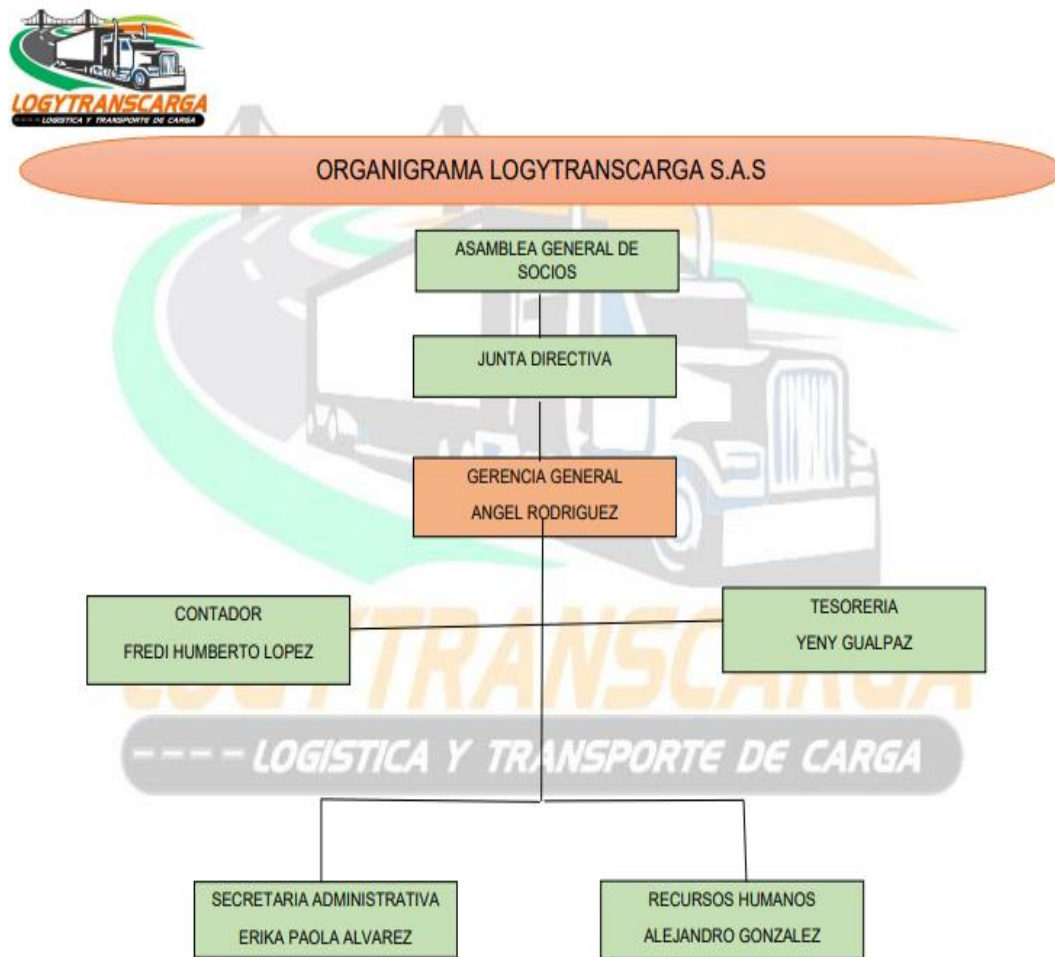
-Cupamancha.

-Camionetas.

Organigrama de la empresa.

Figura 2.

Organigrama de la empresa Logistic y Transporte Carga S.A.S. Zomac



Nota. Fuente: Logitytranscarga S.A.S. Zomac (2022).

1.10.3 Marco teórico.

1.10.3.1 Desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible es un tema que está en la agenda de discusión de gobiernos, empresas y profesionales producto de una serie de crisis en las dimensiones

económicas, sociales y ambientales.

Muchas iniciativas globales han surgido en torno a estos problemas, estas iniciativas buscan la cooperación entre países para enfrentar dichas crisis y empezar una transición hacia nuevos modelos de desarrollo que contribuyan a la disminución del hambre y la pobreza, la estabilidad política y económica de los países y la protección del medio ambiente, entre otros.

Hoy en día la humanidad además de enfrentar las crisis económicas y sociales, también tiene que encarar la crisis climática que parece ser la gran amenaza para el futuro de la humanidad. “El aumento de la emisión de gases de efecto invernadero, la mayor acidificación de los océanos, la deforestación y la pérdida de biodiversidad, entre otras tendencias, coinciden con el aumento del progreso material” (Gaviria, 2020, p. 82).

Dicho esto, los gobiernos y empresas de todo el mundo tienen la obligación de adoptar modelos de desarrollo sostenibles, es decir, el progreso material no debe producir efectos negativos sobre el medio ambiente. Es por esto que el concepto desarrollo sostenible se ha instalado en la sociedad. De manera muy genérica se entiende por desarrollo aquel progreso en el cual los agentes, en el desarrollo de diferentes actividades, no afectan los recursos existentes para las generaciones presentes y futuras, según Gómez (2020) el desarrollo sostenible:

Se fundamenta en valoraciones de tipo cualitativo, que dan cuenta del modo en que estamos utilizando los recursos a favor de toda la humanidad, con criterios de sostenibilidad, y tomando en consideración no solo nuestras necesidades sino también las generaciones futuras. (p. 14)

Seguidamente, los profesionales de las diferentes áreas del conocimiento están llamados a escuchar las nuevas demandas de la sociedad y contribuir a soluciones que aporten al desarrollo sostenible y al cambio climático. Es por esto que los contadores públicos dentro de las organizaciones están participando activamente en la construcción de nuevos sistemas de información que ayuden a enfrentar las diferentes crisis en sus dimensiones económica, social y medio ambiental.

1.10.3.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Las organizaciones tienen como principal objetivo la búsqueda de beneficios económicos en el corto, mediano y largo plazo que contribuyen al crecimiento y ampliación de la misma, no obstante, también tienen la responsabilidad de generar beneficios para la comunidad y el medio ambiente. La responsabilidad social empresarial es una herramienta de mucha utilidad ya que sirve para medir que tan responsable es una entidad en relación a sus grupos de interés, la sociedad, el medio ambiente, entre otros. No hay una definición común de RSE, su concepto varía conforme el autor, el contexto, y su utilidad, según Montañez y Gutiérrez (2015):

Las aproximaciones más frecuentes al concepto de responsabilidad social la señalan como una forma de hacer negocios que toma en cuenta los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades de la empresa, y que se integra en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. (p. 22)

De lo anterior se puede inferir que la responsabilidad social empresarial es una nueva forma de hacer negocios. A las empresas les compete incluir mecanismos de gestión que propendan por el cuidado de su entorno en general; una empresa empieza a ser fácticamente responsable desde pequeñas acciones como: la gestión adecuada de residuos (reciclaje), el adecuado uso de la energía y el agua, garantizar los derechos laborales de los trabajadores, no se necesitan de grandes recursos para empezar a emprender la RSE en una empresa.

El término responsabilidad social empresarial es relativamente nuevo. Muchas investigaciones se han realizado alrededor de este concepto y por ende muchos son los autores que han profundizado en el tema. A continuación, se mencionará los diferentes enfoques teóricos sobre la RSE, los principales autores de cada enfoque y la importancia de la RSE en la actualidad.

Teoría instrumental. Para Friedman el único objetivo de una empresa es la consecución de riqueza para la maximización de beneficios de los accionistas dentro del marco legal y reglamentario de un país.

Al respecto, Friedman (1970) plantea que las empresas no tienen la responsabilidad social de generar bienestar más allá de su actividad, sino que esta responsabilidad debe recaer sobre cada individuo, es decir, sugiere la separación empresa - individuo. La empresa al ser una persona inanimada no tiene responsabilidades reales y dada su naturaleza su principal objetivo es la generación de riqueza para el beneficio de los accionistas y por tanto las responsabilidades sociales y ambientales son de cada individuo.

Por otro lado, Jensen y Meckling en su teoría de la agencia exponen de manera irónica y metafórica que la escuela está para educar, la familia para criar a los hijos y la empresa para generar riqueza. Cada grupo tiene su rol definido y en consecuencia no deben mezclarse. Además, esta teoría menciona que el Estado es el responsable de solucionar los problemas de la sociedad y por tal motivo es el único encargado de generar bienestar social en la sociedad.

Teoría política. La teoría política recoge los efectos del poder excesivo que ejerce la empresa sobre la sociedad. Contrario a la teoría instrumental, la teoría política define a la empresa como sujeto de responsabilidades en relación con su influencia en la sociedad. Según Davis (1975) la responsabilidad social de las empresas debe ser acorde a su influencia en la sociedad y por tal razón las organizaciones tienen el compromiso de reconocer las causas y efectos que producen en una comunidad.

Teoría ética. La responsabilidad social empresarial se vincula a otros temas de gran auge hacia finales del siglo XX. En temas como la protección de los derechos fundamentales, la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible, las organizaciones se convierten en agentes para su promoción y cuidado. Las empresas comienzan a reconocer responsabilidades sociales con el objeto de contribuir al bienestar de las comunidades y al cuidado del medio ambiente.

Se pone en entredicho el modelo bajo el cual las empresas solo tienen el fin de generar riqueza y maximizar su valor en el tiempo, y se les atribuye responsabilidades que van más allá de su actividad económica. La ética pasa a ser preponderante ya no solo para el individuo, sino que también para las empresas; el rol de una organización tiene gran importancia e influencia sobre la

sociedad y por ello su conducta debe ser ética frente a las diferentes relaciones que sostenga con los grupos de interés.

Según Freeman (1984) los grupos de interés son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de una organización. Lo anterior quiere decir que los grupos de interés son todos aquellos que tienen alguna relación directa o indirecta con la empresa. Dependiendo del grado de relación que tenga con la empresa estos se clasifican:

Grupos de interés directos. Accionistas, socios, empleados, clientes, proveedores.

Grupos de interés indirectos. Medio ambiente, gobierno, comunidad, sociedad, público en general.

Sumado a lo anterior, cabe mencionar que dependiendo de la relación varía la responsabilidad de una empresa. Por ejemplo, la empresa debe garantizar condiciones dignas de trabajo para con sus trabajadores para crear buenos ambientes laborales o la protección de sus derechos, y demás obligaciones que garanticen la buena relación: empresa – trabajador. Asimismo, la empresa tiene que presentar una conducta ética con todos sus grupos de interés.

1.10.3.3 La RSE en la actualidad. Actualmente la RSE tiene un papel muy importante dentro de las organizaciones. Hoy en día una empresa no solo se la valora por la generación de riqueza, sino que se tiene en cuenta otros factores para medir su valor en el mercado. Es muy importante para una sociedad el éxito de una empresa. El crecimiento de una empresa genera beneficios a una comunidad, genera empleos, contribuye al desarrollo de la misma.

Pero surge una pregunta inquietante: ¿Qué precio muchas veces se paga por el crecimiento irresponsable de una empresa? De ahí la necesidad de que las empresas adopten nuevas tendencias empresariales que contribuyen a su crecimiento sin el daño o perjuicio de otros. Desde la academia un sin número de investigadores han enfatizado en el imperativo de cambiar a un nuevo paradigma que permita a las empresas crecer de una manera sostenible. La responsabilidad social empresarial

es una nueva manera de hacer negocios ya que según Montañez y Gutiérrez es una herramienta que permite:

El objetivo de las empresas es contribuir para una sociedad mejor y más sustentable, pero sin tratar de maximizar las utilidades si estas son generadas a costa de prácticas inadecuadas, de la degradación del medio ambiente o del uso de prácticas éticas cuestionables. Ello permite que la RSE se conciba como una estrategia que busca beneficios tanto para la empresa como para la sociedad. (p. 23)

Como se mencionó, la RSE es un instrumento lleno de beneficios y oportunidades para las empresas. La adopción de la RSE entre otros beneficios genera:

- Empresas más responsables con el cuidado del impacto económico, social y ambiental.
- Empresas competitivas.
- Empresas sostenibles en el tiempo.
- Cultura ética.

Por último, varias iniciativas globales surgieron con el ánimo de establecer guías y lineamientos que fomenten la responsabilidad social empresarial, la promoción de la ética en los negocios, la protección de derechos humanos y laborales.

1.10.3.4 Iniciativas globales.

Global Reporting Initiative (GRI). The Global Reporting Initiative (GRI) establece guías para la rendición de cuentas de las organizaciones en temas económicos, sociales y ambientales. Esta iniciativa se fundó en Boston (EE.UU.) en 1997 a raíz del daño ambiental que causó el derrame de petróleo del buque Exxon Valdez. El GRI (2022) afirma que su principal objetivo es visualizar un futuro sostenible habilitado por la transparencia y el diálogo abierto sobre los impactos. Este es un

futuro en el que informar sobre los impactos es una práctica común en todas las organizaciones del mundo. Como proveedor de los estándares de divulgación de sostenibilidad más utilizados en el mundo, somos un catalizador para ese cambio.

El GRI lo comprende tres series de estándares:

Estándares Universales. Lo componen los fundamentos, propósitos, conceptos y guías para la implementación del GRI en una organización. Además, menciona los requerimientos mínimos que tiene que tener una organización para emitir informes de sostenibilidad de acuerdo al GRI.

Estándares Sectoriales. Este estándar pretende mejorar la calidad e integridad de los informes de sostenibilidad. Para ello se desarrollan estándares para 40 sectores diferentes. Dependiendo de la actividad de una organización esta ocasionara diferentes impactos a la comunidad y medio ambiente. Los estándares sectoriales profundizan en las actividades de mayor impacto como: Petróleo, gas, agricultura, entre otros.

Estándares Temáticos. Los Estándares Temáticos proporcionar información sobre temas en específico. Incluyen temas como: normas sobre residuos, salud y seguridad ocupacional e impuestos. Cada estándar incorpora una descripción general del tema e informa cómo una organización debe gestionar sus impactos asociados.

ISO 26000. La ISO 26000 es una guía de responsabilidad social publicada en el año 2010. La guía fue elaborada por un grupo de expertos interdisciplinarios, partieron del propósito de que la guía tuviera un alcance a nivel global. Es así que la guía 26000 de responsabilidad social puede ser acogida por entidades públicas o privadas con o sin ánimo de lucro, a su vez, cualquier empresa independientemente de su tamaño puede adoptar esta guía: La ISO 26000 entre otros, los principales objetivos de esta norma son:

-Pedagogía sobre la importancia de la responsabilidad social en las empresas.

-Prácticas de buen gobierno.

-Considera a los usuarios de la información como una parte importante de la empresa.

1.10.3.5 Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS. En las últimas décadas las crisis sociales y medio ambientales se han profundizado por cuenta de diferentes situaciones presentadas en todo el mundo. Producto de ello, La organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció la agenda 2030 con el objeto de fortalecer y unir esfuerzos entre gobiernos, acuerdos internacionales, sector privado y población civil para atender a las problemáticas presentadas en la sociedad en general. Entre las problemáticas se destacan: la lucha contra la desigualdad y la pobreza, el cuidado del medio ambiente, crecimiento económico responsable, crisis climática, entre otras problemáticas que amenazan con la estabilidad y futuro del mundo.

Dicho lo anterior, la agenda 2030 estableció los objetivos de desarrollo sostenible que tienen como fin establecer estrategias, acciones, rutas que permitan proteger y asegurar el bienestar de todos los seres humanos y seres sintientes que habitan en el planeta tierra. En total son 17 objetivos y 169 metas que componen la agenda 2030 que como se mencionó anteriormente buscan proteger el bienestar de las personas y del planeta.

Es importante señalar que dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible la disciplina contable juega un papel muy importante en alguno de ellos. Tal es el caso de los ODS 12 y 16.

La meta 12.6 señala que es fundamental alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes (Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, s.f.), como se puede observar la meta 12.6. pone sobre la mesa la necesidad e importancia de incorporar en las empresas prácticas que aporten al desarrollo sostenible y, además que incluyan o elaboren informes que den cuenta del impacto de su comportamiento empresarial con la sociedad y medio ambiente.

Por otro lado, las metas 16.6. y 16.10. señalan crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas y garantizar el acceso público a la información y proteger las

libertades fundamentales de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales (Departamento Nacional de Planeación-DNP, s.f.); lo anterior sugiere que las entidades, sean públicas o privadas, les corresponde crear una infraestructura de información que dé cuenta de su desempeño, pero no solo en términos financieros sino también en términos sociales y ambientales, y, que a dicha información se pueda acceder para garantizar la fe y transparencia de la misma.

Lo expuesto anteriormente, pone en evidencia la importancia de generar informes y/o indicadores que trasciendan a la dimensión financiera, y así aporten al desarrollo sostenible y, por tanto, el rol fundamental de la disciplina contable dentro de la agenda 2030.

1.10.3.6 Contabilidad social y ambiental. Según Cañibano (1975) la contabilidad es:

Una ciencia de naturaleza económica, cuyo objeto es el conocimiento pasado, presente y futuro de la realidad económica, en términos cuantitativos a todos sus niveles organizativos, mediante métodos específicos, apoyados en bases suficientemente contrastadas, a fin de elaborar una información que cubra las necesidades financieras y las de planificación y control internas. (p. 33)

Partiendo de la definición anterior, la contabilidad es concebida como una ciencia que, a partir de sistemas de información, suministra informes de carácter cuantitativo para conocer la situación (económica o financiera) real de una organización sirviendo como base para la toma de decisiones. Esta concepción guarda cierta afinidad con el Paradigma Funcionalista de la Contabilidad, el cual la define como una métrica isomorfa de la realidad, esto es, una ciencia empírica que mediante sistemas de medición refleja la realidad del objeto de estudio.

Según Larrinaga (1999) el paradigma funcionalista de la contabilidad es reduccionista en dos sentidos “en cuanto a la consideración de los fenómenos, solo estudia los económicos olvidando el resto de fenómenos sociales. También es reduccionista porque estudia la organización como conjunto de individuos, sin tener en cuenta la relación entre ellos” (p. 112). En síntesis, el paradigma funcionalista busca una visión objetivista de la contabilidad, es decir, usa métodos

cuantitativos de carácter empírico para la creación de sistemas de información contable útil para la toma de decisiones.

En la segunda mitad del siglo XX la disciplina contable se vinculó a otras áreas del conocimiento con el objeto de cuestionar la corriente principal de la contabilidad (paradigma funcionalista), transformar la disciplina y darle una mirada más allá de lo netamente financiero. Es así que empezaron a surgir los primeros cimientos de lo que hoy se conoce como Contabilidad Social y Ambiental.

Este nuevo enfoque de las ciencias contables surgió a partir de la Corriente Crítica de la Contabilidad, según Gómez (como se citó en Villarreal y Córdoba, 2017) “la corriente crítica se fundamenta en distintas disciplinas como la sociología, la economía política, la ecología y la filosofía que estudiadas desde un enfoque interdisciplinario permiten el avance de las perspectivas críticas en contabilidad” (p. 145). Esta corriente permite ver a la contabilidad desde una perspectiva más amplia, agregando funciones multidisciplinares en el ejercicio de la profesión contable.

A diferencia del paradigma funcionalista, la corriente crítica tiene un enfoque multidisciplinario, es decir, tiene en cuenta las dimensiones sociales y ambientales para la creación de modelos que favorezcan a todas las partes que intervienen en una organización; además, utiliza herramientas metodológicas objetivas y subjetivas (cuantitativas y cualitativas). En conclusión, la corriente crítica entiende que la contabilidad “no solo provee información financiera para que los mercados operen, las empresas permanezcan y el estado funcione, sino que influye en decisiones que afectan el interés público y la calidad de vida de las personas e impacto en el tejido social” (Gómez, como se citó en Villarreal y Córdoba, 2017, p. 147).

Como se mencionó al principio, la contabilidad social y ambiental surge a raíz de la vinculación de las ciencias contables con otras áreas del conocimiento y la necesidad de respuestas ante las nuevas demandas económicas, sociales y ambientales. La contabilidad social y ambiental surge en los años 1970; las sociedades europeas adquirieron mayor compromiso con el hombre y el bienestar humano.

Francia fue pionera en la consolidación de la contabilidad social a través de informes que daban cuenta del aporte y retribución del trabajo más allá de la medición del salario. Asimismo, en la década de los 70s en los informes financieros empezaron a reconocerse impactos ambientales de la actividad de ciertas empresas. En la década de los 80s la Organización de las Naciones Unidas promovió e instaló el concepto desarrollo sostenible con el objeto de concientizar a los países de los problemas medioambientales ocasionados por el desarrollo económico. Posteriormente, como consecuencia de las crisis ambientales y sociales la contabilidad social y ambiental va emergiendo a tal punto de definirla como una rama de la contabilidad (Gómez, 2009).

No hay un consenso sobre el concepto Contabilidad Social y Ambiental. D'Onofrio (como se citó en Amigo, 2018) define a la contabilidad social y ambiental como:

Aquella que contempla la información que genera la entidad para reflejar diversos aspectos sociales sobre los que puede impactar su actividad, dentro de la cual se pueden encontrar cuestiones relativas a los empleados, la comunidad social, el medio ambiente u otras cuestiones éticas. (párr. 57)

Para terminar, una aproximación al concepto contabilidad social y ambiental, como aquella rama de la contabilidad que sistematiza información acerca de los impactos que produce una actividad económica a la sociedad y el medio ambiente.

1.10.3.7 Balance social. No está en discusión que, al momento de valorar a una empresa el ítem más importante a tener en cuenta es el desempeño económico, en otras palabras, la valoración de una empresa dependerá en gran medida de su productividad y crecimiento. Una empresa para mantenerse en el tiempo tiene que generar rendimientos, de lo contrario tendera a desaparecer. Por ello resulta inútil poner en discusión el carácter económico que tiene una organización con fines de lucro.

Pero para que la empresa pueda producir bienes y servicios necesitara de terceros y de un medio para lograrlo. Lo anterior hace pensar que los trabajadores necesitaran de condiciones mínimas para lograr mayor eficiencia y productividad; también la empresa necesitara de un medio, el cual

deberá cuidar para continuar con su operación y su conducta debe ser acorde a las normas legales y reglamentarias de donde se encuentre.

Surge así el tema de responsabilidad social empresarial que busca ampliar la perspectiva de la empresa para que cambie su postura frente al trabajo humano y a los efectos que ocasiona a la sociedad y medio ambiente. Aparece entonces un instrumento que permite la medición, evaluación y cumplimiento de la RSE en una empresa, a este instrumento se le denomina Balance Social. En términos muy genéricos el balance social es un informe en el cual, mediante variables e indicadores, una empresa informa sobre su desempeño en términos económicos, sociales y ambientales, así las cosas, el balance social según Correa (2007):

Es un sistema de evaluación para conseguir un crecimiento sostenido que valora la labor de una empresa o entidad y su repercusión en la sociedad a partir del análisis de sus aspectos sociales y éticos. Consiste en reunir, sistematizar y evaluar la información que corresponde a las dimensiones sociales, según la naturaleza y los intereses de la actividad empresarial, volcada en un documento de alcance público, donde se puedan cuantificar los datos. (p. 15)

No hay una fecha precisa sobre su aparición, pero es a partir de la segunda mitad del siglo XX en donde empresas empiezan a incluir dentro de sus informes financieros información acerca de su función social. En la década de los 70s, en Estados Unidos aparece la figura *Auditoria Social*. En el informe de esta auditoria las empresas expresaban los gastos incurridos para la capacitación de su personal, los incentivos dados, entre otros aspectos.

En la misma década, en Francia los empresarios junto con investigadores y profesores universitarios propusieron la idea del balance social. Para Chevalier (como se citó en Fernández et al., 1991) el balance social “es ante todo un análisis hacia el porvenir y una proyección de las acciones que la empresa debe emprender” (p. 45).

Un acontecimiento a resaltar la promulgación de la Ley 77-769 del 12 de julio de 1997 en Francia. Dicha Ley establecía la obligatoriedad de emitir el balance social a partir del año 1979 para aquellas empresas que tuvieran más de 750 trabajadores y a partir de 1892 para aquellas

empresas con más de 300 trabajadores. Esta Ley exigía a las empresas informar sobre los siguientes rubros:

- Empleo.
- Higiene y seguridad.
- Capacitación.
- Remuneraciones.
- Otras condiciones de trabajo.
- Relaciones laborales.
- Condiciones de vida del trabajador y su familia.

En síntesis, esta Ley francesa les ordenaba a las empresas emitir informes acerca de su comportamiento en el campo social (Fernández, 1991).

En América Latina el balance social ha tenido un desarrollo teórico y práctico. A lo largo de esta parte del continente muchas empresas han optado por la implementación del Balance Social. En Argentina, la ACDE-Unipac Argentina desarrollo un modelo de balance social estructurado de la siguiente manera:

- Individuo y familia: Salarios, bonificaciones, entre otros.
- Condiciones laborales: Jornada laboral, seguridad, etc.
- Competencia del trabajador: Nivel educativo, capacitaciones, etc.

-Entorno: Inversión social, donaciones, contaminación, etc.

Colombia no ha sido la excepción, en el año 1978 la ANDI (Asociación Nacional de Industriales) creó un modelo de balance social para las empresas colombianas. Este modelo tomó como referencia los esquemas realizados por las empresas francesas a partir de la Ley 77-769. Según la Supersolidaria (2002) el balance social es el proceso de evaluación comparativo entre el inventario inicial (de talentos, capital social y alianzas estratégicas de la organización, necesidades de los asociados, sus familias y comunidad de entorno), los proyectados (proyectos sociales, culturales, ambientales, políticos y educativos planeados para atender las necesidades más sentidas de la comunidad empresarial), y lo calcula mediante indicadores de logro que van a permitir medir el impacto de las acciones adelantadas frente a los temas de evaluación.

1.10.3.8 Modelos de balance social.

Balance Social y Ambiental para PYMES. El Comité de Integración Latino Europa – América (CILEA) es una asociación que se creó en Venecia en el año de 1996 con el fin de integrar a los profesionales de ciencias económicas y contables de Europa y América Latina para converger conocimientos, prácticas y otros aspectos que contribuyeran a fortalecer el proceso de estandarización de las normas técnicas y el ejercicio de estas profesiones. Además, el CILEA es socio de la red de IFAC (International Federation of Accountants).

El Modelo de Balance Social y Ambiental fue desarrollado en el año 2013 por esta asociación y está en constante actualización. Este modelo se dirige principalmente a las pequeñas y medianas empresas de Latinoamérica. De manera sucinta, el modelo tiene la siguiente estructura:

Antes de empezar con la aplicación este modelo propone una fase previa que consiste en:

2 Identificación de los grupos de interés: en este punto la empresa deberá identificar los grupos de interés y a los cuales les deberá rendir cuentas sobre sus efectos sociales y ambientales de su actividad.

3 Diagnóstico de la PYME: en esta fase se deberá responder a un cuestionario propuesto por el modelo para determinar la situación actual de la empresa en relación a lo social y ambiental.

Una vez finalizada la fase previa se procede a la aplicación del modelo; hay que tener en cuenta que para la aplicación del modelo se deben tener cierta información o acceso a información de la empresa. La estructura del modelo es la siguiente:

-Identificación de la empresa: información general de la empresa.

-Indicadores económicos: determina el valor agregado de la empresa y como esta los distribuye a los grupos de interés.

-Indicadores sociales internos: estos indicadores informan sobre las inversiones que realiza la empresa a sus trabajadores.

-Indicadores sociales externos: estos indicadores ayudan a conocer los proyectos, beneficios o inversiones que realiza la empresa y que favorecen a la comunidad.

-Indicadores de recursos humanos: demografía organizacional, rotación del personal, jornada laboral, salarios, entre otros.

-Indicadores de política de empleo: en esta parte se informa acerca del ambiente e incentivos laborales.

-Indicadores ambientales: Información acerca de la adopción de ciertas prácticas que ayudan a prevenir los efectos de la actividad de la empresa en el medio ambiente.

-Otras informaciones: en esta parte se revela información que se crea considerable a informar para las partes interesadas.

Ventajas. El modelo fue desarrollado estrictamente para pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Latinoamérica, por ende, las empresas que pertenecen en este grupo pueden tomar este modelo para desarrollar un balance social de forma accesible, tal es el caso de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC.

Modelo de Balance Social de la OIT, ANDI Y CJC. Este modelo fue el resultado del trabajo articulado entre la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Cámara Junior de Colombia (CJC). Este modelo fue publicado por primera vez en el año 1987 y su actualización más reciente data del año 2001. Para elaborar y aplicar este modelo, el manual propone:

-Definir y plantear políticas sociales.

-Hacer diagnóstico de la realidad interna de la empresa.

-Definir objetivos sociales.

-Diseñar modelo o adecuar modelo: definir las variables e indicadores de acuerdo a las características de la empresa.

-Diseñar flujos de información: fuentes de información, instrumentos de recolección y tabulación.

-Análisis de la información para la aplicación del modelo.

Modelo Ethos. El modelo Ethos fue desarrollado por el Instituto Ethos con la colaboración de la Fundación Emprender. Los siguientes indicadores estructuran este modelo:

-Indicadores de desempeño económico.

-Indicadores de desempeño social.

-Indicadores de desempeño ambiental.

1.10.3.9 Diagnostico organizacional. Según la definición de la RAE (2021), diagnóstico es: “recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza”. En ese orden de ideas, se puede inferir que un diagnóstico es un proceso en el cual se recolecta y se interpreta información para evaluar y resolver un problema de diferente índole.

Un diagnóstico se lo puede clasificar según su fin; el diagnóstico organizacional es un método mediante el cual se puede conocer la situación real de una organización para crear mecanismos de mejoramiento para los problemas, según Rodríguez (2015):

El diagnostico organizacional constituye una descripción, una explicación, hecha por el observador, del operar de una organización determinada. Esta descripción debe ser capaz de dar cuenta adecuadamente del operar de la organización, es decir, permitir que otro observador pueda ser testigo -en su ámbito de experiencia- del funcionamiento organizacional descrito. (...) para que el diagnostico pueda servir como un instrumento válido en la comunicación científica y para que a partir de él se pueda implementar un proceso de cambio organizacional. (p. 30)

1.10.4 Marco legal

Constitución Política de Colombia de 1991. La presente investigación tiene como marco legal el artículo 333 Constitucional el cual establece que, toda empresa legalmente constituida en Colombia, como base del desarrollo, tiene un fundamento social que implica obligaciones. Ante lo anterior, las empresas son sujetos de obligaciones y por lo tanto deben contribuir al desarrollo económico y social y, como se ha mencionado a lo largo de este trabajo el balance social muestra la contribución de la empresa con sus grupos de interés y medio ambiente; prima el interés social sobre lo particular, en consecuencia, la ley delimitara el alcance de la libertad económica cuando se vea afectado un interés colectivo, el balance social está orientado hacia la mejora constante de la empresa en relación con sus efectos que pueda ocasionar a la sociedad y medio ambiente (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Ley 43 de 1990. La ley 43 de 1990 regula el ejercicio de la profesión contable. El título sexto expone sobre las relaciones del Contador Público con la Sociedad y el Estado” expresa que, para ser garantes de confianza pública, las certificaciones, dictámenes, opiniones, juicios, y todo trabajo que realice el contador público colombiano debe realizarse bajo conducta ética. En ese orden de ideas, se puede concluir que el balance social debe reflejar la realidad de la empresa y no debe ser tergiversado por intereses individuales (Congreso de la república, 1990).

Ley 1328 de 2009. El artículo 96 señala, con el propósito de promover la adopción y el desarrollo voluntario de actividades de responsabilidad social por parte del sistema financiero, asegurador y del mercado de valores, créase el programa de balance social como una herramienta de gestión empresarial que sirva para divulgar el impacto que dichas actividades tienen en la población colombiana. El Estado Colombiano por medio del citado artículo fomenta y crea el programa balance social con el objeto de que las entidades de este sector informen y reconozcan los efectos que ocasionan sobre la población colombiana. Además, lo pone al balance social como un instrumento de gestión en el marco de la responsabilidad social empresarial (Congreso de la república, 2009).

Ley 105 de 1993. Esta ley señala las disposiciones generales del sector transporte en el país. Aquí encontramos los principios del sector transporte, los órganos que conforman el sistema nacional de transporte como los son: el Ministerio de Transporte, la Dirección General Marítima del Ministerio de Defensa Nacional y demás organismos adscritos y/o vinculados (Congreso de la república, 1993).

Decreto 1650 de 2017. Mediante este decreto el Gobierno Nacional creó el programa de estímulos ZOMAC que estimula la inversión para empresas ya constituidas o la constitución de nuevas sociedades ubicadas en zonas afectadas por el conflicto armado. Entre varios beneficios, se puede encontrar tarifas diferenciales en el impuesto de renta y complementarios, líneas de crédito bajas para incentivar la inversión o creación de nuevas empresas.

La empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. está ubicada en el municipio de San Miguel de Putumayo catalogado como zona ZOMAC, por tanto, puede gozar de los beneficios anteriormente descritos (Presidencia de la república, 2017).

Decreto 173 de 2001. Tiene como fin establecer las reglamentaciones necesarias para la habilitación de las empresas de transporte público terrestre automotor de carga y la prestación por parte de las mismas, en conformidad con la carta magna de 1991 y demás normas que la modifiquen y/o adicionen. Además, señala las directrices para que el servicio de transporte de carga sea seguro, eficiente en el territorio colombiano (Presidencia de la república, 2001).

1.11 Metodología

1.11.1 Paradigma de la investigación

La presente investigación se desarrollará bajo el paradigma cuantitativo puesto que se emplearán técnicas estadísticas con el fin de que la información sea medible-cuantificable. El paradigma cuantitativo según Monje (2011) “se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles, derivados de los conceptos teóricos con los que se construyen las hipótesis conceptuales” (p. 13). No está demás mencionar que el paradigma cuantitativo tiene como fundamento la corriente positivista. El positivismo según Miranda y Ortiz (2020):

Plantea la posibilidad de llegar a verdades absolutas en la medida en que se abordan los problemas y se establece una distancia significativa entre el investigador y el objeto de estudio. Desde el punto de vista epistemológico, este paradigma brinda una distinción entre quien investiga como un sujeto neutral y la realidad abordada que se asume como ajena a las influencias del sujeto científico. (p. 7)

Para la aplicación del modelo de balance social se utilizará información de la empresa para definir las variables e indicadores que lo conformaran. La información se recolectará a través de encuestas y análisis documental; la información estará expresada en cifras y reflejará la realidad de

la empresa. No se tendrá en cuenta el juicio o sesgo del investigador, por consiguiente, la investigación se desarrollará con plena objetividad.

1.11.2 Enfoque de la investigación

El enfoque empírico analítico propone el distanciamiento entre el investigador y el objeto de estudio, dicho de otra manera, el objetivo central del enfoque empírico analítico es cuidar la objetividad de la investigación.

El modelo de balance social se elaborará a partir de la información de la empresa lo que permitirá que el modelo represente una aproximación a la realidad de la empresa.

1.11.3 Tipo de investigación

La investigación descriptiva se basa en la descripción de la realidad tal cual se percibe. “Las investigaciones descriptivas son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 109). En este sentido, para el diseño del balance social se tomarán los resultados obtenidos de las encuestas y el análisis documental para determinar el modelo del balance social y su aplicación.

1.11.4 Método de la investigación

El método empleado para la presente investigación es el hipotético deductivo ya que el enfoque empírico analítico es adyacente a este método. Además, este método permite plantar hipótesis a partir de los datos disponibles, para el caso del presente trabajo se parte del análisis de la responsabilidad social empresarial de la empresa LOGYTRANSCARGA.

1.11.5 Población

Para el desarrollo de la presente investigación se tomará como población al cien por ciento (100%) del personal de la empresa LOGYTRANSCARGA que suministrarán la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

1.11.6 Muestra

Tipo de muestra. El método no probabilístico será el utilizado para definir el tamaño de la muestra. Los siguientes criterios soportan lo anterior:

-Se realizará una encuesta al número total del personal de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC.

-Se realizará una encuesta a la auxiliar administrativa en relación a las variables e indicadores de un modelo de balance social.

-A criterio del investigador, el gerente y contador de la empresa LOGYTRANSCARGA suministrarán información documental necesaria para la elaboración del modelo. A continuación, se detallan los nombres de los trabajadores fuentes de información:

Tabla 2.*Trabajadores de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC*

Trabajadores	
Nombre	Cargo
Ángel Rodríguez Silva	Gerente General
Fredi Humberto López Gómez	Contador
Yeny Marina Gualpaz	Tesorera
Erika Paola Álvarez Aguirre	Auxiliar administrativa
Sabarain Daza Samboni	Coordinador hseq
John Alex Arce Rodríguez	Conductor
Edwin Clever Díaz	Conductor

1.11.7 Fuentes y técnicas de recolección de la información

Fuentes Primarias. Trabajadores mencionados en la tabla 2, Auxiliar administrativa.

Fuentes Secundarias. Estados financieros, estatutos y documentos relacionados con la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC.

Técnicas de recolección de la información. Se utiliza la encuesta como técnica de recolección de información la cual será aplicada a los trabajadores de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. También, se tomará el análisis documental como técnica de recolección, consistirá en recopilar la información documental suministrada por la empresa necesaria para el modelo de balance social. Una vez recolectada la información se procederá a tabular la misma y, posteriormente, aplicar el modelo de balance social.

1.12 Recursos**1.12.1 Recursos Humanos**

-Investigador: John Sebastián Chalapud Escobar.

-Asesora: Julieth Katerine Calpa Villarreal.

-Jurados.

1.12.2 Recursos físicos

-Un (1) portátil.

-Un (1) celular.

-Útiles, papelería y fotocopias,

1.12.3 Recursos Financieros

Tabla 3.

Presupuesto de la investigación

Rubro	Valor parcial	Valor total
Ingresos		\$ 1.800.000
Ordinarios	<u>\$ 1.800.000</u>	
Gastos		\$ 1.800.000
Transporte	\$ 200.000	
Plan de internet	\$ 460.000	
Útiles, papelería y fotocopias	\$ 50.000	
Matricula	\$ 800.000	
Diversos	<u>\$ 290.000</u>	

2 Resultado de la investigación

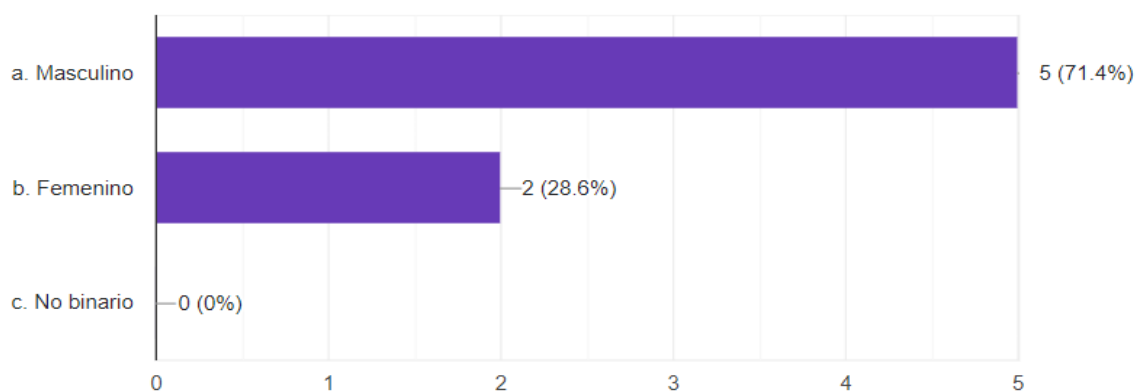
2.1. Diagnóstico de la empresa

Los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación de las encuestas permitieron conocer la situación actual de la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. Para ello, las encuestas fueron debidamente tabuladas e interpretadas para alcanzar la mayor claridad en el análisis. Asimismo, el análisis documental de los estatutos y estados financieros de la empresa posibilitaron tener una radiografía más fiel a la realidad.

2.1.1. Primera encuesta

Figura 3.

Genero



De la anterior pregunta se puede observar que de las siete (7) personas encuestadas el 71.4% pertenecen al género masculino y el 28.6% pertenecen al género femenino. Ningún empleado se identifica con género no binario.

La igualdad de género es una de las principales luchas en la actualidad ya que busca: eliminar todo tipo de discriminación en contra de las mujeres y niñas; poner fin a todo tipo de violencia

hacia las mujeres; garantizar la participación equitativa entre hombres y mujeres en espacios políticos, económicos, públicos y privados; entre otras causas que tienen como eje central la protección de los derechos fundamentales de mujeres y niñas en todo el mundo. Es por esto que en las últimas décadas han surgido múltiples iniciativas que buscan frenar la desigualdad de género puesto que es evidente su presencia en todos los ámbitos de la vida. La siguiente grafica muestra las brechas de género en el mercado laboral de Argentina, Chile y Colombia en el año 2019:

Tabla 4.

Principales indicadores que evidencian la brecha de género en el mercado laboral en Argentina, Chile y Colombia, 2019

Indicador	Descripción	Argentina		Chile		Colombia	
		M	H	M	H	M	H
Tasa de participación en la fuerza laboral	Proporción de la población en edad laboral de un país que participa activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo.	50,3%	71,4%	49,4%	70%	56%	79,7%
Tasa de desempleo	Número de personas desempleadas como porcentaje del número total de personas en la población activa.	10,7%	9,2%	8%	6,7%	12,8%	7,9%
Brecha salarial (2020)	Salario de la mujer/ Salario del hombre	0,47		0,41		0,43	
Promedio de horas semanales trabajadas por persona empleada	El valor típico de las horas efectivamente trabajadas en un trabajo por un período de referencia corto, como una semana.	29,8 h	39,2 h	33,4 h	39,5 h	37 h	45,4 h
Mujeres en juntas directivas en 2020		8%		10%		18%	

Nota. Fuente: Orcasita et al. (2022).

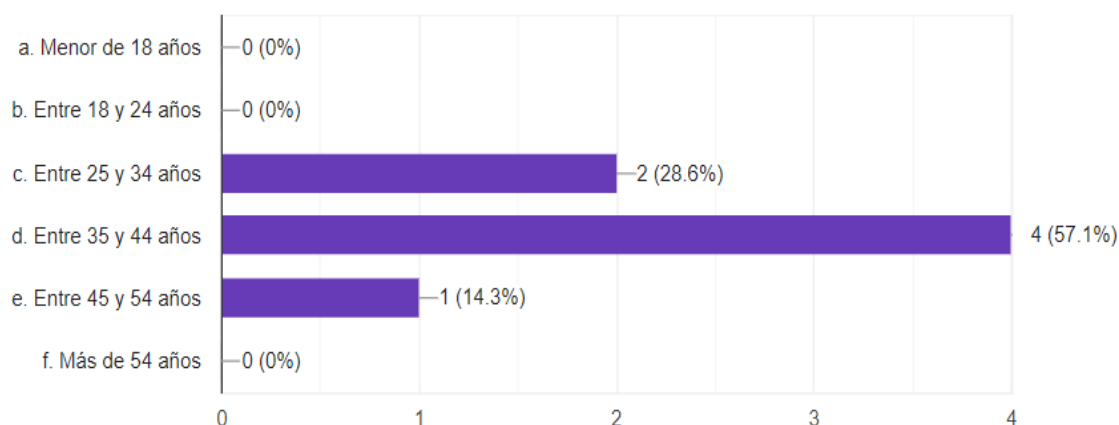
Una de las iniciativas más importantes a nivel mundial es el objetivo 5 de los ODS, Igualdad de Género. Este objetivo el cual de manera resumida tiene como meta lograr la igual entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas del planeta. Varios países han implementado políticas

públicas para alcanzar este objetivo y, Colombia no es la excepción, por ejemplo, para el año 2030 se espera que la participación de las mujeres en todas las entidades que integran al Estado sea del 50%. (DNP, s.f.).

Como se puede notar este tema es de gran relevancia y por tanto las empresas también están en la obligación de contribuir con este fin. Una manera de ayudar en ello es permitiendo que la composición demográfica en una empresa sea paritaria o cuanto menos equitativa. Mencionado lo anterior, si bien en la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ZOMAC hay participación femenina, es notorio la predominancia de trabajadores de género masculino, por tal motivo se sugiere contar con un mayor número de mujeres en el capital humano de la organización.

Figura 4.

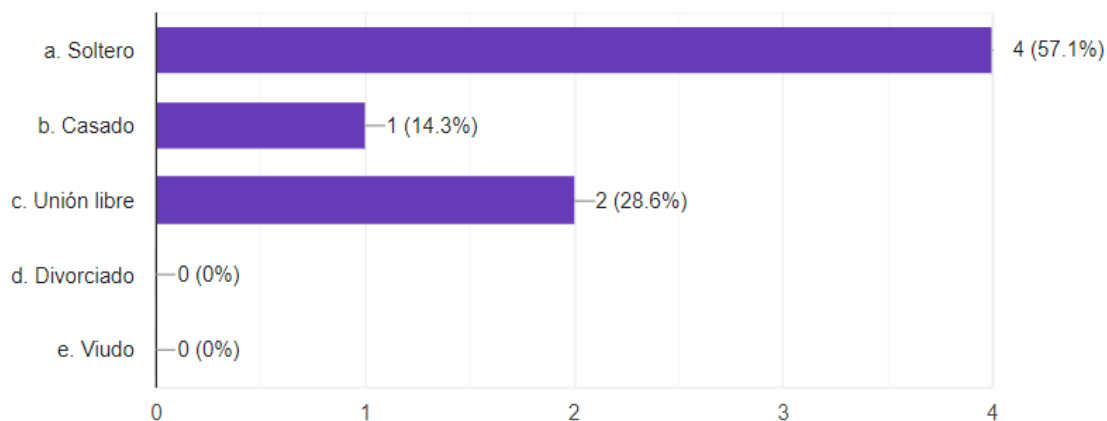
Edad



El mayor número de trabajadores se encuentra en el rango de edad entre 35 y 44 años con el 57.1%. Dos trabajadores se encuentran por debajo de este rango con 28.6% y solo un trabajador se encuentra por encima de los 45 años con 14.3%.

Figura 5.

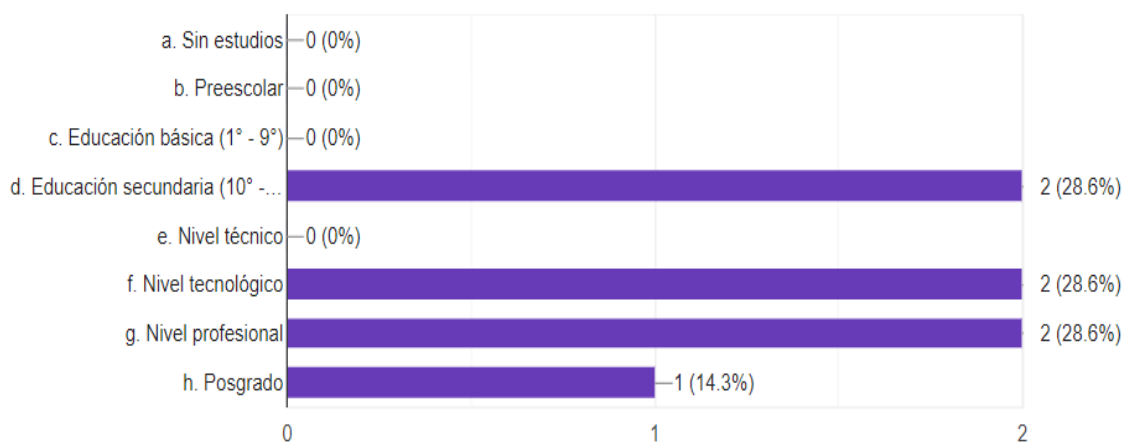
Estado civil



Cuatro de los siete trabajadores respondieron estar solteros, con una participación porcentual del 57.1%. El resto de colaboradores contestaron estar en unión libre (28.6%) y casado (14.3%).

Figura 6.

Nivel de estudios

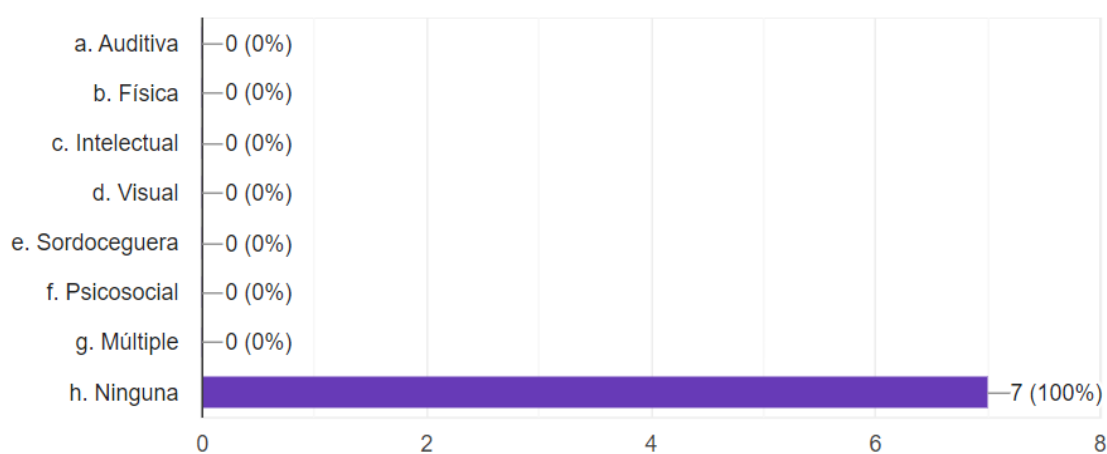


La grafica muestra que la mayor parte del personal de la empresa LOGITRANSCARGA S.A.S. tienen un nivel de estudios superior a la educación secundaria (71.4%). Dos personas manifestaron solo tener hasta el título de bachiller (28.6%). Aquí cabe destacar varias cosas, los empleados cuentan en su mayoría con estudios tecnológicos, de pregrado y de posgrado lo que es un buen

síntoma para la empresa ya que cuenta con personal capacitado para los retos y necesidades que pueda tener esta en el presente y mediano plazo. Segundo, en el municipio de San Miguel no hay instituciones que ofrezcan estudios tecnológicos ni de pregrado lo cual dificulta la posibilidad de contar con personal que tenga un grado de preparación superior a la educación básica puesto que la demanda en esta zona es baja por lo mencionado.

Figura 7.

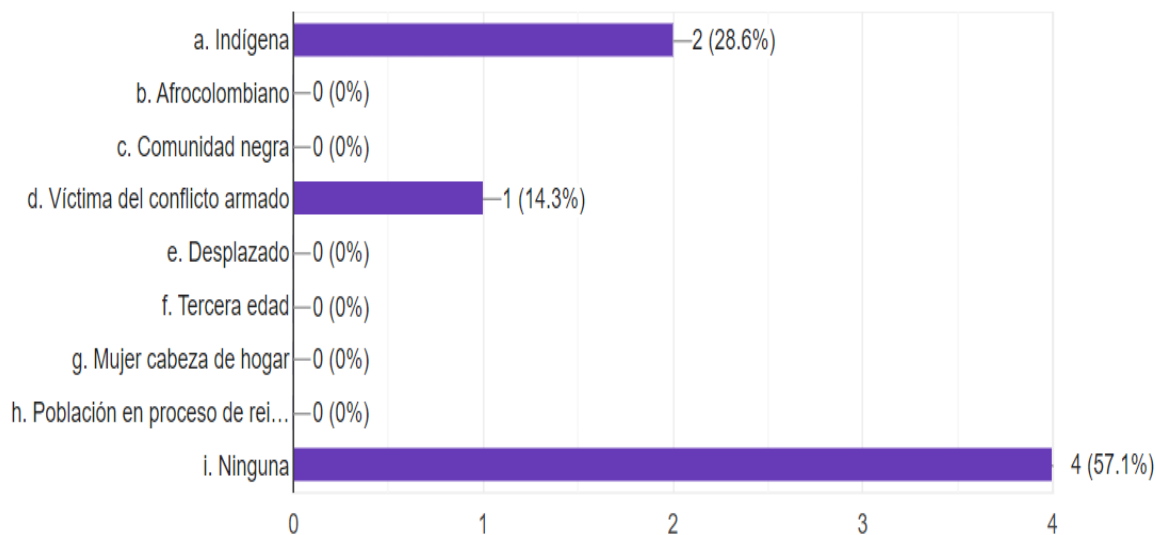
Tiene alguna discapacidad



Como muestra la gráfica ningún trabajador de la empresa LOGITRANSCARGA es discapacitado. Antes de continuar es necesario hablar acerca de la inclusión laboral. Este tema es de suma relevancia dado que contratar personas con discapacidad trae muchos beneficios para las empresas. Así, por ejemplo, promueve el acceso equitativo al trabajo, es decir, toda persona independientemente de su condición tiene la misma oportunidad para participar o acceder a la fuerza productiva de un país, fomenta la diversidad demográfica en una empresa, actúa como un ente responsable frente a la sociedad en el marco de la responsabilidad social empresarial, y hay casos particulares como el de Colombia dado que el Estado brinda favores tributarios y legales para aquellas empresas que adopten este tipo aperturas.

Figura 8.

Pertenece a una población especial



A la anterior pregunta el 57.1% de los encuestados indicaron no pertenecer a ninguna población especial. El resto contestó pertenecer a comunidades indígenas (28.6%) y el 14.3% señala ser víctima del conflicto armado.

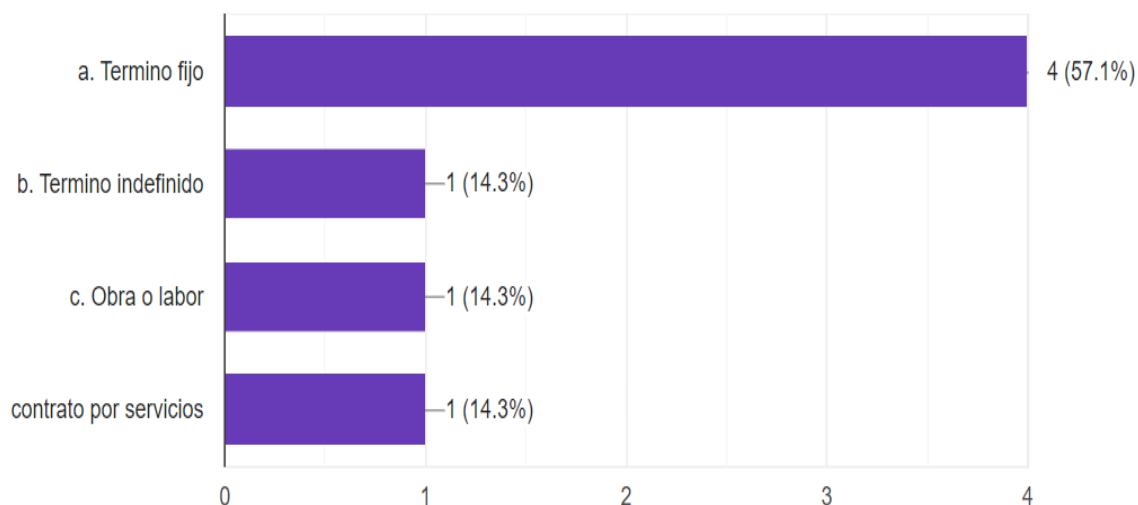
Es necesario tocar de manera sucinta el concepto de inclusión laboral. Este tema se encuentra en el marco de la responsabilidad social empresarial y se puede definir como la posibilidad que tienen las personas de acceder a un trabajo digno y decente sin que estas sean valoradas por su origen étnico, género, religión, etcétera, de esta forma, la política de RSE tiene como uno de sus objetivos contribuir a reparar las fracturas sociales entre las comunidades enfrentadas propiciando actividades económicas conjuntas (Sepúlveda et al., 2015).

Dicho esto, las empresas deben ser escenarios de sensibilización e inclusión para aquellas personas en riesgo de exclusión y en ambientes favorables para desarrollar su actividad, a propósito, el ODS 8 trata de la importancia del trabajo decente, este entendido como aquel que satisface las necesidades del trabajador y de su familia ya que cuenta con remuneraciones dignas, oportunidades equitativas y seguridad laboral.

Por las razones descritas, es de subrayar que la empresa LOGITRASCARGA cuente con personal perteneciente a comunidades indígenas y víctimas del conflicto armado en Colombia.

Figura 9.

Tipo de contrato con la empresa LOGYTRASCARGA



Como se puede notar, los tipos de contratos que tiene la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. con sus empleados son variados ya que estos dependen del cargo a desempeñar.

La mayor parte del personal tiene vínculo laboral a término fijo e indefinido, esto es un síntoma positivo tanto para la empresa y los trabajadores pues genera estabilidad laboral, elemento esencial pues forma un contexto laboral sólido, es decir, maximiza la eficiencia, compromiso y el bienestar de los colaboradores repercutiendo de manera altamente efectiva en el rendimiento de la organización. Los cargos que se encuentran en este tipo de contrato son: gerente general, tesorera, coordinadora HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality por sus siglas en ingles) y conductores (2).

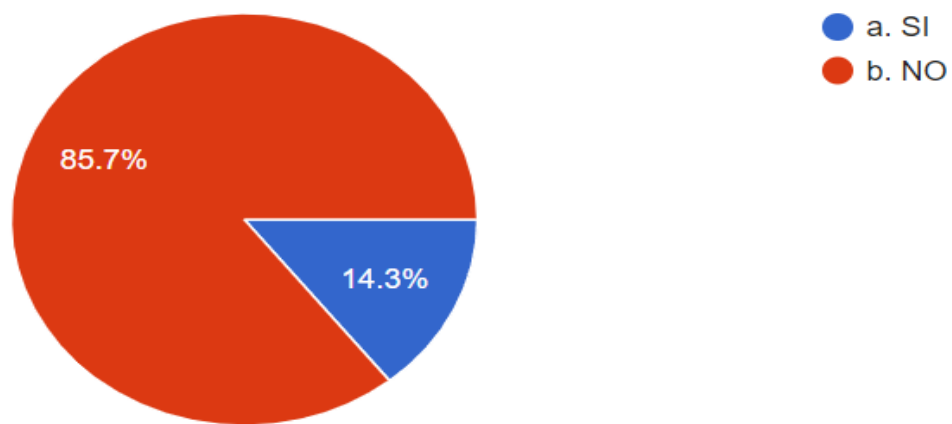
El resto de personal tiene vinculación por prestación de servicios y obra o labor. Aquí se encuentran: contador público y la auxiliar de administración ya que estos cargos no demandan mucho tiempo en las labores diarias.

Figura 10.

Accidentes de trabajo en la empresa

Si su respuesta es SI, por favor continúe con la pregunta No 9.

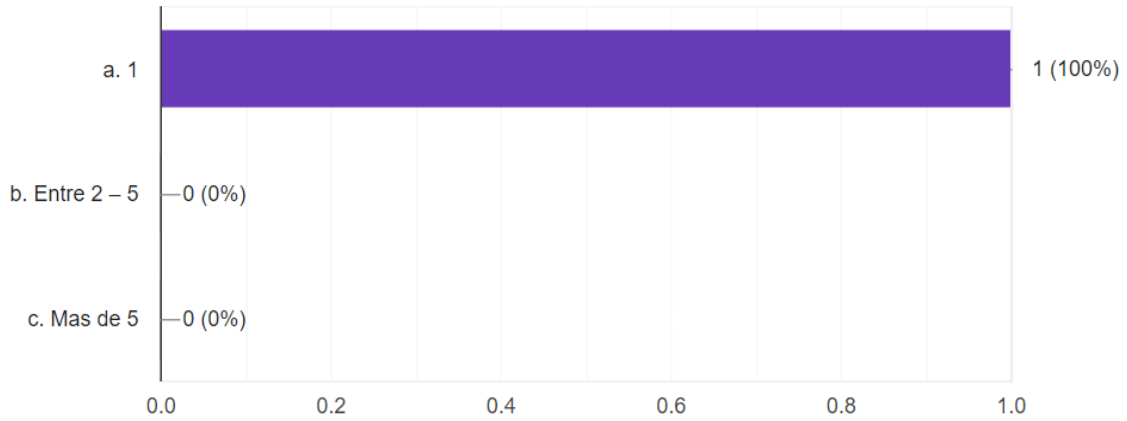
Si su respuesta es NO, por favor continúe con la pregunta No 10.



De las siete personas vinculadas laboralmente seis manifestaron nunca haber tenido un accidente laboral en su sitio de trabajo, solo un empleado contestó tener en su historial incidente de trabajo. No obstante, sí bien es un indicador con un porcentaje mínimo, lo factible es que no se presente, lo que hace reflexionar al interior de la empresa con referencia a las condiciones peligrosas que pueden estar latentes en el desarrollo de las funciones asociadas a los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones o las mismas acciones y comportamientos del trabajador.

Figura 11.

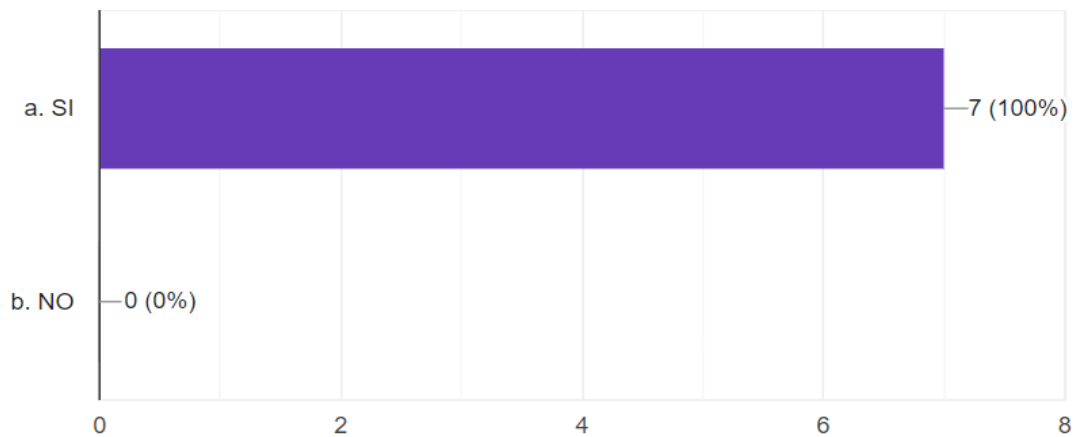
Número de accidentes de trabajo



El número de accidentes de trabajo sufridos por la persona que contesto de forma afirmativa a la anterior pregunta es de uno (1).

Figura 12.

La empresa ha hecho capacitaciones en temas de salud y seguridad en el trabajo

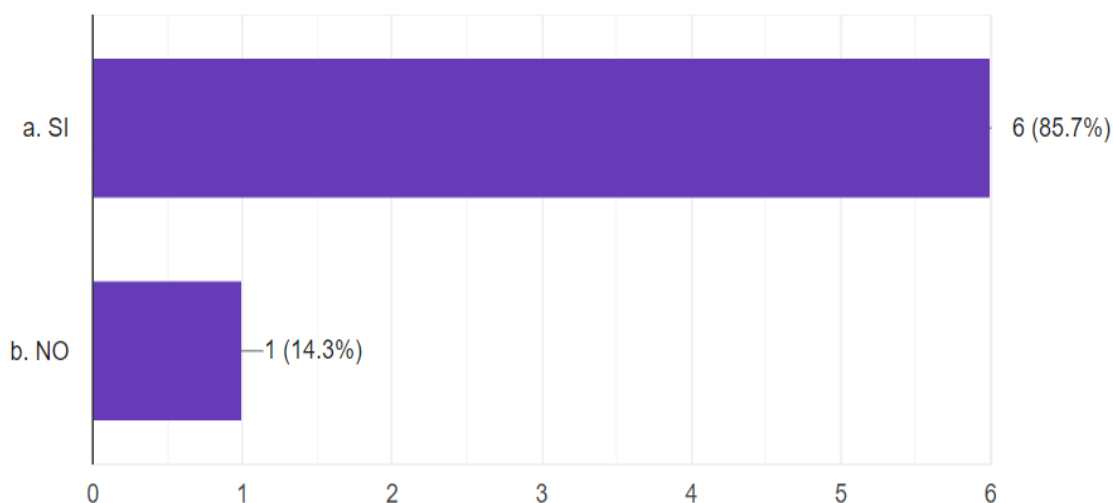


El 100% de los colaboradores expresaron que la empresa LOGITRANSCARGA los capacito en relación a la salud y seguridad en el trabajo. Este es un resultado positivo porque se evidencia el interés y preocupación de la organización en este tema.

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina que atañe a todas las entidades de cualquier naturaleza ya que propende por la salud de los trabajadores por medio de acciones y/o controles que previenen las lesiones o enfermedades laborales. Además, es el área que dota al personal de los elementos necesarios para el cuidado de su integridad física y mental.

Figura 13.

La empresa capacita al trabajador en relación a su cargo o función

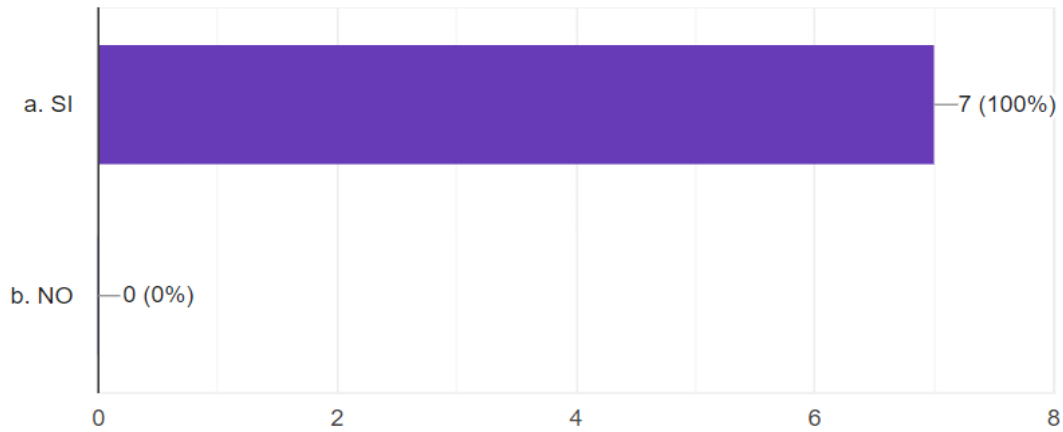


El 85.7% de los empleados manifestó haber participado en capacitaciones brindadas por la empresa en relación a su cargo y/o función.

La capacitación laboral trae muchos beneficios porque permite que las personas adquieran nuevas destrezas potenciando la calidad de su trabajo, el desarrollo de habilidades blandas, la capacidad de adaptarse y contribuir a los cambios y desafíos en el mercado laboral, entre otras ventajas que, en últimas, mejoran el funcionamiento de la organización.

Figura 14.

La empresa fomenta la buena relación entre trabajadores

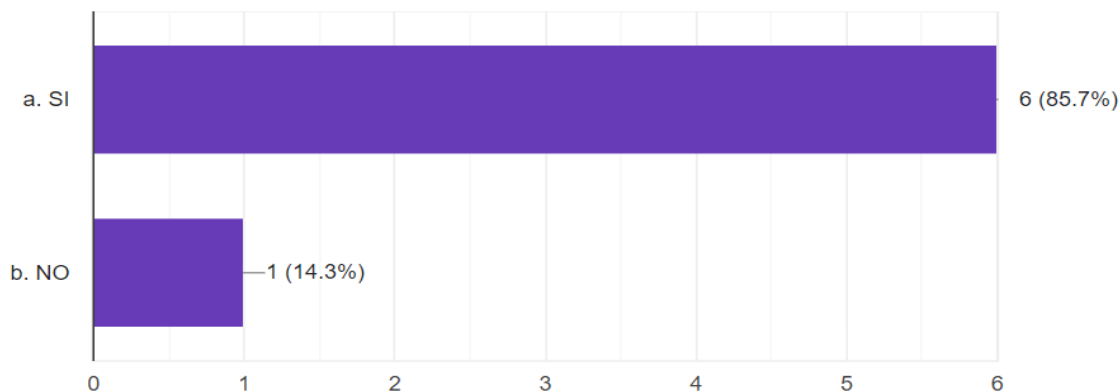


Todos los trabajadores respondieron de manera afirmativa a la pregunta, esto evidencia el interés de la empresa en promover el buen clima laboral lo que influye de forma positiva en el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Es de mucha utilidad este tipo de prácticas puesto que favorecen a la comunicación, colaboración, relación interpersonal, productividad, trabajo en equipo, liderazgo, proactivos, entre otro tipo de aspectos que suman al clima organizacional.

Figura 15.

La empresa realiza actividades de integración entre el personal

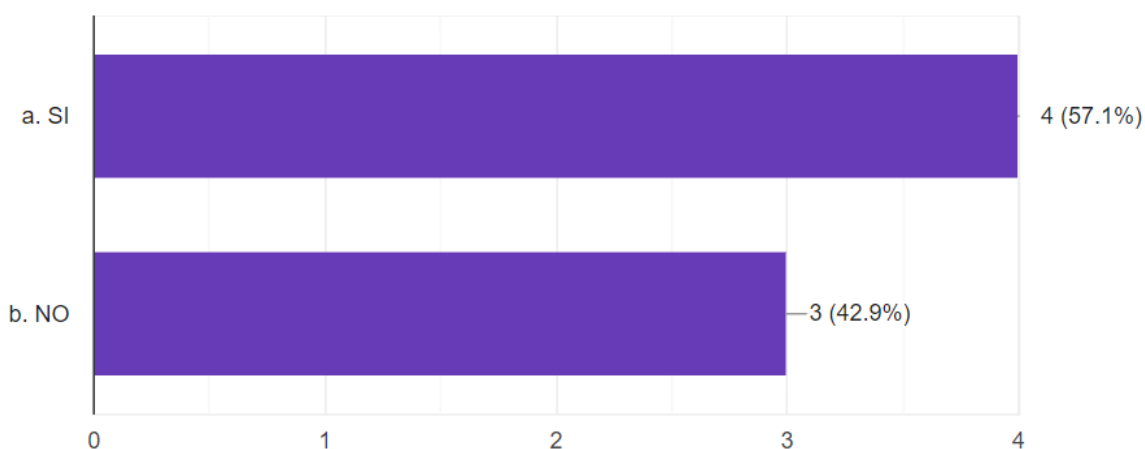


Las actividades de integración contienen muchos beneficios para las empresas, éstas motivan al personal, mejoran el clima laboral, sirven de descanso y dispersión durante la jornada laboral, por tanto, que el 85.7% haya participado de estas actividades es un buen signo para la organización porque demuestra su interés frente a ellos.

Los encuestados mencionaron haber participado en actividades lúdicas laborales organizadas por la empresa en cabeza del coordinador hseq durante las jornadas laborales.

Figura 16.

La empresa realiza actividades de integración en la que puedan participar miembros de la familia del colaborador



El anterior grafico muestra que el 57.1% participo en actividades en las cuales participo su familia. El 42.9% respondió lo contrario. Sí bien hay cierta paridad en los resultados, la empresa ha dispuesto de estos espacios, hecho que pone como grupo de interés a los familiares de los trabajadores en pro del bienestar de los mismos.

2.1.2. Segunda encuesta

La segunda encuesta fue dirigida a la auxiliar administrativa de la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. para saber la situación de la empresa frente a las variables económicas, sociales y ambientales. La encuesta fue tomada de la propuesta de Modelo de Balance Social y Ambiental para Pymes CILEA ya que el modelo propone este cuestionario para el diagnóstico de la misma. La encuesta se encuentra dividida en tres partes: (1) economía y gobernanza, (2) ambiente, (3) social y societario. En la primera parte se encuentran las respuestas dadas seguido por el análisis e interpretación de los resultados.

2.1.2.1 Economía y gobernanza.

1. ¿Su empresa ha identificado factores económicos o empresariales que puedan comprometer la sostenibilidad de la actividad en los próximos años? Si su respuesta es afirmativa menciónelos.

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		Mover carga a nivel internacional

2. ¿Hay alguna evolución de carácter tecnológico, comercial, organizativo o de mercado que pueda poner en entredicho el rendimiento de la empresa y la continuidad de su actividad?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS

3. ¿Su empresa conoce y respeta la legislación y reglamentación referente a su actividad?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		La empresa cuenta con toda la documentación, permisos y habilitaciones para realizar la actividad comercial

4. ¿Su actividad está reglamentada por alguna normativa específica? Si su respuesta es afirmativa mencione cuál es.

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		Decreto 2297 de 2015

5. ¿De qué forma sigue los cambios legales o reglamentarios que le afectan y cómo se asegura de su cumplimiento?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
		Habilitándose y dando cumplimiento a las normas exigidas

6. ¿Ha enfrentado alguna problemática relacionada con la ética de los negocios, lealtad de la competencia, riesgos de fraudes internos o en sus relaciones comerciales?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

7. ¿Su empresa ha puesto en práctica algún proceso de calidad?
En caso afirmativo, ¿ha obtenido alguna certificación como, por ejemplo, la ISO 9000?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

8. ¿De qué forma conoce la satisfacción de sus clientes?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
		Encuestas

9. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con sus clientes, o por la calidad o seguridad de sus productos y/o servicios?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

2.1.2.2 Ambiental.

10. ¿Su empresa dispone de un sistema de gerenciamiento ambiental (certificado o no), como ISO 14000 o EMAS?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		ISO 14000

11. ¿Tiene procesos de producción, productos o servicios ecoeficientes o con etiquetado ecológico?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

12. ¿Su empresa posee activos (terrenos o edificios) en sitios de protección ambiental?
En caso afirmativo, ¿cumple con el conjunto de sus obligaciones?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

13. ¿Su empresa mide el consumo energético?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

14. ¿Tiene proyectos de eficiencia energética?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

15. ¿Es consciente de posibles emisiones de gases de efecto invernadero?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		

16. ¿Ha puesto en práctica algún plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero? ¿Sí la respuesta es afirmativa describir cuáles?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

17. ¿Su empresa usa materias primas o sustancias no renovables y/o que causen impacto ambiental o a la salud significativos?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

18. ¿Ha tenido que retirar del mercado algún servicio de transporte de carga por presiones de algún grupo de interés?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

19. ¿Su empresa tiene planes para reducir el consumo de materias primas u otros consumibles (por ejemplo: agua, papel, cartones, etc.)?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

20. ¿Su empresa recicla o reutiliza materiales?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		Papel de imprimir

21. ¿Su empresa intenta mitigar la contaminación (acústica, olfativa, del suelo, del aire, del agua, residuos)?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		Reutilizando

22. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con la normativa ambiental?
En caso afirmativo, ¿en qué contexto y por qué razones?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

23. ¿La empresa adopta políticas de reciclaje?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

24. ¿La empresa adopta alguna medida de reducción de consumo de energía o agua?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

25. ¿La empresa realiza inversiones en educación ambiental a sus empleados (capacitación, entrenamiento)?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

26. ¿La empresa conoce las reglamentaciones vinculadas al medio ambiente?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

2.1.2.3 Social y societario.

27. ¿Tiene mucha rotación de personal?

En caso afirmativo, ¿cuáles podrían ser las causas y con qué frecuencia se produce?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

28. ¿Promueve el clima de diálogo social dentro de la empresa? Si su respuesta es afirmativa mencione como lo promueve.

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		Atendiendo las ideas y opiniones de los empleados democráticamente

29. En la contratación de personal, ¿tiene en cuenta la igualdad de oportunidades sobre género, diversidad, discapacidad, minorías, etc.?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		La empresa se centra en su experiencia para asumir los cargos no en su condición

30. ¿Comprueba que en la cadena de valor no se violen derechos humanos como los de la infancia, trabajo forzado, bajo coacción, ilegal, etc.?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		

31. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con los derechos humanos o por causas laborales?

En caso afirmativo, ¿en qué contexto y por qué razones?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

32. ¿Su empresa ha identificado a sus grupos de interés externos y sus expectativas? Si su respuesta es afirmativa continúe con la pregunta 32.

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

33. ¿Comparte proyectos de RSE con ONG, comunidad local u otros actores de la sociedad civil?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
	X	

34. ¿La empresa recibe practicantes técnicos, tecnólogos o de formación profesional?

SÍ APLICA	NO APLICA	COMENTARIOS
X		

Antes de pasar al análisis de los resultados de la segunda encuesta, es menester señalar que el modelo de Balance Social y Ambiental CILEA propone identificar los grupos de interés. Para cualquier organización identificar y tener una comunicación asertiva con los grupos de interés

(stakeholders) es de suma importancia puesto que esto puede repercutir de manera positiva o negativa; uno de los beneficios es el fortalecimiento de la confianza con clientes y proveedores, mejor toma de decisiones, mayor probabilidad de éxito de la empresa, mayor eficiencia y eficacia de los colaboradores.

En el marco de la RSE también es importante porque de la buena relación con los grupos de interés surge una mayor posibilidad de que estos aúnan esfuerzos para contribuir de forma positiva en la comunidad y medio ambiente.

Actualmente LOGYTRANSCARGA no tiene identificado a sus grupos de interés y como estos han trascendido en los resultados, sin embargo, con la información suministrada por la empresa se ha identificado parte de los stakeholders de la empresa:

-Internos: socios, trabajadores.

-Externos:

Clientes: Transportes del Sur de Colombia SA, Independence Drilling SA, Nabors Drilling International Ltda., Inspectrol SAS, Halliburton Latin America S R L S, Arcomat SAS, Erazo Valencia SAS.

Proveedores: Yenny Marina Gualpaz Bravo, Transporte de Carga Nacional e Internacional Transputumayo SAS.

Acreedores: Bancolombia SA, Sanitas SAS, Famisanar EPS, Mallamas EPS, Comfamiliar del Putumayo, Emssanar EPS.

Otros: Junta de Acción Comunal del Municipio de San Miguel, Comunidad del Municipio de San Miguel.

La primera parte de la encuesta muestra varios aspectos positivos de LOGITRANSCARGA, sin embargo, se identifica un riesgo que puede comprometer la sostenibilidad de la empresa. A continuación, se detalla los puntos más destacables de esta parte:

Actualmente la empresa no presenta denuncias penales a su nombre y por tanto no tiene sanciones o inhabilidades que puedan impedir el desarrollo normal de su operación en el municipio de San Miguel. También, expresa que conoce y respeta las normas que regulan la actividad del servicio de transporte en el país. Esta norma es el Decreto 2297 de 2015, que reglamenta la habilitación de las empresas de servicio de transporte y señala la documentación, permisos y necesarios para desarrollar este servicio. Lo dicho hasta aquí, trae algunos beneficios. Un efecto positivo es la noción que crea la comunidad hacia la empresa.

Según Lencinas (2003), la imagen corporativa se refiere a la percepción que el público tiene sobre una empresa, la cual se construye a partir de una variedad de elementos visuales, culturales y experienciales. Estos elementos, conocidos como atributos corporativos, son utilizados por el público para formar una síntesis mental acerca de las acciones y comportamientos de la empresa; tener una imagen positiva en el medio, incrementa la posibilidad de éxito de una organización puesto que puede generar factores internos y externos que la beneficien, por ejemplo, atraer y/o convencer clientes potenciales, suma al compromiso organizacional, mayor visibilidad en el medio, entre otras.

Otro aspecto a recalcar es que la empresa cuenta con tres certificaciones ISO: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. A continuación, se señalará los beneficios de contar con estas certificaciones.

La ISO 9001 mejora la red de procesos en una organización mediante la construcción e implementación de un sistema de gestión de calidad.

Este sistema trae consigo muchas ventajas, aumenta el nivel de satisfacción del cliente frente al bien y/o servicio tomado teniendo en cuenta sus expectativas anteriores, mejora el compromiso organizacional, es decir, sienta las bases para que los empleados se desempeñen mejor en su fusión/cargo, fomente el liderazgo en ellos e incremente el sentido de pertenencia con la empresa.

La ISO 14001 proporciona a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas; la implementación de este sistema tiende a mejorar el desempeño ambiental de las organizaciones ya que las compromete a concientizar, medir y controlar los impactos de su actividad económica en el medio ambiente, conocer y respetar la legislación de protección ambiental, y promover y fomentar actitudes que contribuyan al cuidado y protección ambiental.

La ISO 45001 es un sistema de gestión que se enfoca en la salud y seguridad en el trabajo. El objetivo de esta ISO es la de instalar métodos que prevengan los accidentes y enfermedades laborales, cumplir con la legislación en relación a la SST, construcción de matrices de riesgos para prevenirlos, dotación al personal, brindar espacios de trabajo óptimos y saludables, en últimas, propende por eliminar los peligros inherentes a la actividad comercial de una organización.

Dicho lo anterior, dado el bajo uso e implementación de guías de gestión de calidad en el municipio de San Miguel por parte de las empresas, es de subrayar el interés de LOGITRASCARGA en elevar la calidad de sus procesos que ayudan a mejorar su desempeño; y responde a las expectativas de los diferentes grupos de interés (stakeholders).

Por lo que se refiere a la forma de conocer cuan satisfechos quedaron los clientes una vez tomado el servicio, como resultado se identificó que el medio empleado es la encuesta. Este posibilita saber el grado de satisfacción e identifica las falencias de la prestación del servicio para la mejora continua del mismo. Importante para toda organización establecer medios de comunicación asertivos porque esto les permite conocer que tan satisfechos quedaron los clientes y cuáles son las sugerencias que hacen los mismos para responder mejor a sus expectativas.

Previamente se expuso que la empresa LOGITRASCARGA S.A.S. ha identificado un factor que puede comprometer el desarrollo de su actividad en los próximos años. *Mover carga a nivel internacional* supone un riesgo potencial a futuro ya que puede afectar la cadena de valor de la empresa provocando que en el mediano y largo plazo no pueda o le sea difícil competir en el sector de servicios de carga pesada.

Finalmente es menester explicar que el servicio de transporte de carga asume muchos riesgos al momento de prestar el servicio. Pérdida o daño total o parcial de los bienes que transporta, demora en la entrega de la mercancía, son algunos de los riesgos que afectan de manera directa a las empresas de este sector. Como consecuencia de estos peligros, puede presentarse pérdida de clientes, imagen desfavorable frente a posibles clientes, bajar la posición competitiva, entre otros escenarios que perjudican el rendimiento y rentabilidad en el sector.

Por tanto, que la empresa no presente demandas por parte de clientes es un signo positivo porque a priori LOGITRASCARGA ha prestado los servicios de transporte de carga sin ningún tipo de inconveniente con ellos.

La segunda parte de la encuesta contiene preguntas relacionadas con el tema ambiental. El objetivo de esta sección es conocer el manejo y la importancia que le da a la gestión medioambiental.

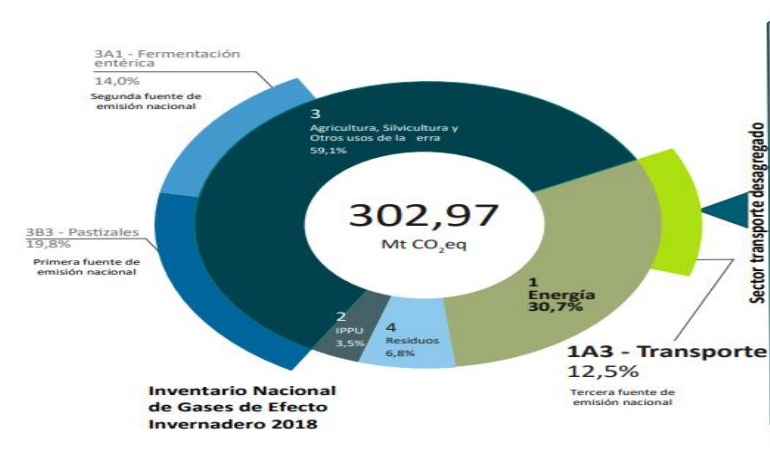
Como se afirmó arriba, la empresa cuenta con la certificación ISO 14000. Preliminarmente se puede interpretar esto como un valor agregado en razón de que contar con un sistema de gestión ambiental guarda muchas ventajas y beneficios para cualquier organización, y más aun con las características de LOGITRASCARGA dado que es una empresa relativamente nueva, su tamaño y ubicación geográfica, sin embargo, gran parte de las respuestas dadas en este nivel no son favorables o no guardan relación directa con el hecho de que la empresa cuente con un sistema de gerenciamiento ambiental.

Por ejemplo, dice ser consciente de los efectos negativos de la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) que produce el servicio de transporte, pero no ha realizado ningún plan o ejercicio que contribuya a la concientización y/o disminución de estos gases y el daño que le hacen a la atmosfera. Según un estudio realizado por la Universidad de los Andes el 25% de las emisiones de estos gases a nivel mundial son a causa del sector transporte. En América latina este porcentaje se incrementa al 35%, lo anterior evidencia la incapacidad y la falta de conocimiento de los avances conocidos y comprobados que mitigan la contaminación del aire en esta parte del continente

(Universidad de los Andes, s.f.); por otra parte, en Colombia para el año 2018 el sector transporte aportó el 12,5% en el GEI. Así lo muestra la siguiente gráfica:

Figura 17.

Inventario de emisiones de GEI Colombia - 2018, detalle sector transporte



Nota. Fuente: Min Transporte (2022).

No obstante, en Colombia se han conseguido pequeños avances en relación a normativas e iniciativas propias que ayudan a la mitigación y disminución de GEI.

El etiquetado ecológico estimula la demanda de bienes y/o servicios de menor impacto ambiental. Es importante destacar por ejemplo que en el sector transporte este tipo de etiquetas es utilizado para informar a la comunidad de los impactos de la emisión de gases de efecto invernadero por parte de los vehículos de transporte.

Según la resolución 1545 de 2023 emitida por la Alcaldía de Bogotá (2023) tiene como fin mejorar la calidad del aire en la capital y mitigar los gases de efecto invernadero en la ciudad, para ello los vehículos de carga pesada serán etiquetados de acuerdo al grado de emisión, así: azul-cero emisiones, verde-baja emisión, amarillo-media emisión, naranja-alta emisión. Además, busca que los vehículos con alta emisión no transiten por lugares específicos de la ciudad.

Por otro lado, la empresa de transporte de carga nacional TCC (Transportadora Comercial Colombia S.A.) cuenta con vehículos con etiquetado ecológico ya que son equipos de transporte eléctricos con cero emisiones de gases de efecto invernadero.

Por lo anterior se presenta un efecto de contradicción, no es claro o no se tiene certidumbre de las acciones de LOGITRANSCARGA que identifiquen o gestionen sus impactos medioambientales dada la contaminación que produce el servicio de transporte. Además, no realizan acciones mínimas y sencillas como por ejemplo reciclar, medir el consumo energético, consumo responsable de agua, tampoco conocen la normatividad relacionada con el medio ambiente, entre otras pequeñas pero importantes actividades que aportan al cuidado en general.

Uno de los aspectos positivos en esta parte de la encuesta es la ausencia de demandas en contra de LOGITRANSCARGA que estén relacionadas con la legislación medioambiental. En último lugar se encuentran preguntas en relación a la parte socio laboral.

Se encontró que no hay una alta rotación de personal. Se entiende por rotación de personal al número de entradas y salidas del capital humano de una empresa como consecuencia de variables como: insatisfacción laboral, ambiente laboral, retiro voluntario, terminación, entre otras causas que provocan este tipo de movimiento. Teniendo en cuenta que los recursos humanos es el elemento más importante ya que estos son los que realizan las actividades necesarias para el funcionamiento normal de una organización, por tanto, una baja rotación de personal incrementa la efectividad y eficiencia, mejora el desempeño, no tiene efectos negativos sobre el costo de una empresa, entre otros.

También, la empresa manifiesta promover el dialogo al interior de la misma, esto guarda concordancia con lo que se halló en la primera encuesta, porque ahí la mayoría de los trabajadores revelan que LOGITRANSCARGA fomenta la buena relación entre sus colaboradores, brinda espacios de integración y capacitación; lo dicho hasta aquí supone que la empresa tiene un clima organizacional que impacta de forma positiva en los resultados de esta. Para sustentar lo anterior, García-Rubiano et al. (2020), trae a colación los postulados de Schulte et al del año 2009, donde expone que los múltiples climas empresariales pueden tener un impacto directo en los resultados

tanto de los trabajadores como de la organización, y operan de manera interrelacionada para formar un sistema ordenado más completo y complejo.

Aquí es importante adicionar o resaltar el aspecto de incluir a practicantes en su personal de trabajo, debido a que brindan oportunidades laborales para el perfeccionamiento de los conocimientos adquiridos en la academia y lo configuran desde adquisición de experiencia, además son fuente de ideas nuevas e innovadoras que pueden aportar y fortalecer las áreas y procesos de funcionamiento y desempeño de la empresa. Es una colaboración mutua, con el intercambio de conocimientos, habilidades y experiencias, forjando el desarrollo de futuros profesionales.

Finalmente, se puede observar que LOGITRASCARGA no tiene demandas por violación de derechos humanos ni por causas laborales.

2.1.3. Análisis DOFA para conocer la situación actual de la empresa LOGYTRASCARGA SAS ZOMAC

Objetivo: sistematizar la información de los resultados obtenidos de las dos (2) encuestas para conocer la situación actual de la empresa LOGYTRASCARGA SAS ZOMAC.

Tabla 5.

Matriz DOFA

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> • En miras de garantizar la igualdad de género en los diferentes espacios de la sociedad, en la empresa LOGYTRASCARGA se observa mayor participación de hombres (71 %) sobre las mujeres (29%) lo que indica 	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa brinda espacios de capacitación para los trabajadores, contribuyendo a su desarrollo personal y profesional. • Personal capacitado.

<p>cierta inequidad laboral en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de accidentes de trabajo. • LOGYTRANSCARGA cuenta con la certificación ISO 14001, sin embargo, no hay un plan de gestión, ni tampoco hay presencia de actividades o procesos que busquen cumplir con dicha norma. • No hay hábitos sostenibles en la empresa, como reciclar, medir el consumo de energía, huella de carbono. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura y oportunidades a personas de poblaciones especiales fomentando así la inclusión laboral. • Actividades de integración laboral que favorecen al clima organizacional. • La empresa conoce y respeta las leyes que regulan la actividad de servicio de transporte. • Cuenta con certificaciones de calidad como la ISO 9001 Y ISO 45001. • No presenta litigios en relación a la prestación del servicio de transporte de carga. • Baja rotación de personal. • Ausencia de demandas laborales en contra de LOGYTRANSCRAGA. • Resultados positivos en los dos periodos (2021 y 2022), en ambos ejercicios se presentaron ganancias para la empresa.
<p>Amenazas</p>	<p>Oportunidades</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mover carga a nivel internacional. • La sostenibilidad a largo plazo del servicio de transporte por cuenta de la emisión de gases de efecto invernadero que esta actividad produce y que impacta de forma negativa a la sociedad y medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena imagen corporativa. • Movilidad sostenible: flota y equipo de transporte eléctrico. • La empresa fue beneficiada en el programa de estímulos ZOMAC.

- Desconoce la normativa medio ambiental del país.

2.2 Aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA

Antes de empezar con el desarrollo del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA es necesario dar a conocer algunos aspectos que posibilitaron la aplicación del mismo.

Las fuentes de información recurridas para realizar el diagnóstico a nivel interno de LOGYTRANSCARGA fueron los resultados obtenidos a través de las encuestas 1 y 2 (anexo B y C). Como se mencionó anteriormente, la encuesta 1 fue dirigida a los empleados con el fin de identificar las características demográficas del personal, asimismo, en esta parte se logró conocer algunos procesos llevados a cabo por la empresa que permiten analizar y cuestionar su pertinencia y repercusión. Por otra parte, la segunda encuesta proporcionó información precisa para tener una idea de la situación real de LOGYTRANSCARGA a nivel organizacional.

Se debe agregar que, se recurrió al análisis documental de los estados financieros de los periodos 2021-2022 y de los estatutos de LOGYTRANSCARGA para tener una mayor noción de la empresa para así poder alcanzar un mejor resultado en la aplicación del modelo de balance social.

Los usuarios de la información que se tuvieron en cuenta para el desarrollo de esta parte de la investigación fueron los trabajadores, socios (gerente general y contador) y si bien no se logró tener contacto directo con usuarios externos como clientes y/o proveedores, en las notas a los estados financieros de los dos periodos se reconoció a los clientes y proveedores con mayor participación en la empresa y, además, se obtuvieron datos que dan a conocer el alcance de algunas inversiones que benefician a otros usuarios, en este caso a la comunidad del municipio de San Miguel.

Finalmente, la aplicación del Modelo de Balance Social y Ambiental CILEA se desarrolló directamente en la plataforma CILEA. El diagnóstico realizado previamente, sumado a la información adicional brindada por la empresa y sus colaboradores sirvieron de evidencia para aplicar todos los indicadores del modelo y alcanzar un resultado que permita evaluar el desempeño de LOGYTRANSCARGA frente a la responsabilidad social empresarial.

2.2.1 Identificación de la empresa

Tabla 6.

Identificación de la empresa

1) IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA			
Nombre	de	la	empresa:
LOGYTRANSCARGA SAS			
Sector			económico:
SERVICIOS			
Actividad:			
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO			
Sede:			
Barrio La Amistad Vía principal San Miguel Putumayo, San Miguel - COL			

Nota: datos generales de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

Fuente: Estatutos LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

2.2.2 Indicadores Económicos

Tabla 7.

Indicadores Económicos

2) INDICADORES ECONÓMICOS	Ejercicio 2021		Ejercicio 2022	
	COP	% sobre la FB	COP	% sobre la FB
Facturación bruta (FB)	2.531.996.953,00	100,00	5.742.503.909,00	100,00
MENOS Insumos adquiridos a terceros	2.350.859.722,00	92,85	4.974.937.112,00	86,63
TOTAL VALOR AGREGADO GENERADO	181.137.231,00	7,15	767.566.797,00	13,37

Tributos al Gobierno	0,00	0,00	51.926.640,00	0,90
Recursos humanos	93.195.034,00	3,68	103.630.639,00	1,80
Inversión social y ambiental	0,00	0,00	7.150.000,00	0,12
Retribución al capital de terceros	10.616.452,00	0,42	18.755.968,00	0,33
Retribución al capital propio	0,00	0,00	33.000.000,00	0,57
Resultados no distribuidos	77.325.745,00	3,05	553.103.550,00	9,63
TOTAL VALOR AGREGADO DISTRIBUIDO	181.137.231,00	7,15	767.566.797,00	13,35

Nota: datos correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

Fuente: Estados financieros de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

Los indicadores muestran en primera medida el buen desempeño económico de la empresa. Aquí es necesario aclarar que en el ejercicio 2021 no se provisiono el impuesto de renta y complementarios porque la empresa gozaba del beneficio ZOMAC que para ese año la tarifa de este tributo era del 0%.

Los gastos para recursos humanos ascienden al 1,8% de la facturación bruta de la empresa. En inversión social y ambiental se observan dos compartimientos distintos, para el año 2021 la empresa no invirtió en este rubro lo cual es negativo puesto que revela su bajo interés de contribuir a la comunidad y medio ambiente, no obstante, para el periodo 2022 la dinámica cambio y se contempla una participación en este campo del 0,12%. Es necesario esclarecer que la inversión en esta parte solo fue dirigida en iniciativas que beneficiaron solo comunidad y no al medio ambiente.

2.2.3 Indicadores Sociales Internos

Tabla 8.

Indicadores Sociales Internos

3) INDICADORES SOCIALES INTERNOS	Ejercicio 2021		Ejercicio 2022		Mejora proyectada	
	COP	% sobre la FB	COP	% sobre la FB	COP	% sobre la FB
3.1 Alimentación	496.745,00	0,02	571.760,00	0,01	0,00	0,00
3.2 Salud	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.3 Seguridad en el trabajo	1.716.278,00	0,07	2.256.460,00	0,04	0,00	0,00
3.4 Educación/alfabetización, enseñanza elemental, media o superior	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.5 Cultura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.6 Capacitación y desarrollo profesional	0,00	0,00	2.200.000,00	0,04	0,00	0,00
3.7 Guarderías infantiles internas o externas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.8 Otros	0,00	0,00	146.000,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL DE LAS INVERSIONES SOCIALES INTERNAS	2.213.023,00	0,09	5.174.220,00	0,09	0,00	0,00

Nota: datos correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

Fuente: Estados financieros de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

Las erogaciones realizadas en cada uno de los rubros de este indicador muestran que LOGYTRANSCARGA se interesa por generar espacios en beneficio de los trabajadores.

En primera medida se puede observar que hubo una mayor inversión en el año 2022 con respecto al año 2021.

Se puede observar que los gastos efectuados por la empresa en esta parte fueron destinados a la alimentación de los empleados, capacitaciones en salud y seguridad en el trabajo, así como el

suministro de dotación, capacitaciones para la formación relacionada con las funciones desarrolladas por cada uno de los colaboradores y actividades recreativas en favor del clima organizacional.

Los anteriores resultados muestran la integración voluntaria de la empresa con acciones y hechos que indican el compromiso de la empresa con sus trabajadores que buscan, mejorar las condiciones laborales, contribuir a su desarrollo personal, fomentar el buen ambiente laboral, entre otras acciones anteriormente descritas que resaltan la responsabilidad social de LOGYTRANSCARGA para con sus colaboradores.

No obstante, la participación porcentual es baja en este tipo de inversiones ya que solo representa el 0,09% de los ingresos brutos, por tanto, es conveniente incrementar este porcentaje en los periodos vinientes.

2.2.4 Indicadores Sociales Externos

Tabla 9.

Indicadores Sociales Externos

4) INDICADORES SOCIALES EXTERNOS	Ejercicio 2021		Ejercicio 2022		Mejora proyectada	
	COP	% sobre la FB	COP	% sobre la FB	COP	% sobre la FB
4.1 Gastos en filantropía / donaciones (financieras, productos y/o servicios) / ayudas humanitarias	0,00	0,00	7.150.000,00	0,12	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 2 Nº de entidades beneficiadas: 1		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	
4.2 Inversiones e incentivos al voluntariado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	
4.3 Inversiones en cultura / proyectos culturales y/o artísticos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	
4.4 Inversiones en educación / alfabetización	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	
4.5 Otras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	
TOTAL DE LAS INVERSIONES SOCIALES EXTERNAS	0,00	0,00	7.150.000,00	0,12	0,00	0,00
	Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0		Nº de personas beneficiadas: 2 Nº de entidades beneficiadas: 1		Nº de personas beneficiadas: 0 Nº de entidades beneficiadas: 0	

Nota: datos correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

Fuente: Notas de los estados financieros de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

Teniendo en cuenta que la responsabilidad social empresarial implica que las empresas tengan cierta vinculación y compromiso con la comunidad y, mediante acciones o proyectos contribuir con su desarrollo, es de destacar que LOGYTRANSCARGA realice donaciones y ayudas humanitarias tal y como lo muestra este indicador. El gasto en donaciones y/o ayudas humanitarias ascendió a \$7.150.000 discriminados así:

-Donación para el funcionamiento de la junta de acción comunal del municipio de San Miguel: \$3.700.000.

-Ayudas humanitarias a habitantes del municipio de San Miguel: \$3.450.000.

Una de las características que puede tener una empresa para ser catalogada como *Socialmente Responsable* es el tipo de relación que pueda tener esta con los grupos de interés, por tal motivo que LOGYTRANSCARGA adopte este tipo de prácticas que tienen relación directa con la RSE es de subrayar este comportamiento; sí bien el valor no tiene una participación representativa pues tan solo es del 0.12% sobre los ingresos brutos, no resta la voluntad y el compromiso con la comunidad y esto a la vez genera confianza, buena reputación, ventajas competitivas con su entorno en general.

2.2.5 Indicadores de Recursos Humanos

Tabla 10.

Indicadores de Recursos Humanos

5) INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS	Ejercicio 2021					Ejercicio 2022					Mejora proyectada
	Empresarios / Socios	%	Empleados	%	Total	Empresarios / Socios	%	Empleados	%	Total	
5.1 N° de personas que trabajan en la empresa (a 31/12)	2	33	4	67	6	2	29	5	71	7	
5.2 N° de admisiones / contrataciones en el período	0	0	1	17	1	0	0	1	14	1	

5.3 N° de despidos / salidas en el período	0	0	1	17	1	0	0	0	0	0
5.4 N° de litigios por causas laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.5 N° de personas beneficiadas con el primer empleo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.6 N° de asalariados fijos e indefinidos	0	0	4	67	4	0	0	5	71	5
5.7 N° de trabajadores temporales/obra o labor	1	0	1	33	2	1	0	1	29	2
5.8 N° de becarios o trabajadores en prácticas durante el período	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.9 N° de personas con grado de parentesco con empresario / socios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.10 Nivel de escolaridad Elemental	0	0	1	17	1	0	0	2	29	2
5.11 Nivel de escolaridad Media	0	0	2	33	2	0	0	2	29	2
5.12 Nivel de escolaridad Superior	2	33	1	17	3	2	29	1	14	3
5.13 N° de personas mayores de 50 años	0	0	0	0	0	0	0	1	14	1

5.14	Nº de mujeres	0	0	2	33	2	0	0	2	29	2
5.15	Nº de hombres	2	33	2	33	4	2	29	3	43	5
5.16	Nº de portadores de discapacidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.17	Otras minorías (pueblos originarios, otros, especificar)	0	0	3	50	3	0	0	3	43	3
5.18	Nº de personas que realizan trabajo voluntario en la comunidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: datos correspondientes a la nómina de la empresa.

Fuente: Nomina de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC – Encuesta 1.

Los recursos humanos constituyen uno de los elementos más imprescindibles, pues estos son necesarios para el funcionamiento y alcance de los objetivos dentro de una organización.

La aplicación de este indicador indica los factores positivos y negativos en relación a los recursos humanos de LOGYTRANSCARGA. Se debe tener en cuenta que los trabajadores forman parte de los grupos interesados y, por tanto, la empresa ha de adoptar medidas que contribuyan, por ejemplo: practicas responsables de contratación, mejora del entorno laboral, capacitación continua, entre otras medidas alineadas en el marco de la RSE.

Factores positivos:

-Baja rotación de personal.

-No hay litigios o demandas por causas laborales.

-La mayoría de los trabajadores cuenta con educación superior.

-La empresa brinda oportunidades laborales para personal pertenecientes a poblaciones especiales: indígenas – víctimas del conflicto armado.

Factores a mejorar:

-Incentivar la educación continua de los trabajadores.

-Actualmente la composición demográfica de LOGYTRANSCARGA está constituida mayoritariamente por hombres, en consecuencia, en el mediano y largo plazo se sugiere que la participación de las mujeres en la empresa se incremente y aportar así a la equidad de género previsto en el ODS 5.

2.2.6 Indicadores de Políticas de Empleo

Tabla 11.

Indicadores de Políticas de Empleo

6) INDICADORES DE POLÍTICAS DE EMPLEO	Ejercicio 2022	Mejora proyectada
6.1 Relación entre la mayor y la menor remuneración en la empresa	1.300.000	
6.2 Número total de accidentes de trabajo	1	
6.3 ¿Participan los empleados en la solución de problemas y/o en la búsqueda de soluciones?	Sí, eventualmente	

6.4 ¿Estimula la empresa la enseñanza elemental, media y superior de los empleados?	No	
6.5 ¿Estimula la empresa la capacitación específica (oficios, idiomas, cursos de formación u otros, relacionados o no con la actividad de la empresa)?	Sí, para todos	
6.6 ¿Adopta la empresa como práctica seleccionar/contratar a personas en las comunidades próximas?	Sí	
6.7 ¿Adopta la empresa una política regular de participación en los resultados?	No	

Nota: datos tomados de la nómina de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC.

Fuente: Nomina y estatutos de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC – Encuestas 1 y 2.

Siendo los trabajadores el principal activo de cualquier organización, sobre estos debe recaer un trato responsable y respetuoso. Los grupos de interés internos guardan la misma relevancia e importancia que los externos, por eso, las empresas están en la obligación, si se quiere, de establecer salarios justos, programas de capacitación, fomentar un entorno de trabajo sano, salvaguardar su salud y seguridad para con sus colaboradores.

En esta parte sobresalen varios aspectos:

-Ninguno de los salarios/sueldos devengados por los trabajadores está por debajo del mínimo vital y gozan de los beneficios adicionales como lo son la seguridad social, prestaciones sociales y parafiscales.

-La empresa brinda capacitaciones en relación a los cargos y funciones de los colaboradores.

-Se permite la participación de los trabajadores en la resolución de conflictos para encontrar la mejor solución y ofrecer un clima organizacional favorable para estos.

-Fomenta en el sector empresarial del municipio la inclusión laboral para personas que pertenecen a poblaciones especiales.

Lo anterior, aporta a lo señalado en el ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico ya que una de las metas de este objetivo estable que el acceso y promoción en el trabajo debe garantizar el mínimo vital, ingresos justos, condiciones de empleo dignas, contar con un contexto que garantice la seguridad de los trabajadores, la protección social para trabajadores y sus familias, entre otras causas que comprometen a las empresas para que estas fomenten el trabajo decente. Por otro lado, hay situaciones a mejorar, como, por ejemplo:

-De los trabajadores/as encuestadas solo una persona respondió haber tenido un (1) accidente laboral, a priori puede ser una cifra favorable, sin embargo, dada la baja cantidad de colaboradores es un porcentaje alto y por ende la empresa debe poner más hincapié en este tema.

-Fomentar en los trabajadores la educación continua, o ayudar en la medida de los posible para que estos puedan empezar estudios técnicos, tecnológicos, pre graduales o pos graduales.

2.2.7 Indicadores Ambientales

Tabla 12.

Indicadores Ambientales

7) INDICADORES AMBIENTALES	Ejercicio 2022	Mejora proyectada
7.1 ¿Adopta políticas de reutilización de materiales (papel, embalajes, cartuchos de impresora, etc.)?	Sí, Reutilización del papel de imprimir	Adoptar hábitos sostenibles relacionados con la economía circular

7.2 ¿Adopta políticas de reciclaje?	No	Instalación de puntos ecológicos
7.3 ¿Adopta alguna medida de reducción de consumo de energía?	No	Adoptar medidas que permitan medir y disminuir el consumo de energía
7.4 ¿Adopta alguna medida de reducción de consumo de agua?	No	Adoptar medidas que permitan medir y disminuir el consumo de agua
7.5 ¿Adopta alguna medida para reducir la contaminación (acústica, olfativa, del suelo, del aire, del agua, residuos)?	No	Establecer como parte del plan de gestión medio ambiental la medición anual de la huella de carbono
7.6 ¿Conoce / aplica las reglamentaciones vinculadas al medio ambiente?	No	Desde la gerencia general promover espacios pedagógicos que permitan conocer y entender la legislación medio ambiental del país y pactos internacionales
7.7 ¿Ha sido sancionada por incumplimiento de las normas ambientales?	No	Conocer la legislación medio ambiental del país para evitar futuras sanciones
7.8 ¿Realiza inversiones en educación ambiental a sus empleados (capacitación, entrenamiento)?	No	Concientizar a los trabajadores de LOGYTRANSCARGA acerca de la importancia de incorporar hábitos sostenibles que contribuyen al cuidado del medio ambiente
7.9 ¿Adopta alguna medida de tratamiento de residuos (sólidos, agua)?	No	Crear un manual de gestión integral de residuos
7.10 ¿Adopta alguna medida de reducción de emisión de gases de efecto invernadero?	No	Poner como meta en el mediano y largo plazo la transición a la descarbonización del servicio de transporte de carga mediante la adquisición de flota y equipo de transporte eléctrico

Nota: datos tomados de los estatutos y de las encuestas 1 y 2.

Fuente: Estatutos de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS ZOMAC – Encuestas 1 y 2.

La empresa LOGYTRANSCARGA SAS cuenta con la certificación ISO 14000, norma que establece los requisitos necesarios para la gestión medio ambiental de una organización, con el objetivo de reconocer los impactos medio ambientales producto de la actividad económica y la implementación de prácticas para su cuidado.

Dicho lo anterior, la empresa LOGYTRANSCARGA no pone en práctica acciones que ayuden a mejorar la calidad del medio ambiente a consecuencia de la actividad empresarial, en este caso, la actividad de transporte. Lo mencionado se sustenta en los resultados obtenidos en este indicador que expone las falencias o la falta de compromiso de la empresa en relación a los impactos totales o parciales de la misma.

Además, hay que agregar que en el marco de la RSE la gestión ambiental juega un papel fundamental dada la importancia de la preservación y cuidado del medio ambiente en la actualidad. El Pacto Mundial lanzado en el año 2000 por las Naciones Unidas pone al medio ambiente como principio de la RSE con la intención de apoyar y promover iniciativas de responsabilidad ambiental.

La Agenda 2030 en el ODS 13 Acción por el Clima marca los desafíos y metas de las empresas y sociedad civil para ayudar con la actual crisis climática que compromete no solo a las actividades de la especie humana, sino que compromete a todos los ecosistemas. Por tal motivo este objetivo incentiva la adopción de medidas que ayudan en la lucha por el cambio climático. Estas medidas no necesariamente necesitan de innovaciones tecnológicas o inversiones de gran valor, desde pequeñas acciones se puede contribuir como, por ejemplo, concientizar, sensibilizar e incentivar a los trabajadores de los efectos adversos de la crisis climática, el uso responsable y medido del agua y la energía, la colocación de puntos ecológicos en los espacios de la empresa que promueven el reciclaje; lo dicho hasta aquí supone un desafío para LOGYTRANSCARGA ya que actualmente no tiene un plan o políticas que aporten al cuidado del medio ambiente y la lucha con la actual crisis sostenible.

Teniendo en cuenta que LOGYTRANSCARGA se desempeña en el sector transporte, una de las practicas emergentes en este renglón de la economía que ayuda de manera significativa a la crisis climática es el surgimiento de lo que se conoce como movilidad sostenible/transporte sostenible. Se define como la prestación de servicios para la movilidad de personas o bienes que cuenta con la infraestructura necesaria para garantizar el acceso, asequibilidad, seguridad y eficiencia. Además, este tipo de infraestructura propende por la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero disminuyendo el impacto de esta actividad en el medio ambiente.

Finalmente, un indicador utilizado para medir la emisión de gases de efecto invernadero es la Huella de Carbono. Este indicador busca cuantificar el total de las emisiones ya sean de manera directa o indirecta a raíz de una actividad económica. Esta medición puede servir como punto de partida para diseñar e implementar lineamientos que permitan reducir las emisiones o impactos de las actividades humanas.

2.2.8 Otras informaciones

Tabla 13.

Otras informaciones

8) OTRAS INFORMACIONES	Ejercicio 2022	Mejora proyectada
8.1 ¿Se asegura que el producto, en su cadena de valor, sea libre de trabajo de menores, forzoso o realizado bajo coacción, de acuerdo con la legislación vigente?	Sí	
8.2 ¿Toma medidas para prevenir incidentes de corrupción y/o soborno?	Sí	
8.3 ¿Adopta medidas de responsabilidad sobre el producto, de acuerdo con la legislación vigente?	Sí	

Nota: datos tomados de las encuestas 1 y 2.

Fuente: Encuestas 1 y 2.

2.3 Estrategias de mejoramiento

Con base en el diagnóstico organizacional y los resultados de la aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA, se establecen estrategias con el objetivo de mejorar el desempeño de la empresa LOGYTRANSCARGA SAS en sus diferentes dimensiones (económica, social, y ambiental). A continuación, se exponen por cada dimensión.

2.3.1 Dimensión económica

-Mayor participación porcentual de la inversión social y ambiental en relación a los ingresos brutos del periodo y que dicha participación se proyecte cada año con el objetivo de que esta mejore en términos monetarios mejorando la cobertura o número de beneficiados (comunidad y medio ambiente).

-Realizar inversión representada en activos fijos que ayuden a mitigar el impacto negativo ambiental tales como puntos ecológicos, paneles solares.

-En el mediano y largo plazo planificar la adquisición de vehículos eléctricos dentro de la capacidad de inversión de la empresa. Esto contribuirá a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero reduciendo la huella de carbono de LOGYTRANSCARGA SAS.

2.3.2 Dimensión social

-Realizar una mejora continua en las acciones e inversiones que la empresa destina para la alimentación, salud, seguridad en el trabajo y capacitación de los trabajadores. Asimismo, se sugiere ampliar este tipo gestión en actividades de arte y cultura ya que actualmente hay ausencia de estas, teniendo en cuenta que este tipo de manifestaciones también contribuyen con el desarrollo integral de los colaboradores.

-Identificar los grupos de interés (stakeholders) dada la influencia de estos en los resultados y cumplimiento de los objetivos de cualquier organización.

-Incentivar y apoyar la educación continua de los trabajadores. Aquí la empresa puede aportar de diferentes maneras; ayudarles desde la parte económica para que estos tengan la capacidad adquisitiva de matricularse en estudios técnicos, tecnológicos o superiores; la flexibilización de la jornada laboral para que los colaboradores tengan el espacio necesario para desarrollar sus estudios.

-Equilibrar la conformación demográfica de la empresa para que esta sea más equitativa entre hombres y mujeres.

2.3.3 Dimensión ambiental

-Realizar un plan de gestión ambiental de conformidad con la guía ISO 14000 ya que en la actualidad la empresa no realiza prácticas mínimas en pro del cuidado del medio ambiente y el cambio climático. Sí bien la empresa cuenta con la certificación ISO 14000 no está cumpliendo con los parámetros de esta.

-Generar informes de gestión social y medioambiental (información no monetaria) en los cuales LOGYTRANSCARGA rinda cuentas de los impactos positivos y negativos producto de la actividad de servicios de transporte de carga. Para ello existen diferentes guías para elaborar este tipo de informes: Guía GRI (memorias de sostenibilidad), Balance Social y Ambiental CILEA, Balance social propuesto por la ANDI, Normas ISO, entre otros.

-Medir la emisión de gases de efecto invernadero: Huella de Carbono.

-Generar una política ambiental en la empresa que se oriente en realizar un consumo de energía, agua y otros recursos naturales de manera consiente.

-Implementar acciones como:

Apagado automático: configurar equipos para que se apaguen automáticamente cuando no estén en uso.

Fuentes renovables: considerar la posibilidad de utilizar energía solar o eólica.

Promover el reciclaje y disminuir los desperdicios.

El uso eficiente de la energía, contar con iluminación y equipos de bajo consumo energético como por ejemplo los bombillos LED.

El uso razonable del agua.

-Implementar el etiquetado ecológico en la infraestructura de la empresa LOGYTRANSCARGA para que la comunidad se informe del desempeño ambiental del servicio de transporte de carga y sus efectos.

2.3.4. Plan de acción

Tabla 14.

Plan de mejoramiento en relación a la aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA

Objetivo	Acción	Responsable de la ejecución	Tiempo de ejecución	Indicador de cumplimiento	Meta	% cumplimiento
Movilidad sostenible (descarbonización de la movilidad)	Compra de flota y equipo de transporte eléctrico	Gerencia general	2024-2026	No. vehículos eléctricos	1	
Implementar la práctica de reciclaje en LOGYTRANSCARGA	Adquisición de puntos ecológicos	Gerencia general	2024	No. puntos ecológicos	3	

Aumentar la eficiencia y la calidad de las tareas de los trabajadores de LOGYTRANSCARGA	Mayor inversión en capacitaciones dirigidas al personal de la empresa	Recursos humanos	2024	Facturación bruta/Inversión capacitaciones	2%	
Disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Mayor inversión en capacitaciones relacionadas en salud ocupacional Suministro de dotación a los trabajadores	Coordinador hseq (seguridad en el trabajo, ambiente y calidad)	2024	Facturación bruta/inversión capacitaciones	2%	
Equidad laboral en LOGYTRANSCARGA	Incrementar el número de mujeres en la composición demográfica laboral de LOGYTRANSCARGA, para ello la empresa deberá brindar las mismas oportunidades y condiciones tanto para hombres como para mujeres	Gerencia general Recursos humano	2024	No. de mujeres	3	
Personal capacitado	Flexibilización en los horarios de trabajo Apoyo económico o incremento del salario para el acceso a la educación continua de los trabajadores	Gerencia general Recursos humanos	2024	Facturación bruta/inversión en educación	1%	
Fomentar buen ambiente laboral	Incrementar la inversión en actividades de integración de personal como: actividad física, actividad lúdica, actividades culturales y de arte	Gerencia general Recursos humanos	2024	Facturación bruta/inversión actividades integración	0,7%	
Contribuir al desarrollo y bienestar de la comunidad del municipio de San Miguel	Realizar donaciones a personas de escasos recursos Realizar donaciones a organizaciones sociales	Gerencia general	2024	Facturación bruta/donaciones	0,5%	
Adoptar prácticas en el marco de la RSE	Elaborar como parte del informe de gestión anual el balance social y ambiental para evaluar	Contabilidad	2024	Aplicación del Balance Social y Ambiental CILEA	Una (1) vez al año	

	el desempeño de LOGYTRANSCARGA en relación a la RSE					
Disminución del consumo de energía Ahorro de energía	Adquisición de paneles solares	Gerencia general	2024-2028	Consumo de kilovatios	50% consumo energía	
Disminución del consumo de energía Ahorro de energía	Compra de bombillas ahorradoras de energía	Gerencia general	2024	Consumo de kilovatios	Disminución consumo energía anual 10%	
Disminución del consumo de energía Ahorro de energía	Programar apagado automático de equipos	Gerencia general	2024	Consumo de kilovatios	Disminución consumo energía anual 10%	
Medir la emisión de gases de efecto invernadero y analizar los impactos en la sociedad y medio ambiente	Calcular anualmente la huella de carbono de LOGYTRANSCARGA Implementar el etiquetado ecológico en la flota y equipo de transporte de LOGYTRANSCARGA	Gerencia general Contabilidad Auxiliar administrativa	2024-2025	No. total flota y equipo de transporte	1	

2 Conclusiones

-La evolución del concepto de contabilidad llevo a que esta se desprenda de la doctrina o ciencia como rama de las matemáticas o afines ya que en un principio solo se utilizaba como instrumento técnico para generar informes en términos monetarios (cuantificables) que solo rendían cuenta del desempeño económico de una nación u organización. Hoy en día la ciencia contable es un instrumento de comunicación que describe, explica y predice el nivel de la realidad económico-social-ambiental mediante la generación de informes monetarios y no monetarios (cualitativos) que permite una mejor comprensión de las dinámicas sociales y de las estructuras organizacionales.

-Los retos y desafíos son complejos y vastos en este siglo XXI para la contabilidad y los profesionales de esta ciencia, por tal motivo, a los contadores públicos les corresponde formarse en competencias no solo del hacer sino también en el saber y el ser.

-Los avances de la ciencia contable y el surgimiento de nuevas demandas de diferentes agentes de la sociedad, exigen mayor preparación y aperturas de los contadores públicos que tengan la capacidad de preparar informes no cuantificables-descriptivos, que midan y comuniquen los hechos económicos y sociales de una organización. De ahí, la importancia de involucrarse en procesos en los cuales podemos participar, la preparación de memorias de sostenibilidad, de balances sociales, son algunos de ellos.

-El Balance Social y Ambiental CILEA es una herramienta de gestión en el marco de la RSE que mediante diferentes indicadores muestran el desempeño de una organización en sus tres dimensiones: económico, social y ambiental. Dicho lo anterior, es de suma importancia que las empresas hoy en día empiecen a generar este tipo de información ya que guarda gran relevancia para la toma de decisiones, el interés común de los grupos de interés, y en general para toda la sociedad.

-La comunicación no monetaria hoy en día guarda gran importancia y relevancia dadas las actuales crisis sociales y ambientales. Actualmente la empresa LOGYTRANSCARGA SAS no emite informes en los cuales se conozca de su desempeño en términos diferentes al económico. Sin

embargo, este trabajo es una aproximación a la construcción de ese tipo de información ya que mediante el diagnóstico y la aplicación del Modelo de Balance Social y Ambiental CILEA se pudo identificar el estado de la empresa en relación a sus diferentes dimensiones (económica, social, ambiental). Es importante que desde la parte contable se empiece a elaborar este tipo de informes con el objeto de tener una radiografía más íntegra y cercana de LOGYTRANSCARGA y que sirva como instrumento de gestión para la implementación de prácticas que no solo beneficien a la empresa sino a la comunidad del municipio de San Miguel y medio ambiente.

-La aplicación del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA se llevó a cabo gracias a la disposición en general de la empresa LOGYTRANSCARGA y al acceso de información de la misma. Este trabajo será compartido con la gerencia general y el área contable y se espera que sirva como iniciativa para que la empresa siga preparando este tipo de información con el objeto de comunicar no solo los resultados económicos sino también conocer su desempeño e incidencia con sus diferentes grupos de interés o grupos interesados.

-Este trabajo contribuye al desarrollo empresarial de la región puesto que es la primera vez que LOGYTRANSCARGA produce este tipo de informe, lo cual genera un impacto positivo no solo para la empresa sino también para el municipio porque se da a conocer de las nuevas dinámicas empresariales como por ejemplo la RSE. Se espera que LOGYTRANSCARGA siga emitiendo este tipo de informes y lo fomente en la comunidad de San Miguel.

3 Recomendaciones

-Integrar el Balance Social dentro del informe de gestión anual en el cual se amplió los espacios de representación de la contabilidad hacia la relación con lo económico, social y recursos naturales, que permita una lectura distinta del contexto y la realidad.

-Teniendo en cuenta la importancia de los informes de responsabilidad social, se sugiere desde el área contable de LOGYTRANSCARGA SAS un acercamiento y un mayor interés con las nuevas prácticas empresariales que guardan relación con los objetivos de desarrollo sostenible; aquí encontramos informes de responsabilidad social empresarial, memorias de sostenibilidad, balance social, huella ecológica, entre otras herramientas que mejoran la capacidad de interpretación, análisis y reflexión para una mejor toma de decisiones por parte de LOGYTRANSCARGA SAS.

-Con el propósito de cumplir los lineamientos de la ISO 14001, se sugiere crear y adoptar un plan de gestión ambiental que incremente la capacidad de LOGYTRANSCARGA para gestionar de una mejor manera los impactos ambientales que la actividad de servicio de transporte de carga produce. Asimismo, le permitirá conocer las reglamentaciones ambientales vigentes en el país para evitar futuras sanciones.

-Atender los objetivos y acciones señalados en el plan de acción con el fin de mejorar los resultados de los indicadores del modelo de Balance Social y Ambiental CILEA cuya aplicación rinde cuenta del desempeño de LOGYTRANSCARGA más allá de la lógica financiera.

-El Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (International Sustainability Standards Board-ISSB) emitió el anterior año la NIIF S1 y la NIIF S2. Estas nuevas normas tienen como principal objetivo revelar asuntos de las empresas en relación a la sostenibilidad del negocio y su interacción con el clima. Hasta el momento no es de uso obligatorio, sin embargo, supone una oportunidad y un desafío para los contadores públicos ya que este tipo de revelaciones integran aspectos que van más allá de lo netamente monetario. Lo dicho hasta aquí, pone en la mesa la posibilidad de que en el futuro LOGYTRANSCARGA adopte este tipo de estándares con el objeto de cuidar la sostenibilidad del negocio y buscar minimizar sus efectos en el clima.

Referencias

- Acevedo, M., Ibisate, A., Mahou, A., y Mataix, C. (2010). *La responsabilidad social empresarial oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Ed. Pirámide.
- Comité de Integración Latina Europa-América-CILEA. (2013). *Propuesta de modelo de balance social y ambiental para pymes*. CILEA. <https://www.cilea.info/public/CILEA-EIC2-portal.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. (2022). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2022*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (s.f.). *12. Producción y consumo responsables*. <https://agenda2030lac.org/es/ods/12-produccion-y-consumo-responsables/metas/126>
- Constitución Política de la República de Colombia de 1991. (1991). Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>
- Colina, J., y Senior, A. (2008). Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable. *Rev. Multiciencias*, 8, 71-77.
- Correa-Jaramillo, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Rev. Semestre Económico*, 10, 94-96.
- Decreto 1650 del 2017. (2017). Presidencia de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83757>
- Decreto 173 del 2001. (2001). Presidencia de la República. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=4308#:~:text=Es%20el%20documento%20que%20ampara,carretera%20dentro%20del%20territorio%20nacional>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE. (2022). *Datos actualizados*.
<https://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación-DNP. (s.f.). 16. *Paz, justicia e instituciones sólidas*.
<https://ods.dnp.gov.co/es/objetivos/paz-justicia-e-instituciones-solidas>

Departamento Nacional de Planeación-DNP. (s.f.). 5. *Igualdad de género. Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas*.
<https://ods.dnp.gov.co/es/objetivos/igualdad-de-genero>

Ethos. (2006). *El balance social y la comunicación de la empresa con la sociedad*. Silo.tips.
<https://silo.tips/download/el-balance-social-y-la-comunicacion-de-la-empresa-con-la-sociedad>

Fernández-Villa, M., Gallego-Franco, M., y Ortiz-Cancino, J. (1991). *Balance social fundamento e implementación*. Ed. Munigráficas Ltda.

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J., y Gómez-Rada, C (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Ed. Universidad Católica de Colombia.

Gaviria, A. (2019). *Siquiera tenemos las palabras*. Ed. Planeta Colombiana S.A.

Gómez-Villegas, M., y Quintanilla, D. (2012). Los informes de responsabilidad social empresarial: su evolución y tendencias en el contexto internacional y colombiano. *Rev. Cuad. Contab*, 13(32), 152-153.

Global Reporting Initiative-GRI. (2023). *Generalidades del GRI*. <https://www.globalreporting.org/>

Guevara-Albán, G., Verdesoto-Arguello, A., Y Castro-Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Rev. Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4, 166-167.

Lencinas, A. (2003). *Imagen corporativa* (trabajo de pregrado, Universidad Abierta Interamericana).

Ley 43 de 1990. (1990). Congreso de la República. Diario Oficial No. 39.602.
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf

Ley 1328 de 2009. (2009). Congreso de la Republica. Diario Oficial No. 47.411.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36841>

Ley 105 de 1993. (1993). Congreso de la República. Diario Oficial No. 41.158.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36841>

Min Transporte. (2022). *Estrategia Nacional de Transporte Sostenible*. Min Transporte en colaboración de MinAmbiente, Min Minas, UPME y DNP.

Miranda-Beltrán, S., y Ortiz-Bernal, G. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Rev. Iberoamericana para la investigación del desarrollo educativo*, 2(21).

Montañez-Moya, G., y Gutiérrez-Olvera, S. (2015). *La responsabilidad social empresarial desde el enfoque de los grupos de interés*. Ed. Centro de Estudios de Investigaciones para el Desarrollo Docente-CENID AC.

Orcasita, L., Yoshioka, A., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., y Gómez-Sejnau, V. (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Rev. Cuadernos de administración*, 35.
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/35\(2022\)/20570458011/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/35(2022)/20570458011/)

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2001). *Manual de balance social*. OIT y la ANDI.
<https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01128.pdf>

Perdiguero, T., y García, A. (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Ed. Universitat de Valencia.

Restrepo-Gonzales, R. (2009). *Responsabilidad social nueva teoría – nuevas prácticas*. Ed. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación–ICONTEC.

Rodríguez, D. (2015). *Diagnostico organizacional*. Ed. Universidad Católica de Chile.

Rodríguez Miranda, A. y Vial Cossani, C. (2021) *Medición y agenda para el desarrollo territorial en América Latina. El índice de Desarrollo Regional LATAM*. Ed. Universidad Autónoma de Chile.

Sepúlveda, M., Moreno, E., Tovar, J., Franco, J., y Villarraga, C. (2015). Responsabilidad social de las PyMEs en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada. *Rev. Comunicación y política*, 6(1).

Universidad de los Andes. (s.f.). *Transporte Urbano Y Cambio Climático: Retos Y Soluciones De Política Pública*. <https://cider.uniandes.edu.co/es/boletines/boletin-112/transporte-urbano-y-cambio-climatico-retos-y-soluciones-de-politica-publica>

Anexos

Anexo A. Cronograma de actividades

Actividades	2022					2023					2024					
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Ene	Feb	Mar	Abr	May
Elaboración de la propuesta	X															
Presentación de la propuesta		X														
Aprobación de la propuesta		X														
Elaboración del proyecto			X	X	X	X										
Presentación del proyecto							X									
Acatamiento de recomendaciones y/o correcciones								X	X							
Primera sustentación									X							
Aplicación de instrumentos										X	X					
Análisis de resultados												X	X	X		
Presentación de resultados																X
Acatamiento de recomendaciones y/o correcciones															X	X
Sustentación final del proyecto																X

**Anexo B. Encuesta para los trabajadores de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S.
ZOMAC.
UNIVERSIDAD MARIANA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
DIRIGIDA A TRABAJADORES**

OBJETIVO. Recolectar información acerca del personal de la empresa LOGYTRANSCARGA S.A.S. ZOMAC para identificar las características demográficas y socio laborales del personal.

Cordial saludo, la información suministrada es confidencial y se utilizara exclusivamente para los fines del presente estudio.

Instrucciones: responda o marque con X la opción que corresponda.

Características demográficas

1. ¿Cuál es su género?

- a. Masculino ____
- b. Femenino ____
- c. No binario ____

2. Edad

- a. Menor de 18 años ____
- b. Entre 18 y 24 años ____
- c. Entre 25 y 34 años ____
- d. Entre 35 y 44 años ____
- e. Entre 45 y 54 años ____
- f. Más de 54 años ____

3. Estado civil

- a. Soltero ____
- b. Casado ____
- c. Unión libre ____
- d. Divorciado ____
- e. Viudo ____

4. Nivel de estudios

- a. Sin estudios ____
- b. Preescolar ____
- c. Educación básica (1° - 9°) ____
- d. Educación secundaria (10° - 11°) ____
- e. Nivel técnico ____
- f. Nivel tecnológico ____
- g. Nivel profesional ____
- h. Posgrado ____

5. ¿Tiene alguna discapacidad?

- a. Auditiva ____
- b. Física ____
- c. Intelectual ____
- d. Visual ____
- e. Sordoceguera ____
- f. Psicosocial ____
- g. Múltiple ____
- h. Ninguna ____

6. ¿Pertenece a una población especial?

- a. Indígena ____
- b. Afrocolombiano ____
- c. Comunidad negra ____

- d. Víctima del conflicto armado ____
- e. Desplazado ____
- f. Tercera edad ____
- g. Mujer cabeza de hogar ____
- h. Población en proceso de reincorporación y/o reintegración ____
- i. Ninguna ____

Características sociolaborales

7. ¿Cuál es su tipo de contrato con la empresa LOGYTRANSCARGA?

- a. Termino fijo ____
- b. Término indefinido ____
- c. Obra o labor ____
- d. Otro _____

8. ¿Alguna vez ha tenido accidentes de trabajo en la empresa?

- a. SI ____

Si su respuesta es sí, por favor continúe con la pregunta No 9.

- b. NO ____

Si su respuesta es no, por favor continúe con la pregunta No 10.

9. ¿Número de accidentes de trabajo?

- a. 1
- b. Entre 2 – 5
- c. Más de 5

10. ¿La empresa lo ha capacitado en temas de salud y seguridad en el trabajo?

- a. SI ____
- b. NO ____

11. ¿La empresa lo ha capacitado en relación a su cargo o función?

a. SI ___

b. NO ___

12. ¿La empresa fomenta la buena relación entre trabajadores?

a. SI ___

b. NO ___

13. ¿La empresa ha realizado actividades de integración entre el personal? Sí su respuesta es afirmativa mencione las actividades en las que ha participado.

a. SI ___

a. NO ___

14. ¿La empresa ha realizado actividades de integración en la que puedan participar su familia?

a. SI ___

b. NO ___

Anexo C. Formato de encuesta para la auxiliar administrativa
UNIVERSIDAD MARIANA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
DIRIGIDA A LA AUXILIAR ADMINISTRATIVA

OBJETIVO. Recolectar información en relación a las variables - indicadores sociales, laborales y ambientales de un modelo de balance social para el desarrollo y complemento de la presente investigación. La encuesta se divide en tres partes: economía y gobernanza, ambiental y social y societario.

NOTA. La presente forma de encuesta que se aplicó a la auxiliar administrativa de la empresa, tuvo como referencia el Modelo de balance social y ambiental según CILEA (2013)

Cordial saludo, la información suministrada es confidencial y se utilizara exclusivamente para los fines del presente estudio.

Instrucciones: responda o marque con X la opción que corresponda.

Economía y gobernanza.

1. ¿Su empresa ha identificado factores económicos o empresariales que puedan comprometer la sostenibilidad de la actividad en los próximos años? Si su respuesta es afirmativa menciónelos.

a. SI ___

b. NO ___

2. ¿Hay alguna evolución de carácter tecnológico, comercial, organizativo o de mercado que pueda poner en entredicho el rendimiento de la empresa y la continuidad de su actividad?

- a. SI ___
- b. NO ___

3. ¿Su empresa conoce y respeta la legislación y reglamentación referente a su actividad?

- a. SI ___
- b. NO ___

4. ¿Su actividad está reglamentada por alguna normativa específica? Si su respuesta es afirmativa mencione cuál es.

- a. SI ___
-

- b. NO ___

5. ¿De qué forma sigue los cambios legales o reglamentarios que le afectan y cómo se asegura de su cumplimiento?

6. ¿Ha enfrentado alguna problemática relacionada con la ética de los negocios, lealtad de la competencia, riesgos de fraudes internos o en sus relaciones comerciales?

- a. SI ___
- b. NO ___

7. ¿Su empresa ha puesto en práctica algún proceso de calidad?

- a. SI ___
- b. NO ___

En caso afirmativo, ¿ha obtenido alguna certificación como, por ejemplo, la ISO 9000?

8. ¿De qué forma conoce la satisfacción de sus clientes?
- a. Encuestas ____
 - b. Buzón de sugerencias ____
 - c. Otros _____

9. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con sus clientes, o por la calidad o seguridad de sus productos y/o servicios?
- a. SI ____
 - b. NO ____

En caso afirmativo, ¿en qué contexto y por qué razones?

10. ¿Ha puesto en práctica medidas para mejorar la situación y evitar que se reiteren?
- a. SI ____
 - b. NO ____

Ambiental.

11. ¿Su empresa dispone de un sistema de gerenciamiento ambiental (certificado o no), como ISO 14000 o EMAS?
- a. SI ____
 - b. NO ____

12. ¿Tiene procesos de producción, productos o servicios ecoeficientes o con etiquetado ecológico?
- a. SI ____
 - b. NO ____

13. ¿Su empresa posee activos (terrenos o edificios) en sitios de protección ambiental?

a. SI ___

b. NO ___

En caso afirmativo, ¿cumple con el conjunto de sus obligaciones?

14. ¿Su empresa mide el consumo energético?

a. SI ___

b. NO ___

15. ¿Tiene proyectos de eficiencia energética?

a. SI ___

b. NO ___

16. ¿Es consciente de posibles emisiones de gases de efecto invernadero?

a. SI ___

b. NO ___

17. ¿Ha puesto en práctica algún plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero? ¿Sí la respuesta es afirmativa describir cuáles?

a. SI ___

b. NO ___

18. ¿Su empresa usa materias primas o sustancias no renovables y/o que causen impacto ambiental o a la salud significativos?

a. SI ___

b. NO ___

19. ¿Ha tenido que retirar del mercado algún servicio de transporte de carga por presiones de algún grupo de interés?

- a. SI ___
- b. NO ___

20. ¿Su empresa tiene planes para reducir el consumo de materias primas u otros consumibles (por ejemplo: agua, papel, cartones, etc.)?

- a. SI ___
- b. NO ___

21. ¿Su empresa recicla o reutiliza materiales?

- a. SI ___
- b. NO ___

22. ¿Su empresa intenta mitigar la contaminación (acústica, olfativa, del suelo, del aire, del agua, residuos)?

- a. SI ___
- b. NO ___

23. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con la normativa ambiental?

- a. SI ___
- b. NO ___

En caso afirmativo, ¿en qué contexto y por qué razones?

24. ¿Ha puesto en práctica medidas para mejorar la situación y evitar que se reiteren?

- a. SI ___
- b. NO ___

25. ¿La empresa adopta políticas de reciclaje?

- a. SI ___
- b. NO ___

26. ¿La empresa adopta alguna medida de reducción de consumo de energía o agua?

- a. SI ___
- b. NO ___

27. ¿La empresa realiza inversiones en educación ambiental a sus empleados (capacitación, entrenamiento)?

- a. SI ___
- b. NO ___

28. ¿La empresa conoce las reglamentaciones vinculadas al medio ambiente?

- a. SI APLICA ___
- b. NO APLICA ___

Social y societario.

29. ¿Tiene mucha rotación de personal?

- a. SI ___
- b. NO ___

En caso afirmativo, ¿cuáles podrían ser las causas y con qué frecuencia se produce?

30. ¿Promueve el clima de diálogo social dentro de la empresa? Si su respuesta es afirmativa mencione como lo promueve.

- a. SI ___

- b. NO ___

31. En la contratación de personal, ¿tiene en cuenta la igualdad de oportunidades sobre género, diversidad, discapacidad, minorías, etc.?

- a. SI ___
- b. NO ___

32. ¿Comprueba que en la cadena de valor no se violen derechos humanos como los de la infancia, trabajo forzado, bajo coacción, ilegal, etc.?

- a. SI ___
- b. NO ___

33. ¿Su empresa ha sido condenada o tiene litigios relacionados con los derechos humanos o por causas laborales?

- a. SI ___
- b. NO ___

En caso afirmativo, ¿en qué contexto y por qué razones?

34. ¿Ha puesto en práctica medidas para mejorar la situación y evitar que se reiteren?

- a. SI ___
- b. NO ___

35. ¿Su empresa ha identificado a sus grupos de interés externos y sus expectativas? Si su respuesta es afirmativa continúe con la pregunta 32.

- a. SI ___
- b. NO ___

36. ¿Cómo impactan dichas expectativas en la actividad y organización de su empresa?

37. ¿Comparte proyectos de RSE con ONG, comunidad local u otros actores de la sociedad civil?

- a. SI ____
- b. NO ____

38. ¿La empresa recibe practicantes técnicos, tecnólogos o de formación profesional?

- a. SI ____
- b. NO ____