

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA FORMACION TITULADA Y
COMPLEMENTARIA EN CENTRO AGROPECUARIO SENA-POPAYAN.**



ALEZNDER D. GALVIS DOMINGUEZ

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYAN

2008

**“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA FORMACION TITULADA Y
COMPLEMENTARIA EN CENTRO AGROPECUARIO SENA-POPAYAN.”**

ALEZNDER D. GALVIS DOMINGUEZ

ESTUDIO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

GUIDO H. CAMPO

Asesor del Trabajo

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYAN

2008

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	6
DESCRIPCION DE LA ORGANIZACION	7
1. Reseña histórica del SENA.	7
2 Marco institucional.	17
2.1 La naturaleza del SENA.	18
2.2. La misión del SENA.	18
2.3. Objetivos institucionales.	18
2.4. Funciones del SENA	18
3. Objetivos y usos del manual de funciones.	19
4. Organización del manual.	20
4.1. Marco referencial del manual.	20
4.2. Aspectos legales	20
4.3. Aspectos organizacionales.	21
4.4. Aspectos funcionales y técnicos.	22
4.5. La forma de consultar y actualizar el manual.	22
4.6. Como actualizar el manual.	22

4.7. Directrices del SENA 2008, 2007, 2006.	23
4.8. Principios y valores y compromisos institucionales.	25
4.9. Organigrama del SENA.	25
5. Portafolio de servicios del Centro Agropecuario.	26
5.1. Misión	27
5.2. Visión	27
5.3. Objetivos	28
5.4. Estrategias	29
5.5. Programas de formación profesional	30
5.6. Servicio de laboratorio	37
5.7. Jóvenes rurales	38
5.8. Laboratorio de poscosecha	39
5.9. Granja didáctica	40
CAPITULO 2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO Y ASPECTOS TEORICOS	42
1. El problema de estudio	42
1.1 Descripción del problema.	42
1.2 Formulación del problema.	43
2. Marco teórico.	44

2.1. Definición de la Responsabilidad Social Empresarial.	44
2.2. Aspectos básicos de la Responsabilidad Social Empresarial.	45
2.3. Otras definiciones de la Responsabilidad Social Empresarial.	45
2.4. Antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial	47
3. Objetivos del estudio	49
3.1 Objetivos generales	49
3.2 Objetivos específicos	49
4. Marco conceptual.	49
4.1 Responsabilidad Social.	49
4.2 Tipos de formación	50
4.3. Cultura emprendedora.	52
5. Marco metodológico de estudio	53
5.1. Metodología	53
5.1.1 Estudio de caso	53
5.1.2 Técnicas de recolección de información	54
5.1.3 Diseño del instrumento	54
5.1.4 Población y muestra	55
CAPITULO 3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA FORMACION.	57

CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFIA	66
ANEXOS	67

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Encuesta	67
Anexo 2: Organigrama del SENA	69

INTRODUCCION

El tema de esta investigación esta dado a la razón del tema del seminario de Responsabilidad Social Empresarial, como base para los conocimientos básicos, los diferentes temas tratados por diferentes educadores, y la participación activa de un grupo de investigadores del la facultad, tanto de administración de empresas como del programa de contaduría, debatiendo conceptos y postulando pensamientos personales apoyados de experiencias laborales y del diario transcurrir, lo que hace que este seminario mas interesante en su parte formativa, por que es apoyado con la percepción personal de los temas.

El contenido de esta investigación se presenta en cinco capítulos. En el primer capitulo se realiza la descripción de la organización, en este caso el Sena, reseña histórica, marco institucional, naturaleza del SENA, misión, visión, objetivos institucionales, aspectos legales, directrices, principios y valores, organigrama, portafolio se servicios del centro agropecuario.

En la segunda parte trata, el problema de estudio y aspectos teóricos, el problema de estudio, descripción del problema, marco teórico, definiciones, marco metodológico de estudio,

En el tercer capítulo, se analiza sobre las acciones y percepciones de responsabilidad social empresarial en los instructores del centro agropecuario, del SENA, regional Cauca. Teniendo en cuenta los resultados, de encuestas y las observación directa que se pueda hacer.

En posterior lugar se muestran las conclusiones y recomendaciones como tributo de las estudiantes a la entidad de acuerdo a la experiencia adquirida durante el proceso de éste seminario y en especial en este trabajo.

CAPITULO 1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

1. Reseña histórica del SENA.

“Transcurría el año 1957 cuando Rodolfo Martínez Tono se embarcó en el sueño que se convertiría en la que sería la obra de su vida.

El no imaginaba que aquella idea concebida a la orilla del lago Lemán, en Suiza, durante una cena con Francis Blanchard, director de la División de Formación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se transformaría en el SENA.

Blanchard le propuso crear una organización descentralizada del Estado y con financiación autónoma. El proyecto tomó forma en la mente de Martínez, quien lo expuso ante el entonces Ministro de Trabajo, Raimundo Emiliani Román. La iniciativa, defendida en un intenso debate ante el Consejo de Ministros y revisada por un comité asesor, fue aprobada.

Así, el SENA nació durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería.

Así mismo, su fin era proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

Además, organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; seleccionar los candidatos al aprendizaje; realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos; y contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica, entre otras.

La entidad tripartita, en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno, se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y surgió en el momento indicado. La industria pretendía conquistar nuevos mercados y necesitaba más trabajadores y mejor calificados, métodos modernos y cambios drásticos en la productividad. “1.

(1.) Pagina web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.<http://www.sena.edu.co>

El nombre, SENA, lo escogió Martínez Tono, quien admiraba el río Sena que cruza a París, la ciudad luz, capital de Francia, donde estudió aspectos relacionados con la formación profesional.

Antes de cumplir 30 años, Rodolfo Martínez, convirtió su tesis de grado, "La Formación Profesional en el Marco de una Política de Empleo", en el SENA, institución a la cual estuvo vinculado durante 17 años, desde su creación en 1957, hasta el cambio de dirección propuesto por el presidente Alfonso López Michelsen en 1974.

Estaba convencido de que sin capacitación del recurso humano no habría desarrollo. Por eso aprovechó las becas de la OIT para conocer las experiencias en formación profesional acelerada implementadas en Europa después de la Segunda Guerra Mundial y el apoyo de ese organismo con expertos que vinieron a Colombia.

La institución que Rodolfo Martínez Tono dirigió con "mano dura" y manteniendo a raya la politiquería, ofreció instrucción calificada al talento humano para enfrentar los retos propios de una industria en crecimiento. Por ello, desde el principio, su influencia fue notoria.

La naciente entidad no solo formaba técnicos, sino también empresarios y promovía las pequeñas y medianas empresas.

Los comienzos

En 1957 empezó a sesionar el Consejo Directivo Nacional, en un edificio ubicado en la calle 20 con carrera octava, por espacio de tres años.

Organizaciones sindicales como la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), respaldaron al SENA para que cumpliera un papel fundamental en el desarrollo del país.

Como en toda "gran empresa", el comienzo fue difícil. Las primeras clases se dictaron en las aulas del Politécnico Central y de la Universidad Nacional. También en improvisadas carpas de circos levantadas en ciudades y municipios, con el fin de ampliar su cobertura.

La institución atendería las demandas de la empresa privada en sus planes de expansión; del Gobierno, con sus políticas de arbitraje y planificación de los recursos y, de los trabajadores, que exigían más capacitación, bienestar y calidad de vida.

(2).Pagina Web del Servicio Nacional de Aprendizaje.SENA.<http://www.sena.edu.co>

El 23 de agosto de 1957 sesionó por primera vez el Consejo Nacional y se definieron dos tareas a realizar: el estudio, codificación y sistematización de la oferta y demanda de mano de obra y la capacitación profesional.²

Para ejecutarlas en el primer organigrama se establecieron la División de Mano de Obra, la de Formación Profesional y la Administrativa, creada para planificar la construcción y dotación de los centros de formación profesional.

Durante los primeros meses se establecieron las estructuras seccionales en los diversos departamentos. Ese año también nacieron las seccionales de Cundinamarca, Antioquia, Valle, Atlántico, Bolívar, Nariño, Cauca y Magdalena. Los departamentos restantes tuvieron sus seccionales al siguiente año.

En 1958 se realizó una investigación, en cinco mil empresas de todos los departamentos, excepto Chocó y Córdoba, acerca de las necesidades de Formación Profesional. El estudio abarcó todos los sectores de la industria y reveló que al menos 210 mil trabajadores requerían complementar su educación y urgía la formación de 25 mil trabajadores adicionales. Con base en esos resultados se fijó el plan quinquenal, 1959-1963.

Fortalecimiento y expansión

Capacitar al mayor número de personas era la consigna. Por ello, los instructores visitaron comunidades marginadas en el barrio Meissen, en Bogotá y levantaron más de 100 carpas de circos en ciudades y municipios.

En ellas desarrollaron los programas móviles rurales y urbanos denominados Programas de Promoción Profesional Popular, que después se llamaron programas móviles.

En 1960 el SENA firmó convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo Especial de las Naciones Unidas, que brindaron asesoría administrativa, financiera y técnica a los pequeños y medianos empresarios y promovieron el crecimiento empresarial.

La OIT también asesoró al SENA en la creación del Centro Nacional de Formación de Instructores (1959-1960). Unas 2.000 personas se capacitaron como directivos, supervisores e instructores de formación profesional.

Entre 1959 y 1963 el progreso fue notable. Se destacó la seriedad en la elección de los funcionarios, que ingresaban a la entidad por concurso.³

(3) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

Entre 1963 y 1964 abrieron sus puertas dos nuevos centros para la formación de instructores agropecuarios y del sector comercio y servicios en Gaira (Magdalena) y Bogotá, respectivamente. El centro de formación de instructores agropecuarios fue trasladado posteriormente al Centro Agropecuario de El Espinal (Tolima).

El SENA trabajó con adultos, veló por el agro, el comercio y los servicios. Sin embargo, el renglón industrial era el más fuerte. El primer centro de formación fue el Metalmecánica, en Bogotá.

Hasta 1964 la unidad operativa del SENA fue la seccional Bogotá. Ese año funcionó el Centro Nacional de Confecciones en Pereira y en 1965 el Centro Nacional Textil de Medellín. Se proyectaron los centros nacionales de artes gráficas, de fundición para Bogotá y el náutico pesquero para la Costa Pacífica, que operarían entre 1968 y 1969. Otros centros nacionales planeados y construidos, posteriormente, fueron el de hotelería y turismo, el de mandos medios y el de construcción, en Bogotá.

Entre 1966 y 1967, el SENA realizó un estudio llamado Investigación de Recursos Humanos para una Política Nacional de Empleo y Formación Profesional que incluyó todos los sectores. Los resultados se publicaron en 1968 y fueron el punto de partida para responder mejor a la demanda de las empresas.

En la década de los sesenta los centros de formación pasaron de 31 a 50; la formación no tradicional, fuera de los centros, representó el 35% del total y se crearon los centros agropecuarios y la División Agropecuaria. De éstos, los más importantes eran La Salada, Antioquia; Gaira, Magdalena; El Espinal, Tolima y Buga, Valle. En este período el número de alumnos se incrementó 40% cada año debido al incremento de los aportes de la empresa privada, que pasaron de 1 a 2% con la Ley 58 de 1963, y a los mecanismos de planeación de acciones, evaluación y control de resultados del SENA.

Vientos nuevos soplaron en la entidad. En 1968 se crearon dos subdirecciones nacionales: la Administrativa y la de Operaciones y se planteó la necesidad de modernizar los sistemas de formación profesional con métodos pedagógicos y medios audiovisuales.

La institución inauguró el Centro de Control Experimental, en Bogotá, con modernos equipos, laboratorios de control de calidad, metrología y ensayos. También, incursionó en la formación de técnicos medios.⁴

(4) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

El 2 de marzo de 1969 comenzaron los primeros cursos de aprendizaje industrial, con 130 trabajadores-alumnos patrocinados por 27 empresas, en electricidad, soldadura, ebanistería, mecánica automotriz y ajuste.

Crecimiento acelerado

Un año después, el 10 de abril de 1970, se puso en marcha el Programa de Promoción Profesional Urbana y el de Promoción Profesional Popular Rural (PPPR), inaugurado antes, recibió un impulso importante. Los programas rurales fueron asignados a la división agropecuaria y los urbanos a la industria.

El SENA crecía a un ritmo impresionante, pero no exento de dificultades. La situación laboral era tensa entre 1970 y 1971. Durante el Gobierno de Carlos Lleras Restrepo el 90% de los funcionarios del SENA fueron declarados empleados públicos y el 10% oficiales. Por eso, en 1971 se fundó el Sindicato de Empleados Públicos (Sindesena).

En medio de esa coyuntura algunos empleados atraídos por mejores sueldos y reconocidos por su eficiencia se vincularon al sector privado y al Gobierno. El cumplimiento de metas disminuyó y Planeación Nacional concluyó en 1972 que los rendimientos decrecieron, después de analizar los costos de la formación profesional. No obstante, la entidad superó la situación.

Entre 1969 y 1973 se propuso atender las demandas de formación de desempleados y subempleados en las áreas urbanas y definió nuevas políticas y perspectivas que se hicieron efectivas en 1974.

Ese año Rodolfo Martínez Tono, quien dirigió la entidad desde 1957, fue reemplazado por Eduardo Gaitán Durán, nombrado por el presidente Alfonso López Michelsen.

Martínez Tono dejó un legado invaluable. La formación era actualizada y los comités empresariales permitían conocer, de primera mano, las exigencias del sector privado.

Así, la entidad alcanzó un prestigio internacional sin precedentes. Presidentes de distintos países llegaron a Colombia para observar la experiencia del SENA. Charles De Gaulle, de Francia, fue uno de ellos.⁵

Cobertura y modernización

(5) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

Entre 1975 y 1976 el SENA evaluó el cumplimiento de objetivos del quinquenio 1970-1975 y, paralelamente, realizó un diagnóstico de la realidad nacional para delimitar sus acciones.

Con la ayuda de Planeación Nacional y teniendo en cuenta las condiciones demográficas, socioeconómicas del país, la oferta y demanda de mano de obra y la eficacia en los últimos años, configuró las políticas de la institución.

En 1977 se llevó a cabo una reestructuración administrativa. Las metas para el período 1976-1980 fueron fijadas a corto y mediano plazo. En esa época Colombia experimentó un crecimiento sostenido en sectores modernos de la economía, la industria manufacturera, la agricultura industrial, el comercio y los servicios.

De igual forma, se expuso la urgencia de ampliar la cobertura a renglones modernos de la economía tradicional y no formal, darle un carácter popular a la enseñanza y modernizar las áreas administrativa, tecnológica y metodológica.

El resultado fue la creación del Programa de Desarrollo Tecnológico en el Centro Especializado de Formación Profesional Avanzada y de la División de Desarrollo de Tecnología, con el fin de mejorar los procesos formativos y productivos. Esto

fue posible gracias a los avances tecnológicos en los centros pilotos a los que se vincularon especialistas externos y docentes.

A comienzos de los años 80 una parte considerable de la población activa trabajaba en la empresa privada y el sector público. El resto pertenecía al sector informal. El modelo de educación técnica/formación profesional procuró adaptarse a ese contexto. El SENA implementó una política técnico-pedagógica de educación permanente, individualizada y modular, lo cual facilitó el desarrollo de estrategias como la constitución de empresas y la educación a distancia.

Formación integral e innovación

En 1985 surgió Capacitación para la Participación Campesina (Capaca), dirigida a líderes campesinos, indígenas y comunidades beneficiarias de la Reforma Agraria, con el fin de que tomaran parte en el desarrollo agropecuario.

Una alianza con la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) garantizó la formación en el territorio nacional. Los campesinos recibieron instrucción en técnicas de producción y proyectos que dieron valor agregado a sus productos en un mercado cada vez más globalizado.⁶

(6) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

En la década de los 90 la internacionalización de la economía incrementó la competencia empresarial. De ahí la necesidad de expedir la Ley 119 de 1994 mediante la cual la institución se reestructuró para brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas económicas. El objetivo: aumentar la productividad y el desarrollo social y económico. Lograrlo requería actualizar los procesos, la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder de manera eficaz a los cambios y exigencias de la formación profesional integral. Con la reducción de los recursos del Presupuesto Nacional asignados a ciencia y tecnología en la década pasada, se plantearon algunas iniciativas para asegurar que parte del presupuesto del SENA se invirtiera en mejoramiento de la competitividad y desarrollo tecnológico del sector productivo colombiano.

Allí tiene su origen el artículo de la Ley 344 de 1996 que estipula que el SENA destinará el 20% de sus ingresos para tal fin. La entidad asumió parte de las actividades de innovación para promover la competitividad de las empresas

colombianas y estableció una sólida relación con actores del sistema de ciencia y tecnología como los centros de desarrollo tecnológico, las universidades, sus grupos de investigación e incubadoras de empresas de base tecnológica.

En 1996, el SENA y el Instituto para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Colciencias), se unieron para promover la investigación tecnología y la modernización científica. Posteriormente, en el Plan de Desarrollo de 2003 se incluyó un artículo, por el cual Colciencias y el Sena, a través de convenios especiales de cooperación, promoverán y fomentarán la investigación aplicada, el desarrollo tecnológico, la apropiación pública de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Los beneficios son evidentes. Cada vez más centros de formación de la institución se interesan por participar en proyectos de alianza con centros de desarrollo tecnológico y universidades que promueven y desarrollan la innovación y el desarrollo tecnológico regional.

Retos de fin de siglo

El final de siglo se caracterizó por una nueva organización del trabajo con producción flexible. Las empresas necesitan empleados con múltiples competencias, novedosos enfoques de gestión y formación del recurso humano. En respuesta, el SENA, cuya gestión no estuvo exenta de críticas por aquella época, priorizó el emprendimiento, el empresarismo, la innovación.⁷

(7) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

tecnológica, la cultura de calidad, la normalización, la certificación de competencias laborales y el servicio público de empleo.

La institución se comprometió con el fortalecimiento de un sistema nacional de formación para el trabajo.

En 1998 se utilizó el servicio de videoconferencias en todo el país. Cuatro años después existían 31 puntos: cuatro en Bogotá y los demás en Medellín, Atlántico y otras regionales.

En 2001, el SENA suscribió compromisos con el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional del Ministerio de Agricultura para la reactivación del campo, la

generación de empleo y la promoción, consolidación y fortalecimiento de empresas asociativas a través de las cadenas productivas.

Entre 2001 y 2002 invirtió \$33 mil millones en teleinformática, formación de personas con competencias específicas en tecnologías de información y comunicación. Se desarrollaron seis grandes proyectos: aulas abiertas, aulas itinerantes, nueva oferta educativa, comunidad virtual, videoconferencia y la página web.

Conocimiento para todos los colombianos

El SENA es un establecimiento público, con financiamiento propio derivado de los aportes parafiscales de los empresarios, que ofrece instrucción gratuita a millones de personas que se benefician con programas de formación complementaria y titulada y jalona el desarrollo tecnológico para que las empresas del país sean altamente productivas y competitivas en los mercados globalizados. Busca la capacitación técnica del recurso humano; forma personas para vincularlas al mercado laboral, empleadas o subempleadas, y realiza actividades de desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

La oferta regular para técnicos, tecnólogos y trabajadores especializados incluye 522 programas y tiene 56 mesas sectoriales, conformadas por empresarios de diversos sectores de la producción que, junto con los expertos de la institución diseñan los programas.

El SENA se ha adaptado a los cambios en las tendencias demográficas y tecnológicas para optimizar su función. Durante estos 50 años el SENA se consolidó como una entidad de Formación Profesional y extendió sus servicios a todos los municipios de Colombia mediante alianzas estratégicas con alcaldes y gobernadores.⁸

(8) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

Actualmente, llega a los 1099 municipios, incluso a los más alejados, con una red corporativa de comunicaciones que comprende la Dirección General, 33 Regionales, 115 Centros de Formación Profesional y 45 aulas móviles con acceso a INTERNET, el cual se brinda con más de 15.000 computadores conectados. Fortaleció su esquema de formación con un enfoque por competencias laborales

para adaptarse a los parámetros establecidos por otras instituciones de educación superior y técnica mundiales.

Mediante sus programas Jóvenes Rurales y Jóvenes en Acción, estimula el empleo y la generación de riqueza del sector agropecuario; a través del Fondo Emprender y del Sistema Nacional de Incubación de Empresas, refuerza la estrategia del Gobierno Nacional de fomentar el emprendimiento y, a través de “Colombia Certifica”, reconoce la experiencia y los conocimientos del trabajador colombiano.

El SENA es pionero en cooperación en América Latina. El Instituto de Formación Profesional (Infop) de Honduras, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Intecap) de Guatemala, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (Ince) de Venezuela, la Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (Infocal) de Bolivia, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (Infotep) de República Dominicana, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati) de Perú y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP) de Ecuador, reciben asesoría presencial en el desarrollo de los sistemas de formación profesional. Alianzas claves le han permitido traer conocimiento al país y desarrollar pasantías a los aprendices y capacitarse a los instructores, con universidades e instituciones técnicas y tecnológicas de países como México, España, Francia, Alemania, Australia, América Latina y el Caribe.

A tono con la globalización y la era digital

Bajo el lema: “SENA: Conocimiento para todos los colombianos”, durante el periodo 2002-2006, la entidad se trazó como meta la tarea de rediseñarse para ponerse a tono con la globalización y entrar renovada en la era digital. La utilización intensiva de su capacidad instalada; la reorientación decidida de las inversiones hacia los procesos de aprendizaje y del talento humano, que constituyen la razón de ser del SENA; la dedicación exclusiva de los instructores a los procesos de aprendizaje; la supresión de burocracia innecesaria; el control a la construcción de edificios nuevos y la adquisición de equipos industriales innecesarios, constituyen parte de las estrategias que le han permitido a la entidad celebrar, completamente rediseñada, sus primeros 50 años.9.

(9) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

La apertura de alianzas nacionales e internacionales y la disposición de nuevos

ambientes de aprendizaje, le permitieron generar calidad, pertinencia y eficiencia en el cumplimiento de su misión en las diferentes regiones.

Agosto de 2003 marcó un hito en la formación del SENA. A partir de esa fecha, se implementó el aprendizaje virtual, con ventajas como la alta cobertura, la distribución territorial equilibrada, la posibilidad de acortar distancias, además de la atención flexible y oportuna del e-learning empresarial.

En el 2004, se lanza el programa SENA 24 horas, que incrementa la cobertura de formación profesional y la utilización de los Centros de Formación, entre las 9 de la noche y las seis de la mañana.

La reestructuración del SENA, adoptada mediante el Decreto 249 del 28 de enero de 2004, estableció que los instructores deben dedicar 32 horas a la semana para los procesos directos de formación. Esta decisión contrasta con las 26 horas semanales por instructor, que venían rigiendo desde 1997.

Para el fortalecimiento de la presencia institucional en regiones en donde se requería, mediante el decreto de reestructuración también se crearon siete nuevas regionales autónomas y con presupuesto propio en los departamentos de Amazonas, Arauca, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada. De igual manera, se creó la Regional Cundinamarca, independiente de la Bogotá.

Los ambientes virtuales de aprendizaje, constituyen uno de los pilares estratégicos que le permitieron al SENA crecer 263% en los últimos cuatro años, pasando de ofrecer en sus diversos programas de aprendizaje un total de 1.142.798 cupos en el 2002, a 4.148.809 cupos en el 2006. La formación en línea ha beneficiado con módulos de especialización a 772.635 colombianos en 1.045 municipios y a otros 2.200 colombianos residentes en 71 diferentes países.

En esta tarea participan 2000 tele-instructores, que coordinan más de 400 módulos de aprendizaje en 14 áreas ocupacionales, que van desde el arte, pasando por las ciencias naturales, sociales, educativas y de servicios gubernamentales, finanzas y administración, salud, ventas y tecnologías de información, entre otras. Para la formación virtual el SENA dispone de 16.000 computadores destinados a los aprendices; de las aulas de escuelas y colegios que los alcaldes proveen en casi todos los municipios y de 637 tele-centros comunitarios del Programa Compartel, que suministran navegación gratuita hasta por un millón de horas, en un sistema financiado por el Servicio Nacional de Aprendizaje.10.

(10) Página Web del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
<http://www.sena.edu.co>

Adicionalmente, en el segundo semestre de 2006 se articularon la televisión y la WEB, con lo cual existe la posibilidad de estudiar desde cualquier lugar donde exista TV y conexión a Internet. Estos se emiten a través del Canal Institucional de lunes a viernes, de 5:30 a.m. a 6:30 a.m., con repetición desde las 12 de la noche hasta las 5:30 de la mañana.

El deseo de un joven, de formar a la clase trabajadora de su país, se convirtió con el paso de los años en una institución modelo de América Latina y el mundo. Así podría sintetizarse la historia del SENA.

Ahora, su plan estratégico 2007-2010, busca dar respuesta a los retos que enfrentará Colombia, derivados de la profundización en la globalización de la economía, a la necesidad de una transformación a fondo del aparato productivo nacional en términos de su diversificación, especialización y modernización, y a la búsqueda de un desarrollo social y económico.

Además, las universidades han abierto las puertas a los técnicos y tecnólogos para que continúen su cadena de formación y alcancen su título profesional, lo cual constituye un estímulo adicional para nuestros egresados.

El SENA está al día en conocimiento, desarrollo tecnológico e innovación, pero mantiene su dinámica de cambio, a fin de seguir proporcionando la herramienta fundamental para que un país salga de la pobreza y las empresas sean más competitivas: Conocimiento para todos los colombianos.

2. Marco institucional

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, presenta el "Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos y Competencias Laborales", de los Servidores Públicos de la entidad, el cual se ha adecuado a la estructura actual determinada por el Decreto 249 del 28 de Enero de 2004, a la Planta de Personal y la nomenclatura de los cargos indicada en los 1426 de 1998, 248 y 250 de 2004, 1730 y 3696 de 2006, así como los Decretos 770, 2539, 2772 de 2005 y 871 de 2006, que establecen las funciones generales para los diferentes empleos públicos de las entidades del Orden Nacional.

Constituye una herramienta importante en cuanto permite verificar a cada servidor público, lo que debe hacer, según el grado salarial y el Nivel Jerárquico en que se encuentra ubicado dentro de la organización. Pretende mejorar la calidad, eficacia y productividad del talento humano del SENA, y su principal objetivo es propiciar en la Institución la dinámica del cambio tendiente al logro de la competitividad, conscientes de la importante tarea de la formación profesional frente al país, al ciudadano y al cambiante mundo en que nos encontramos.

El Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos y Competencias Laborales de los Empleados Públicos del SENA, se enmarca dentro de la naturaleza, la misión, los objetivos y las funciones determinadas en la Ley 119 de 1994, las cuales se relacionan a continuación:

2.1 La Naturaleza del SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un Establecimiento Público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de la Protección Social

2.2 La Misión del SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social económico y tecnológico del país.

2.3 Objetivos Institucionales

- Dar formación profesional a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la

productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

- Fortalecer los procesos de formación profesional que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
- Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional.
- Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional.
- Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.
- Actualizar en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional.

2.4 Funciones del SENA

- Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
- Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.
- Organizar, desarrollar, administrar y ejecutar programas de formación profesional, en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.
- Velar porque en los contenidos de los programas de formación profesional se mantenga la unidad técnica.
- Crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral.
- Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
- Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional para sectores desprotegidos de la población.
- Dar capacitación en aspectos socio-empresariales a los productores y comunidades del sector informal urbano y rural.
- Organizar programas de formación profesional para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
- Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.
- Desarrollar investigaciones que se relacionen con la organización del trabajo y el avance tecnológico del país, en función de los programas de formación profesional.
- Asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente

actualización de la clasificación nacional de ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional.

- Asesorar al Ministerio de Educación Nacional en el diseño de los programas de educación media, para articularlos con la formación profesional.
- Prestar servicios tecnológicos en función de la formación profesional, cuyos costos serán cubiertos plenamente por los beneficiarios, siempre y cuando no se afecte la prestación de los programas de formación profesional.

3. Objetivos y usos del manual:

El Manual específico de funciones y requisitos es una herramienta técnica y procedimental necesaria para la administración del talento humano vinculado a cada uno de los cargos por grupos ocupacionales en el SENA. Contiene en forma ordenada y sistemática, información sobre aspectos organizacionales necesarios para la mejor ejecución del trabajo, se establecen las funciones y requisitos de los cargos que conforman la planta global de personal del SENA y la correspondencia entre los objetivos y la misión institucional con la mencionada planta.

Entre los principales objetivos se tienen:

- Cumplimiento de los preceptos Constitucionales, legales y reglamentarios sobre la necesidad de establecer funciones para los cargos que desempeñen las personas al servicio del estado y los requisitos y responsabilidades, para satisfacer las necesidades institucionales y propender por el logro de la productividad, eficiencia y eficacia en la prestación de servicios a los clientes y contribuir con el logro de la competitividad.
- Establecer de manera clara y formal la razón de ser de cada empleo y determinar sus particulares funciones, responsabilidades y requisitos de educación, capacitación y experiencia laboral.
- Servir de insumo para la selección de personal en la entidad, específicamente en la elaboración de convocatorias para concursos y en los procesos de reclutamiento en general, así como para los procesos de inducción y reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, evaluación del desempeño y en general, lo referente a los programas de necesidades de personal y perfiles profesionales requeridos para atender la misión institucional.

4. Organización del manual

La estructura del Manual de Funciones es la siguiente:

Se presenta por Áreas y Niveles Jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Instructor, Técnico y Asistencial.

Sobre cada Nivel Jerárquico se presenta el propósito principal, se hace la descripción de funciones esenciales, Contribuciones individuales (criterios de desempeño), Conocimientos básicos o esenciales y en la parte final los requisitos para el desempeño, referentes a educación y experiencia.

4.1 Marco de Referencia del Manual:

El marco de referencia del manual específico de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales, está integrado por la naturaleza de la institución, la misión, los objetivos generales de la entidad, las funciones generales y las funciones de cada dependencia, señaladas en las normas que regulan a la institución.

El anterior marco se presenta dentro de los siguientes aspectos legales, organizacionales, funcionales y de carácter técnico:

4.2 Aspectos Legales:

Se tomaron en cuenta las normas que tratan sobre las funciones y requisitos de las entidades del sector público entre ellas:

- Constitución Política de Colombia. Artículo 122
- Ley 190 de 1995
- Ley 119 de 1994, por la cual se reestructura el SENA
- Decreto 248 de 2004 y 1426 de 1998
- Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA
- Decreto 250 de 2004 por el cual se adopta la Planta de Personal del SENA
- Decreto 770 de 2005
- Decreto 2539 de 2005
- Decreto 2772 de 2005
- Decreto 871 de 2006
- Decreto 1730 de 2006
- Decreto 3696 de 2006

4.3 Aspectos Organizacionales:

El Manual está estructurado por áreas de la organización. Lo anterior, facilita su utilización y flexibiliza su actualización por cuanto no está basado en nombres de dependencias que pueden estar sujetas a cambios por el necesario dinamismo institucional. Se tiene principalmente en cuenta la siguiente estructura organizacional determinada por el Decreto 249 de 2004

DIRECCION GENERAL

1. DIRECCION GENERAL

- 1.2 Oficina de Control Interno
- 1.3 Oficina de Control Interno Disciplinario
- 1.4 Oficina de Comunicaciones
- 1.5 Oficina de Sistemas

2. SECRETARIA GENERAL

3. DIRECCION DE PLANEACION Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO

4. DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL

5. DIRECCION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

6. DIRECCION DE EMPLEO Y TRABAJO

7. DIRECCION DE PROMOCION Y RELACIONES CORPORATIVAS

8. DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

9. DIRECCION JURIDICA

NIVEL REGIONAL

Estructura de las Regionales.

9. DIRECCIONES REGIONALES

9.1 Subdirecciones de Centros

4.4 Aspectos Funcionales y Técnicos:

El Manual se estructura por Áreas y Niveles Jerárquicos establecidos en el SENA lo cual le da flexibilidad frente a los posibles cambios internos en la organización.

Según los Decretos 770, 2539 y 2772 de 2005, y 871 de 2006, corresponde a cada uno de los jefes de los organismos adoptar, adicionar, modificar o actualizar mediante resolución interna, el manual específico de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales de los empleos de su planta de personal y no necesitará refrendación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Según el artículo 9o. de la Ley 190 de 1995, es necesario comunicar a cada servidor público las funciones asignadas, con el fin de que responda por el cumplimiento de las mismas de acuerdo con la ley, el reglamento y el Manual.

En cuanto al procedimiento para modificación y actualización, se señala más adelante, de forma tal que permanentemente esté de acuerdo con los cambios institucionales, permitiendo incorporar al manual nuevas descripciones porque se crean nuevos cargos o por la readecuación o ampliación de funciones de los empleos ya existentes.

4.5. La forma de Consultar y Actualizar el Manual

Se presenta a continuación la información que contiene el Manual Específico de Funciones, Requisitos Mínimos y Competencias Laborales con el fin de facilitar su consulta:

En cada Nivel Jerárquico aparece el índice de denominaciones de los cargos, teniendo en cuenta el grado salarial de remuneración. En el formato correspondiente a cada Nivel, página introductoria, aparece la siguiente información:

Nota: Las competencias comunes a los servidores públicos y las competencias comportamentales por nivel jerárquico, están enunciadas y descritas en la Resolución 000986 del 25 de mayo de 2007, así como las equivalencias aplicables a la entidad para la acreditación de requisitos.

4.6 Cómo actualizar el Manual

Una vez que se cree un cargo nuevo, se lleve a cabo una reorganización de dependencias o las funciones de los cargos varíe en relación con las descripciones que aparecen en el Manual, se realizará un análisis ocupacional con el objeto de obtener la

información necesaria para determinar las funciones o fijar los requerimientos mínimos de educación y experiencia.

El Grupo de Relaciones Laborales realizará el levantamiento de información en coordinación con las dependencias implicadas y presentará la propuesta de modificación o adición al Manual, la cual será implementada por resolución del Director General de la Institución y divulgada a nivel nacional.

4.7 Directrices del SENA, año 2008.2007,2006.

Directrices 2008

NÚMERO	ASUNTO
001	Decreto No. 066 del 16 de enero de 2008 reglamento de la ley 1150 2007
002	Publicación de Contratos
003	Publicación Hojas de vida DAPRE
004	Trámite cobro cartera morosa hipotecaria Fondo de Vivienda SENA
005	Prescripción obligaciones pensionales
006	Contratación Servicio Médico Asistencial
007	Decreto 2474 de 2008

Fuente: pagina Web, SENA

Directrices 2007

NÚMERO	ASUNTO
012	Trámite de recursos en la fijación de cuota de aprendizaje
011	Informes de petición
010	Contratación de instructores

<u>009</u>	Reliquidación deudas hipotecarias vigentes por efectos de reintegro – Fondo Nacional de Vivienda SENA
<u>008</u>	Alcance Directriz Jurídica No. 006435
<u>007</u>	Prevención Daño antijurídico
<u>006</u>	Lineamientos para trámite de conciliaciones y cumplimiento de sentencia
<u>005</u>	Publicación de contratos y sus adiciones
<u>004</u>	Ley 1150 de 2007 (Reforma Estatuto Contractual). “Ver anexo”
<u>003</u>	Devolución de Títulos Ejecutivos
<u>002</u>	Aplicación del Decreto 1957 del 30 de mayo de 2007.
<u>001</u>	Directriz Presidencial 002 de 2007, “Publicación y Control Social Hoja de Vida”.

Fuente: página Web del SENA.

Diretrices 2006

Directriz 026	<u>3-2006-018629</u>	Celebración de doble contrato de aprendizaje
Directriz 025	<u>3-2006-018510</u>	Código para procesos en Jurisdicción Coactiva
Directriz 024	<u>3-2006-017871</u>	Capacitación tema Derechos de Petición
Directriz 023	<u>3-2006-017660</u>	Anticipo y pago anticipado de los Contratos Estatales
Directriz 022	<u>3-2006-017384</u>	Peticiónes presentadas por la población desplazada
Directriz 021	<u>3-2006-017098</u>	Obligaciones del SENA ante el SICE
Directriz 020	<u>3-2006-16856</u>	Fraccionamiento de Contratos
Directriz 019	<u>015163</u>	Capacitación tema Recursos No. 4 Diferencia entre vía gubernativa y revocatoria directa
Directriz 018	<u>013691</u>	Ejecución de créditos originados en imposición de multas – contratación aprendices.

Directriz 017	12460	Capacitación Temas – Jurisdicción Coactiva Modulo No. 006 Constitución de los títulos ejecutivos (III).
Directriz 016	011597	Notificaciones actos administrativos
Directriz 015	011596	Adopción código para procesos en la jurisdicción coactiva
Directriz 014	011246	Pago oportuno a contratistas
Directriz 013	3-2006-10848	Vacancia por abandono de cargo
Directriz 012	3-009877	Incumplimiento acuerdos de pago
Directriz 011	300 9161	Directriz Jurídica N° 0019 – 2005. Modificación liquidación intereses por aportes parafiscales
Directriz 010	3007688	Diligenciamiento información litigiosa
Directriz 009	7169	Cumplimiento Derecho de Petición
Directriz 008	7133	Capacitación Jurisdicción Coactiva No. 5
Directriz 007	3004398	Incumplimiento de contratos
Directriz 006	003082	Responsabilidad interventores y supervisores en la contratación.
Directriz 005	002211	Capacitación en Jurisdicción Coactiva – Módulo No. 004 - Constitución de un título ejecutivo (I)
Directriz 004	001212	Capacitación Temas – Jurisdicción Coactiva – Modulo No. 003
Directriz 003	000402	Capacitación Temas Jurisdicción Coactiva Módulo N°2.
Directriz 002	000401	Funciones supervisores e interventores, especiales en convenios de ley 344 de 1996
Directriz 001	000229	Capacitación Temas – Jurisdicción Coactiva – Modulo No. 001.

Fuente: Pagina Web del SENA.

4.8 Principios, valores y compromisos institucionales

La actuación ética de la comunidad institucional se sustenta en los siguientes principios, valores y compromisos:

Principios

- Primero la vida
- La dignidad del ser humano
- La libertad con responsabilidad
- El bien común prevalece sobre los intereses particulares
- Formación para la vida y el trabajo

Valores

- Respeto
- Libre pensamiento y actitud crítica
- Liderazgo
- Solidaridad
- Justicia y equidad
- Transparencia
- Creatividad e innovación

Compromisos

- Convivencia pacífica
- Coherencia entre el pensar, el decir y el actuar
- Disciplina, dedicación y lealtad
- Promoción del emprendimiento y el empresarismo
- Responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente
- Honradez
- Calidad en la gestión

4.9 Organigrama del SENA, dirección nacional.

ANEXO 2

2. portafolio de servicios del centro agropecuario de Popayán.



Regional Cauca

PORTAFOLIO DE SERVICIOS



CENTRO AGROPECUARIO

SECTOR AGROPECUARIO: BASE FIRME PARA EL DESARROLLO

CENTRO AGROPECUARIO



2.1 MISIÓN

El Centro Agropecuario tiene como misión contribuir significativamente al desarrollo y mejoramiento del sector primario y extractivo del Departamento del Cauca mediante la capacitación, asesoría, investigación aplicada y prestación de servicios tecnológicos a empresas, gremios, organizaciones y personas vinculadas a este sector, con criterios de sostenibilidad y competitividad.

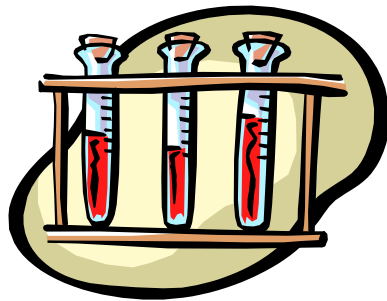


2.2 VISIÓN

El compromiso fundamental del Centro Agropecuario es liderar la Formación Profesional Integral del talento humano de los subsectores agrícola, pecuario, pesquero y forestal de la región, con énfasis en la capacitación de los jóvenes, la nueva fuerza laboral, mediante alianzas estratégicas con agremiaciones, empresarios, organizaciones campesinas, organizaciones no gubernamentales, administraciones municipales, instituciones de servicios múltiples y centros de educación técnica, media y superior.

2.3. OBJETIVOS

1. Formar nueva mano de obra calificada, actualizar la que está vinculada y capacitar a poblaciones especiales con el fin de contribuir al mejoramiento de la productividad y competitividad de empresas en sus diferentes categorías.
2. Contribuir al fortalecimiento de la seguridad alimentaria de la población mediante el incremento de la productividad, diversificación de la producción y desarrollo agroindustrial.
3. Coadyuvar al mantenimiento y conservación de los recursos naturales mediante la concientización respecto al control del ecosistema, saneamiento ambiental y manejo de microcuencas.



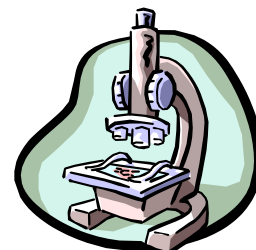
4. Incorporar en las tecnologías alternativas la calidad de los pr

5. Propiciar espacios en la capacitación para el diseño y construcción de bienes, infraestructuras e instalaciones con recursos del medio.

6. Concertar acciones de integración tendientes a la consolidación de la organización de los empresarios del sector en torno a la producción y comercialización de sus productos.
7. Establecer alianzas de integración para el trabajo coordinado con la empresa privada, ONGs., e instituciones educativas para materializar, entre otros propósitos, la cadena de formación, articulación SENA-MEN, formación compartida y el impulso a tecnologías transversales.

2.4 ESTRATEGIAS

- Capacitación
- Servicios Tecnológicos
- Servicios de Laboratorio
- Granja didáctica





- **CAPACITACIÓN:** Cursos dirigidos a:

La formación de Nueva Mano de Obra:

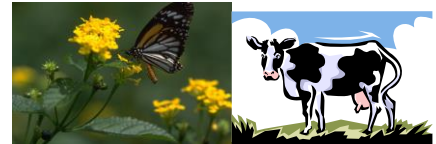
Para el logro de la competitividad mediante la organización y profesionalización del trabajo de la empresas del sector.

Con los cuales el SENA haya articulado convenios, acuerdos o alianzas

Actualización Mano de Obra:

Mediante la concertación con empresas ONGs, e instituciones públicas como las UMATA se programan cursos de actualización a empresarios y trabajadores en las áreas de la producción, transferencia tecnológica y gestión empresarial.

- Las especialidades a atender son:
- Agricultura
- Ganadería
- Recursos Naturales
- Especies Menores
- Formulación y evaluación de proyectos
- Gestión empresas agropecuarias
- Mecánica Rural
- Biotecnología
- Poscosecha



Capacitación para Poblaciones Especiales:

Esta capacitación va dirigida a los reinsertados, discapacitados, negritudes, indígenas, empresarios, madres cabeza de familia, organizaciones en general, miembros de las fuerzas armadas y policiales, población carcelaria, entre otros.

Capacitación para la Economía Campesina:

Los beneficiarios son los productores rurales, a quienes se atienden a través de cursos de: Ganadería doble propósito, cultivos transitorios, frutales, hortalizas y aromáticas, especies menores, educación ambiental, recursos naturales, mecánica rural, pesca artesanal, poscosecha y comercialización de frutas y hortalizas pequeña irrigación, café, caña panelera, yuca, palma africana, coco, papa, espárragos, plátano, fique acuicultura y mecanización agrícola.



Cursos Cortos:

Tienen como objetivo la mano de obra del sector y se realizan de acuerdo con solicitudes y concertaciones en el Centro Agropecuario y los interesados; cada semestre se edita el portafolio de servicios a desarrollar de estos recursos. (anexo listado del semestre)

2.5. PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Los programas de técnico y tecnológico están enmarcados como educación superior, el alumno después de haber cumplido con los requisitos del programa podrá aspirar a profesionalizarse en las universidades con los cuales el SENA haya articulado convenios o acuerdos.

A quien va dirigida:

- La convocatoria está dirigida preferiblemente a personas vinculadas al sector agropecuario.
- Se priorizarán las soluciones de las instituciones, ONGs., comunidades organizadas, administraciones municipales que se comprometan a co-ejecutar los procesos de Formación Profesional Integral.

Prerrequisitos

- Título de Bachiller
- Documento de identidad
- Situación militar definida
- Examen de Estado –ICFES
- Contrato de aprendizaje (documento que identifique donde hará la etapa productiva.)

Compromisos

El alumno firmará un contrato de aprendizaje y matrícula académica en donde se compromete a cumplir con las normas establecidas por el SENA, entre ellas: Responsabilidad ante su aprendizajes, cumplimiento de las metas, principio e convivencia social.

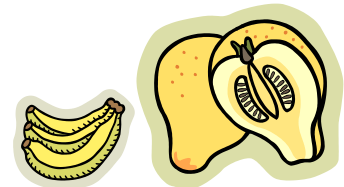
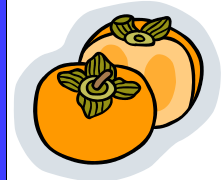
TECNOLOGÍA EN MANEJO DE POSCOSECHA Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS

Módulos:

- Básico
- Administración tecnológica
- Fundamentación
- Producción agrícola
- Fundamentos biológicos de la poscosecha
- Mercadeo
- Manejo de cosecha y poscosecha
- Desarrollo rural
- Formulación y evaluación del proyecto
- Informática básica
- Formación ética
- Cultura física

Pasantía empresarial

Duración: 2 años y medio




TRABAJADOR CALIFICADO EN AGROINDUSTRIA DE LACTEOS



Módulos:

- Ciencias básicas
- Fundamentos de ganadería
- Control de la calidad de la leche
- Generalidades de la leche
- Procesamiento de leches fermentadas
- Procesamiento de quesos y subproductos
- Procesamiento de leches evaporadas (dulces)
- Procesamiento de mantequilla y helado

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión empresarial • Formación ética • Dimensión ambiental • Cultura física • Práctica empresarial
---	---

TÉCNICO PROFESIONAL EN GESTIÓN DE RECURSOS NATURALES



Módulos:

- Ambientación
- Fundamentación
- Fundamentación para el manejo y conservación de cuencas hidrográficas
- Prácticas de manejo y conservación de suelos
- Manejo y administración de recursos: flora, áreas de protección especial
- Alternativas para el desarrollo
- Manejo y ordenamiento de cuencas hidrográficas
- Informática

- Formación ética
- Cultura física

Duración: 3.542 horas

TRABAJADOR CALIFICADO EN EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS

Módulos:

- Básico
- Fundamentación agrícola y pecuaria sostenible
- Fundamentos administrativos
- Cultivos principales y promisorios
- Especies pecuarias principales y promisorios
- Gestión empresarial
- Legislación agraria ambiental



- Formación ética
- Dimensión ambiental
- Cultura física
- Informática básica
- Acción social
- Práctica empresarial

Duración: 3.814 horas

TÉCNICO ESPECIALISTA EN RECURSOS NATURALES EN CUENCAS HIDROGRÁFICAS

Módulos:

- Fundamentación
- Tecnología en cuencas hidrográficas
- Humanidades
- Trabajo de grado
- Formación ética

Duración: 1.470 horas



TÉCNICO PROFESIONAL EN MANEJO Y APROVECHAMIENTO DE BOSQUES

Módulos:

- Fundamentación ambiental
- Viveros forestales
- Plantaciones primaria de la madera
- Transformación primaria de la materia
- Cuencas hidrográficas
- Formación ética
- Cultura física

Duración: 2.856 horas



TÉCNICO PROFESIONAL EN PF

- Módulos:
- Bloque básico
- Gestión de la empresa agrícola
- Mecanización agrícola



- Sistemas de producción
- Sistemas de producción en línea A,B,C
- Formulación socio humanística
- Cultura física
- Informática básica
- Formación ética
- Etapa productiva
- Acción social

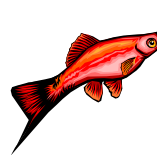
Duración: 3.666 horas

TÉCNICO PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN PECUARIA

Módulos:

- Bloque básico
- Gestión de empresa pecuaria
- Sistema de producción: bovina, porcina, avícola, regional alternativo
- Formación sociohumanística
- Cultura física
- Formación ética
- Informática básica
- Acción social
- Práctica empresarial

Duración:3.626 horas



TÉCNICO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE E

Módulos:

- Básico en administración agropecuaria
- Fundamentación general
- Fundamentación agrícola
- Fundamentación pecuaria
- Gestión empresarial agropecuaria
- Fundamentación de instalaciones
- Gestión poscosecha y comercialización
- Formación ética
- Dimensión ambiental
- Cultura física
- Informática
- Acción social
- Pasantía empresarial

Duración: 4.172 horas



TRABAJADOR CALIFICADO EN FLORES DE CORTE

Módulos:

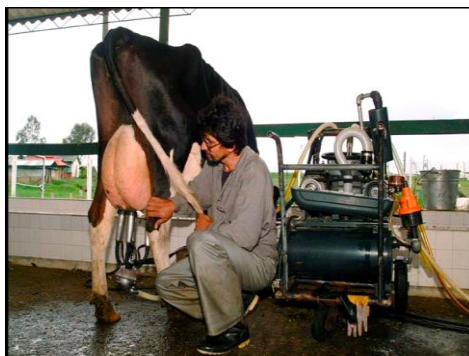
- Inducción o reinducción al programa de flores de corte
 - Formación básica
 - Propagación, preparación de suelos
 - Labores culturales
 - Riego y fertilización, fumigación
 - Clasificación, empaque
 - Acción social
 - Formación ética
 - Cultura física
 - Práctica empresarial: para operario de propagación, para riego y fertilización de operario de fumigación, operario de clasificación
- Duración:** 3.305 horas



ASISTENTE EN EL MANEJO DE EMPRESAS GANADERAS

Módulos:

- Introducción al programa de ganadería
- Construcción y mantenimiento de instalaciones menores
- Manejo de bovino y del equino
- Producción y manejo de pastos y forrajes
- Maquinaria agrícola
- Nutrición y sanidad bovina
- Obtención y manejo de la producción
- Elaboración de quesos frescos



- Manejo reproductivo de hato



- Inseminación artificial
- Administración de empresas ganaderas

Duración: 1.438 horas

SERVICIOS TECNOLÓGICOS A EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

Con esta actividad se pretende encontrar solución a los problemas bióticos que impiden los desarrollos productivos y actualizar los planes y programas de las diferentes especialidades. Para adelantar esa acción se desarrollarán alianzas estratégicas con la Universidad del Cauca, Universidad Nacional, CORPOICA, CIAT, y otros agentes dedicados a la investigación aplicada. El apoyo y realización de tesis de grado en nuestras instalaciones se privilegiarán.

En el área de post cosecha

- Formulación y evaluación de Proyectos
- Desarrollo de nuevos mercados hortofrutícolas
- Montaje y puesta en marcha de prototipos postcosecha
- Formulación de planes postcosecha
- Programación de siembras con enfoque de mercado
- Adecuación de frutas y hortalizas para el mercado
- Cosecha de frutas y hortalizas
- Contratos y otras formas de concertación entre compradores y productores
- Empaque de frutas y hortalizas frescas
- Ejecución proyectos de transferencias de tecnología en frutas y hortalizas

En el área de Ganadería

- Sistematización de fincas Ganaderas
- Manejo de la información técnico económica generada en la explotación ganadera y que sirve de herramienta para el análisis y toma de decisiones, con el fin de optimizar el sistema de producción e incremento de la rentabilidad

2.6. SERVICIO DE LABORATORIO

El Centro cuenta con laboratorios de biotecnología vegetal, poscosecha en frutas y hortalizas.

LABORATORIO DE BIOTECNOLOGÍA

Tiene como misión desarrollar investigación aplicada y transferir tecnología en el área de la biotecnología vegetal para contribuir con la actualización, mejoramiento y calidad de formación profesional integral del sector agropecuario del Cauca; así como ser centro de desarrollo tecnológico para solucionar problemas agroecológicos a través de procesos de biotecnología al nivel regional y nacional.





Técnica Aplicada:
Micropropagación in-
vitro de material
vegetal (flores, plátano,
papa, cebolla, ajo,
morera entre otros)



2.7. PROGRAMA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL PARA JÓVENES

Objetivo: Formar integralmente a jóvenes del sector rural desempleados, para mejorar su empleabilidad y sus posibilidades de mayor inserción al mercado del trabajo.

Beneficiarios del programa:

1. EDAD ENTRE 16 Y 25 AÑOS.
2. DOCUMENTO DE IDENTIDAD (tarjeta de identidad-cédula.)
3. ESTUDIOS REALIZADOS (7 grado como mínimo)
4. SEGURIDAD SOCIAL (afiliado a un sistema de salud)
5. SEGURO ESTUDIANTIL.
6. PERTENECER A LOS ESTRATOS 1Y2 CON REGISTRO SISBEN.
7. QUE VIVAN EN EL AREA RURAL.
8. NO TENER VINCULO LABORAL (desempleado y con disponibilidad de tiempo)
9. INTERESADOS- MOTIVADOR EN EL CURSO AL CUAL SE INSCRIBE.
10. DISPUESTO A PARTICIPAR EN UNA MICROEMPRESA.



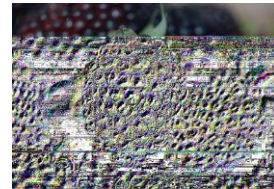
Especialidades de formación

1. Manejo de Microcuencas
2. Manejo Residuos Sólidos
3. Post cosecha y agroindustria de frutas y hortalizas
4. Procesos y transformación de lácteos

5. Producción piscícola
6. Producción y beneficio de aves
7. Comercialización de productos agropecuarios
8. Procesamiento de cárnicos
9. Biotecnología, énfasis en cultivos vegetales

2.8. LABORATORIO DE POSCOSECHA EN FRUTAS Y HORTALIZAS

- Laboratorio didáctico de fisiología y patología de poscosecha de frutas y hortalizas, diagnóstico y manejo de poscosecha y control de calidad.
- Control de calidad de frutas y hortalizas, grados brix, acidez por titulación, pH, consistencia por penetrometría, calibrage, análisis de humedad y materia seca.



2.9. GRANJA DIDÁCTICA

La Granja se encuentra ubicada en el Centro Multisectorial (Km 7 via Cali), donde se imparte Formación Profesional Integral para que el alumno aprenda a aprender, aprenda a hacer y aprenda a ser bajo el lema de "Formación- Producción".

En una extensión de 7Has, aproximadamente los estudiante tienen la oportunidad de practicar lo que teóricamente el instructor imparte en el área agrícola y pecuaria: Ganadería de leche, flores de corte, espárragos, especies menores, agricultura orgánica, piscicultura, porcicultura, avicultura, educación ambiental.



Trar
aplic

Por su diseño didáctico
programación, manejo c

La granja atiende al p
cerdos, peces, flores y hortalizas.



ción

tos de: administración,
zación, rentabilidad.

uevos, pollos, gallinas,

Director Regional
José María Arboleda Castrillón

Subdirector Centro Agropecuario
Julio César tobar Mesa

Kilómetro 7 vía a Cali
☎ 8247678 – 8247412 – 8247710
e-mail: jctobar@sena.edu.co



Textos:

Ingeniero Julio Cesar Tobar M.
Licenciada Maria del Socorro Anaya
Sociólogo Francisco Collazos

Ingeniera Ana Julia Morales R.
Tecnólogo Modesto Sinisterra M.
Leonardo Escobar Campo

Resideño 2ª. Edición

Blanca Ruth Hormaza A.

2004

SECTOR AGROPECUARIO: BASE FIRME PARA EL DESARROLLO

CAPITULO 2. EL PROBLEMA DE ESTUDIO Y ASPECTOS TEORICOS.

1. El problema de estudio.

1.1. Descripción del problema.

Para el SENA, y demás entidades de naturaleza estatal y con la misión de prestar un servicio de educación, dirigida a todos los colombianos, con la intención de mejorar su calidad de vida y contribuir al desarrollo económico y social del país, con las implicaciones de calidad que lo respalden y con las mejores condiciones a que los conceptos modernos y filosofías globales puedan tener, sus usuarios en los muy diferentes procesos de formación.

Y en un mundo tan actualmente globalizado, y con competidores de mercados en cualquier rincón del planeta, es importante que la Responsabilidad Social Empresarial, sea parte fundamental en la comunidad SENA, en especial en el Centro Agropecuario.

En la actualidad el concepto de RSE, se considera como una herramienta útil por que ha llegado la preocupación por el cambio climático, quizás el mayor motivador del crecimiento en la RSE, en la industria, se esta haciendo que las empresas miren el impacto que se ejerce sobre el medio ambiente, los inversionistas también demuestran mayor interés en este concepto, y no se puede hacer a un lado esta importante herramienta social para el desarrollo económico del Cauca, en su sector agropecuario, y una considerable herramienta lo son los programas de formación del SENA; tanto complementarios como titulados, ya que su población objetivo lo es todos los emprendedores del departamento, a través del programa Jóvenes Rurales, incentivando la creación de empresa, con financiación en Fondo Emprender, y Banca de Oportunidades para proyectos productivos, como consecuencia tener un alto grado de modernidad frente a tan importante tema.

Además de la parte teórica se quiere analizar que tan relacionada esta la parte real respecto a los principios básicos de la Responsabilidad Social Empresarial, y cual es el papel del SENA dentro de la aplicación de este importante concepto, debatido en este seminario donde se considera importante en la formación académica de los presentes y futuros líderes de la nación y de la región.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público adscrito al Ministerio de la Protección Social que cumple con la función que corresponde al estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

El SENA Además de la formación profesional integral, impartida a través de nuestros Centros de Formación, brinda servicios de Formación continua del recurso humano vinculado a las empresas; información; orientación y capacitación para el empleo; apoyo al desarrollo empresarial; servicios tecnológicos para el sector productivo, y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad.

Valores corporativos

Transparencia, Servicio al Cliente, Calidad, Oportunidad, Flexibilidad, Pertinencia Creatividad e Innovación y Productividad.

Objetivos

1. Capacitar en forma integral a los colombianos para el trabajo productivo.
2. participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, para contribuir al mejoramiento de la calidad de la Formación Profesional y así responder a las exigencias del Sector Productivo.
3. Propiciar la actualización permanente de los procesos pedagógicos, tecnológicos y administrativos para la Formación Profesional.
4. Desarrollar una política de apoyo al vector orientada a mejorar el entorno para la creación de nuevas empresas, fortalecer las existentes en particular las MIPYMES, y fomentar el sector solidario, implementándola transversalmente en cada una de las acciones que lidera, fijando metas y concluyendo en programas, proyectos y estrategias.
5. Articular e integrar la oferta educativa de formación para el trabajo, formulando políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los

recursos humanos a través de procesos de formación, evaluación y certificación de competencias laborales por medio de procesos de normalización para promover el aprendizaje permanente.

Política de calidad

Satisfacer las necesidades de sus clientes impartiendo Formación Profesional Integral con oportunidad, pertinencia y flexibilidad, apoyados en un sistema de Gestión de Calidad y mejora continua.

1.2 Formulación del problema.

Los instructores del centro agropecuario del SENA, regional; Cauca, aprovechan la Responsabilidad Social Empresarial, a sus usuarios tanto externos como internos, en sus procesos de formación, como para los mismos instructores, ya que los planteamientos anteriores son bastante comprometedores, y a veces se alejan de la realidad, ya que en consecuencia no se toman principios claros de Responsabilidad Social, dentro de la formación como instructor, y más dentro de la formación como aprendiz SENA, y no se percibe un comportamiento voluntario hacia ser Responsable Socialmente, y con la gravedad de que se están formando generaciones presentes y futuras de nuestra sociedad.

2. Marco teórico.

2.1. Definición de la responsabilidad social empresarial

“La Responsabilidad Social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

Al hablar de la capacidad nos referimos principalmente a la habilidad para el buen ejercicio de una gestión empresarial que atraviesa los diferentes escenarios de actuación de las empresas, éstos son:

- **Normativo**, que hace referencia al conjunto de leyes y normas generales que las diferentes instancias del estado dictan para regular el funcionamiento de las empresas, los mercados y la competencia.
- **Operacional**, que hace referencia a los factores que permiten que las empresas produzcan bienes y presten servicios de acuerdo a sus objetivos corporativos.
- **Económico**, que hace referencia a los recursos relacionados con la creación de valor y rentabilidad, capital e inversiones, costos, precios, tarifas y prácticas de mercado.
- **Social**, que hace referencia a los aspectos que vinculan el quehacer de la organización con el contexto social en el que actúa, de modo que le permita contribuir a la calidad de vida y el bienestar de la sociedad.
- **Ambiental**, que hace referencia a los aspectos para la identificación del impacto ambiental, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

En general, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial se corresponde con una visión integral de la sociedad y del desarrollo que entiende que el crecimiento económico y la productividad, están asociados con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vigencia de instituciones políticas democráticas y garantes de las libertades y los derechos de las personas. Igualmente, asume que el fin general de la economía es proporcionar bienestar a la sociedad y que dichas demandas sociales se expresan insuficientemente en las normas legales, lo que implicaría un compromiso más profundo y exigente de los actores económicos con el resto de la sociedad.

2.2. Aspectos básicos de la Responsabilidad Social Empresarial:

- Toda empresa tiene una responsabilidad indelegable.
- Alinea los procesos productivos y comerciales con un fin social.
- Promueve el desarrollo humano sostenible.
- Protege los derechos humanos.
- Se fundamenta en la congruencia que incluye la coherencia con los principios y valores, consistencia con las practicas empresariales y consecuencia en la toma de decisiones. “

2.3. Otras definiciones de Responsabilidad Social

Hoy, en la experiencia latinoamericana, nos encontramos con otras formas de definir la Responsabilidad Social, definiciones que no son contradictorias con la planteada por Universidad Construye País, pero que aportan miradas y acentos diferentes que muy bien vale la pena considerar en la discusión del concepto. Francois Vallaey, filósofo francés asentado en la Universidad Católica de Lima, define la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) como: “Una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos: educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un dialogo participativo, con la sociedad para promover el Desarrollo Humano. Quizás lo central de la diferencia de los planteamientos de otros autores latinoamericanos con la definición primera de Universidad Construye País, está en que se acuerda un conjunto de valores y principios, que no clasificó en momentos de la evolución de la ética o de acuerdo a la teoría de los Derechos Humanos.

Hoy, en América Latina se ponen acentos a los que se adhieren conjuntos de universidades. Por ejemplo las Universidades adscritas a la red AUSJAL, privilegian los derechos humanos de segunda generación, económicos y sociales y enfatizan las necesidades de Justicia Social que tiene América Latina. Otros, como Francois Vallaey, ponen el acento en temas planetarios, en el efecto invernadero, en el ahorro de energía ,etc

Construye País es una red de universidades muy diversas, donde confluyó el humanismo

laico y el humanismo cristiano y dejó libertad a las Universidades para poner sus propios énfasis. Lo importante del planteamiento fue que puso los valores y la ética, en el centro, Por tanto las universidades deben definir y comprometerse con los valores que están dispuestos a vivir y que son claves en su proceso de desarrollo.

La Responsabilidad Social suele definirse como "el compromiso de las empresas de contribuir al Desarrollo Económico Sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general, para mejorar su calidad de vida" (1). En consecuencia, una empresa socialmente responsable sería "aquella que, además de ofrecer productos y servicios de calidad, generar utilidades, empleos y pagar impuestos, desafía su creatividad para identificar los problemas que aquejan a su comunidad y propone alternativas para su solución. Es un modelo de trabajo y organización que permite retribuir a la sociedad lo que esta toma de ella. Es la forma de hacer negocios de manera sustentable" .(2)

En un sentido amplio, esta idea de una responsabilidad social tiene antecedentes en las antiguas figuras del socorro de los pobres y la beneficencia vigentes hasta el siglo XVI, en los distintos modelos de seguridad social (bismarckiano y beveredgiano) de los siglos XIX y XX, y en el desarrollo sistemático de la filantropía empresarial.

Sin embargo, hay dos grandes cambios en la segunda mitad del siglo pasado que ampliaron significativamente los desafíos sociales de las organizaciones empresariales. Uno, lo constituye la legitimación universal de los derechos humanos y de la responsabilidad privada frente a ellos que estuvo precedido por la aprobación de normas internacionales de trabajo.

El otro, la veloz expansión del mercado mundial que se conoce con el nombre de "globalización" y que ha conllevado el establecimiento de distintos instrumentos que establecen criterios o normas sobre condiciones laborales, ambientales, sociales o políticas mínimas para garantizar un comercio más equitativo, que suele ser llamado "justo" o "limpio", según el caso .

Este marco histórico y conceptual nos permite visualizar y entender la importancia que la responsabilidad social ha llegado a tener a través del tiempo, ésta importancia se ve reflejada en los esfuerzos e intereses de los países y organizaciones por involucrarlo como parte de su cultura; de ahí que todo este proceso de globalización del concepto haya generado el interés por parte del Grupo Asesor del Consejo técnico de ISO (Organización Internacional de estandarización) para la discusión sobre la creación de un instrumento con referencia a un Sistema de Gestión sobre Responsabilidad Social.

Aunque aún no se ha llegado a un consenso sobre cuál es el nombre exacto que se debe utilizar - si debe ser Responsabilidad Social Corporativa o reducirlo a simplemente Responsabilidad Social - es claro que el debate permitirá obtener una mayor claridad sobre cual es el mejor término a utilizar y por lo tanto cual es el concepto más aplicable.

1] World Business Council for Sustainable Development. <http://www.wbcsd.ch/>
[2] Centro Mejjicano para la Filantropía <http://cemefi.org.mx/>.

[RSE es el impacto total de la empresa en la sociedad Bradley Googins (Director Center for Corporate Citizenship en Boston College,2002)

RSE es la capacidad de una empresa de escuchar, atender, comprender y satisfacer las expectativas legítimas de los diferentes actores que contribuyen a su desarrollo"

Waldermar de Olivera Neto (Director Instituto Ethos, 2002)La RS es una VISION y una filosofía empresarial que sostiene que ésta puede y debe jugar un rol más allá de hacer utilidades y ganancias. Es también una CONCIENCIA de que lo que las empresas producen, tiene impacto directo e indirecto dentro y fuera de la compañía. Es una forma de ASUMIR la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional. No es una acción esporádica, puntual o exclusivamente filantrópica, desarticulada de la dinámica externa de la empresa y su entorno"

Baltazar Carvelo

"De todo lo anterior surge el concepto de RS, entendida esta como la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas en los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse" pagina 4.

ANDI, manual de balance social

Es el compromiso VOLUNTARIO que las organizaciones asumen frente A LAS expectativas CONCERTADAS que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas, y que partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones ASEGURAR EL CRECIMIENTO ECONOMICO, EL DESARROLLO SOCIAL Y EL EQUILIBRIO ECOLOGICO.

Icontec Comité Responsabilidad Social - CTN 180 (Capítulo Cali)

"La Responsabilidad Social Empresarial, es la contribución al desarrollo humano sostenible a través del compromiso con sus empleados y familias, la sociedad en general y la comunidad local en pos de mejorar su capital social y la calidad de vida."

2.4. ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL SENA.

Para llenar vacíos en la formación empresarial con apoyo del SENA, sobre los temas de responsabilidad social, funciona en Bogotá, la Escuela de Responsabilidad Social Empresarial gracias a una alianza entre Colsubsidio, el Foro de Presidentes, Cemex de Colombia, el PNUD y la ONUDI. Este esfuerzo es fruto de las actividades del Pacto Mundial en Colombia.

La escuela cuenta con el respaldo científico de las universidades del Rosario, Javeriana, Externado y Andes. En este primer ejercicio participarán 25 empresarios que debatirán y compartirán tanto sus inquietudes como sus prácticas y necesidades sobre el papel y las formas de la responsabilidad social en un país con retos tan importantes como los que tiene Colombia. Para el 2006 se aspira a atender cuatro grupos empresariales en este proceso de formación, que incluye temas como los enfoques de Responsabilidad Social Empresarial; marco ético y político; competitividad y RSE; empresa y RSE

Qué es el Pacto Mundial

El Pacto Mundial se basa en la promoción y el cumplimiento de valores universales considerados fundamentales para satisfacer necesidades actuales y futuras de la población mundial y del ecosistema. Lejos de ser un instrumento regulador, ya que no ejerce ningún tipo de veeduría ni imposiciones, su acción se basa en el compromiso voluntario de las empresas frente a la comunidad regional, nacional y mundial. Son ya más de 1300 las empresas que en el mundo se han sumado a esta iniciativa

El Pacto es una red mundial. Su núcleo lo conforman la Oficina del Pacto Mundial (en Nueva York) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Además de estas agencias de la ONU, en Colombia el Comité Directivo del Pacto Mundial cuenta con la activa participación de British Petroleum de Colombia, El Tiempo, el Consejo Gremial Nacional, la Embajada de

Canadá, la Cámara de Comercio Colombo-Canadiense, la Fundación Corona, la Fundación Antonio Restrepo Barco, la Corporación Excelencia en la Justicia, el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial y la Fundación Ideas para la Paz.

Existen experiencias de responsabilidad social empresarial desde el siglo XIX, en España hay multitud de experiencias, por ejemplo el surgimiento del movimiento cooperativo en el sector agropecuario, las cooperativas de consumo, las colonias industriales textiles en los cauces fluviales, etc. Una de las más destacables en Cataluña por su contenido social, fue la colonia Guell de Santa Coloma de Cervello (Barcelona) importante patrimonio arquitectónico que deja constancia de las condiciones de vida de las familias de los trabajadores, con escuelas, centros sanitarios y lugares de esparcimiento y ocio, reflejando la visión paternalista de empresarios de aquellas épocas.

La responsabilidad social corporativa adquirió relevancia durante la última década del siglo XX, impulsada por varias tendencias económicas y sociales. En los años ochenta la política económica mundial se apartó de la regulación y de la intervención estatal, promoviendo la liberación del comercio y la reducción del papel del Estado.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

3.1. Objetivos generales.

Conocer el grado de difusión de la Responsabilidad Social Empresarial, por parte de los instructores del centro agropecuario del SENA, dentro de los diferentes procesos de formación, y su relación con las formas de desarrollo en la Responsabilidad social empresarial.

3.2. Objetivos específicos.

- Identificar las formas de Responsabilidad Social Empresarial en la formación por parte de los instructores del Centro Agropecuario.

- Determinar las relaciones de la formación impartida por los instructores con las prácticas desarrolladas en la Responsabilidad Social Empresarial.

4. Marco conceptual.

4.1. Responsabilidad social empresarial.

En la última década, el concepto de Responsabilidad Social, y el de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en particular, se ha constituido como una tendencia en crecimiento. Su auge refleja, en definitiva, el resurgimiento de valores en la sociedad y manifiesta la necesidad que sienten las empresas de involucrarse, a través de sus iniciativas, con la sociedad civil.

En este contexto, según Adela Cortina 2002, “La responsabilidad social consiste en asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medio ambiente. Por tanto, va más allá de lo que exige el derecho. Esto se ve claramente en el inglés, con la distinción entre accountability y responsibility, ya que no se trata sólo de dar cuentas, que exige el derecho, sino de asumir una responsabilidad que no se exige legalmente, sino que la empresa asume voluntariamente y, por tanto, va más allá del propio derecho”

Por otra parte, la RSE tampoco se identifica con la filantropía, porque la filantropía trata de promover la idea de desinterés y, en cambio, la responsabilidad social va más dirigida a lo que llamaríamos el interés universalizable. No se trata de optar por una ética desinteresada, sino que se trata de una ética del interés universalizable, es decir, del interés de todos los afectados por la empresa. Por tanto, la responsabilidad social se distinguiría del derecho y también de la filantropía.

La Responsabilidad Social Empresarial, es definida por la como “la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los interlocutores y también una apuesta de innovación por parte del sector empresarial, especialmente en aquellas empresas que buscan ir más allá del beneficio económico, ofreciendo contenido ético y respeto a los derechos humanos de los actores internos y externos”¹

4.2. Tipos de formación

4.2.1 Formación titulada.

Salida plena: Es una formación con una duración máxima de dos años que habilita a una persona en una competencia técnica para insertarse en el mercado laboral o generar su propia unidad de negocio.

En esta salida se ubican los técnicos, tecnólogos, trabajador calificado, auxiliar, operario y ayudante.

Salida parcial: Es una formación intermedia que cualifica y da competencia técnica a menor escala. Esta salida no supera las 480 horas de formación.

formación por competencias laborales: esta formación le entrega al sector productivo una persona capaz de auto controlarse, con iniciativa, gestora de procesos, con capacidad de razonamiento y de diagnosticar, es decir, una persona competente que es capaz de desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

4.2.2. formación continua: se les brinda a los trabajadores del sector productivo, para actualizarles algunos conocimientos e ir avanzando en la apropiación de nuevos saberes y tecnologías en el sector productivo.

4.2.3 formación complementaria: ayuda a cualificar al individuo en un saber que este ya tenga desarrollado y a recalificarlo dándole mayor oportunidad de insertarse en el sector productivo, mejorando los procesos al interior de su empresa si es gestor de su unidad de negocio.

4.2.4. formación virtual: proceso de formación ocupacional y continuo que se realiza utilizando todas las herramientas informáticas y multimediales que ofrece el internet, a través de la plataforma blackboard del sena, brindando la posibilidad de que un número mayor de usuarios accedan a la formación que brinda la institución. al utilizar todas estas tecnologías se genera un valor agregado para el usuario, proporcionando la posibilidad de aprender en las horas libres desde su casa o lugar trabajo, sin tener que hacer presencia física en las instalaciones de la

institución. por otro lado se genera la facilidad para que una persona o usuario que quiera capacitarse lo haga desde cualquier rincón del departamento, del país o del mundo, teniendo como único requisito la posibilidad de conectividad.

4.2.5. Formación itinerante: formación ocupacional y continua que se da a través de laboratorios o talleres móviles que el sena desplaza a los lugares en los que están demandadas las capacitaciones disponibles. la formación itinerante tiene la especial connotación de ser flexible, permitiéndole al sena atender con pertinencia y oportunidad los requerimientos de formación de la demanda social, el sector productivo y del sector estatal.

4.2.6 articulación con la media técnica: con esta estrategia de articulación, las instituciones de educación media técnica concertan con el sena la homologación de un programa de formación para el trabajo, que permite que los estudiantes de los grados 10 y 11 obtengan una salida parcial o el certificado de aptitud profesional en su capacitación por competencias laborales o por planes y programas, para que desde el colegio adquieran y desarrollen los conocimientos, las habilidades y las destrezas necesarias para el dominio de un oficio u ocupación, lo que facilita su continuidad en la cadena de formación, su inserción laboral o generación de sus propias unidades de negocio.

Las instituciones de educación media técnica y académica se articulan con el sena a través de la secretaría de educación (departamental, distrital o del municipio certificado), la cual firma un convenio interadministrativo con el director regional del sena. para el caso de colegios privados con media técnica el representante legal de esta institución firmará el convenio con el sena regional caldas.

4.2.7 jóvenes desempleados rurales

este es un programa de formación ocupacional para los jóvenes desempleados del sector rural, dirigido a mejorar su empleabilidad u sus posibilidades de inserción al mercado del trabajo, principalmente en los sectores agrícola, pecuario, pesquero y agroindustrial, mediante la implementación y el establecimiento de proyectos productivos prioritariamente asociativos.

4.2.8 unidad de emprendimiento y empresarismo

El empresarismo, entendido como el desarrollo de competencias emprendedoras de las personas, debe orientarse a la creación de empresas innovadoras que permitan incrementar en número y calidad los puestos de trabajo del país y fortalecer las empresas existentes. Lo anterior supera el concepto tradicional de empleo y genera una nueva época de ciudadanos productivos que se consolidan en el trabajo a través de empresas con énfasis en la asociatividad y la competitividad y que superan los conceptos individualistas permitiendo asumir los retos de los mercados globales.

Este programa tiene como objetivo apoyar, acompañar y gestionar procesos de creación y consolidación de unidades productivas, mediante la generación de una cultura emprendedora, la innovación, el desarrollo tecnológico y la competitividad nacional para fortalecer el tejido empresarial.

El emprendimiento y empresarismo en el Sena es orientado por un proceso identificado mediante una cadena de valor para la creación de empresas, la cual está conformada por cinco eslabones que involucran tanto acciones como actores estratégicos agregadores de valor:

Sensibilización (Transformación del proyecto de vida hacia el emprendimiento):

Identificación (Identificación del grado de madurez de la iniciativa y su posición en el entorno)

Preincubación (Potencialización del grado de madurez de la iniciativa a través de la elaboración del modelo de negocios)

Incubación (Construcción de la propuesta de valor de la compañía (Equipo de trabajo, Productos-servicios y Clientes) y comenzar a operar en el mercado natural)

Aceleración (Maximización del valor agregado de la compañía a través de la internacionalización y la innovación continua para repensar el negocio constantemente,

trabajo que desarrolla el SENA en alianza con Entidades que apoyan el fortalecimiento Empresarial

4.3. Cultura emprendedora.

a) **Cultura:** Conjunto de valores, creencias, ideologías, hábitos, costumbres y normas, que comparten los individuos en la organización y que surgen de la interrelación social, los cuales generan patrones de comportamiento colectivos que establece una identidad entre sus miembros y los identifica de otra organización;

b) **Emprendedor:** Es una persona con capacidad de innovar; entendida esta como la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva;

c) **Emprendimiento:** Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a acabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad;

d) **Empresarialidad:** Despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea. Es la capacidad que posee todo ser humano para percibir e interrelacionarse con su entorno, mediando para ello las competencias empresariales;

e) **Formación para el emprendimiento.** La formación para el emprendimiento busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo;

f) **Planes de Negocios.** Es un documento escrito que define claramente los objetivos de un negocio y describe los métodos que van a emplearse para alcanzar los objetivos.

La educación debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de crear su propia empresa, adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia, de igual manera debe actuar como emprendedor desde su puesto de trabajo.

5. Marco metodológico de estudio.

5.1 Metodología.

5.1.1 Estudio de caso.

Desde hace varias décadas se viene trabajando con el método de los casos en la enseñanza de la administración y otras disciplinas, como el derecho.¹ A través de un diálogo organizado sobre una situación real, el método utiliza la experiencia para la transmisión del conocimiento. Crespo (2000) sostiene que la discusión del caso es una mezcla de retórica, diálogo, inducción, intuición y razonamiento: la recreación, en suma, de la metodología de la ciencia práctica. ²

“la racionalidad de las tareas administrativas es una racionalidad práctica que utiliza instrumentos técnicos y estima con prudencia su validez y factibilidad, teniendo en mente las circunstancias culturales e históricas concretas y, sobre todo, la personalidad de quienes componen la firma. De allí que el método del caso aparezca como un procedimiento extremadamente apropiado para su enseñanza.” (Crespo, 2000)

Además de los casos de enseñanza existen los casos de investigación. Se aplican en múltiples terrenos, como la sociología, la ciencia política, y, dentro de las disciplinas de la administración, en áreas como las operaciones, el marketing, la logística y los sistemas de información, donde es el método cualitativo de investigación más utilizado. ³

(1) <http://www.operacionsonrisacolombia.org.co/RSE.htm>

Los casos de investigación adoptan, en general, una perspectiva integradora. Un estudio de caso es, según la definición de Yin (1994, pág. 13),

“una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. Una investigación de estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas más variables de interés que datos observacionales; y, como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencia, con

datos que deben converger en un estilo de triangulación; y, también como resultado, se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos.”

El caso de investigación difiere del caso de aprendizaje, aunque ambos comparten la conveniencia de ver a la empresa como una totalidad. Si bien los resultados de un caso de investigación se pueden utilizar como caso de estudio para el aula, el primero tiene otros objetivos, como la descripción de una situación, la explicación de un resultado a partir de una teoría, la identificación de mecanismos causales, o la validación de teorías.

5.1.2. Técnicas utilizadas en la recolección de la información.

La encuesta:

Según Stanton, Etzel y Walter es reunir datos entrevistando a la gente.(1)

Para Richard L. Sandhusen, las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personal, por teléfono o por correo.

En síntesis la definición de encuesta enfoca a la misma como un método que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios.

La observación:

El investigador hace uso de sus sentidos y realiza las observaciones necesarias, con el fin de analizar las circunstancias que soporten, la resolución del problema.

5.1.3 Diseño del instrumento; que facilita la recolección de datos.

La forma de aplicar es de manera personal, a los diferentes instructores del Centro Agropecuario. Y ver el grado de aceptación de lo que es la Responsabilidad Social empresarial

(1). Del libro: Fundamentos del marketing.13 edición, de Stanton. Mc Graw Hill, 2004. Páginas 212-219.

Podemos decir que, a grandes rasgos, el proceso para utilizar, y escoger, alguno de estos instrumentos de medición, es el siguiente:

Definir el objeto de la encuesta: formulando con precisión los objetivos a conseguir, desmenuzando el problema a investigar, eliminando lo superfluo y centrando el contenido de la encuesta, delimitando, si es posible, las variables que intervienen y diseñando la muestra. Se incluye la forma de presentación de resultados así como los costos de la investigación. Que para nuestro caso es cumplir con el objetivo de la investigación

La formulación del cuestionario que se utilizará o **de los puntos a observar** es fundamental en el desarrollo de una investigación, debiendo ser realizado meticulosamente y comprobado antes de pasarlo a la muestra representativa de la población.

El trabajo de campo, consistente en la obtención de los datos. Para ello será preciso seleccionar a los entrevistadores, formarlos y distribuirles el trabajo a realizar de forma homogénea. En el caso de que se requieren a los encuestados, aprovechando la entrega de informes finales en las oficinas de la sede de alto Cauca.

Obtener los resultados, o sea, procesar, codificar y tabular los datos obtenidos para que luego sean presentados en el informe y que sirvan para posteriores análisis, con tabulación de una hoja de cálculo, para su posterior interpretación.

5.1.4. Población y muestra.

5.1.4.1 Tipo de muestreo.

Teniendo en cuenta que no hay ninguna distinción específica entre los instructores, por que así lo merece el estudio, debido a que no existe una diferencia de contrastes, se hace un muestreo probabilística sin necesidad de hacer consideraciones de estratificaciones.

5.1.4.2 Población

Es el acumulado de todos los instructores del centro agropecuario del SENA, Popayán. Alto Cauca. Km. 7.

5.1.4.3. Tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra se relaciona con la cantidad de población objeto de estudio, que para este caso es de 112 instructores que laboran de manera en el Centro agropecuario, por diferentes municipios del departamento del Cauca. Además de que como resultado de aplicación de la formula estadística, la muestra da como resultado 12, a los cuales se les realizara la encuesta.

$N= 112$ instructores del Centro Agropecuario

$Z= 95 \%$

$P=0.5$

$Q=.05$

$E= 10\%$

5.1.4.4. Sistematización de a información obtenida.

Terminando el proceso de recolección de la información, se inicia el proceso de definir el objetivo del estudio de caso, y la identificación de los actores interesados en esta investigación, para entrar al proceso de tabular las encuestas. Este proceso se realiza través de hoja de cálculo en Excel, con sus respectivas graficas, para una mayor comprensión.

5.1.4.5 Análisis de los resultados de la encuesta.

El procesamiento de la información:

- Se revisan los cuestionarios para una mayor claridad en el proceso de recolección de información.
- Se clasificación de las preguntas en su totalidad son preguntas cerradas.

Datos cuantitativos: Con la respuesta obtenida, se le asigna un porcentaje de acuerdo a los resultados de toda la muestra obtenida, lo que genera un porcentaje total de satisfacción o de no satisfacción de el resultado obtenido, según las intenciones del investigador.

CAPITULO 3. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA FORMACION COMPLEMENTARIA Y TITULADA DEL CENTRO AGROPECUARIO.

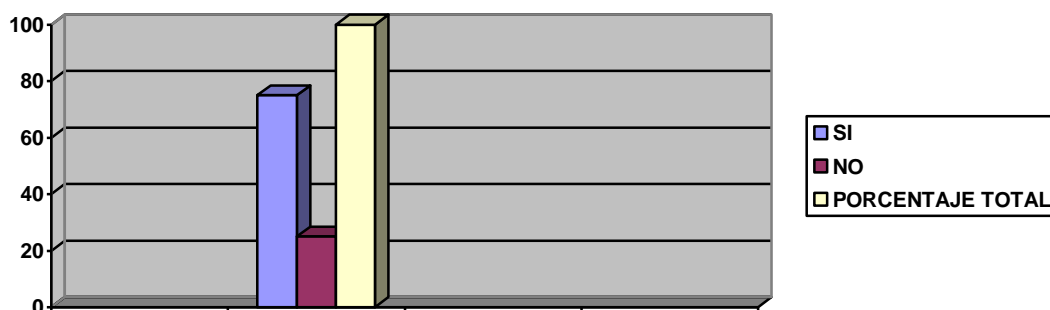
1. Universo.

Con el propósito de conocer la opinión de los instructores del centro agropecuario, se elaboran 10 preguntas, de los cuales respondieron 12 cuestionarios.

1.1. Concepto de Responsabilidad Social Empresarial

El 25 % de los instructores del SENA, no conoce lo que es la responsabilidad social empresarial, de igual manera podemos decir que de cada cuatro instructores no conoce lo que es la Responsabilidad Social Empresarial.

	ENCUESTAS	PORCENTAJES (%)
SI	9	75
NO	3	25
TOTALES	12	100



1.2. Que importancia tiene en la formación que UD orienta, crear una comunidad sostenible, que mejore su entorno social, económico y político.

Cinco de cada cinco instructores del Centro Agropecuario, tiene como consideración que es muy importante operar en un ambiente Socialmente Responsable y están dispuestos a este logro.

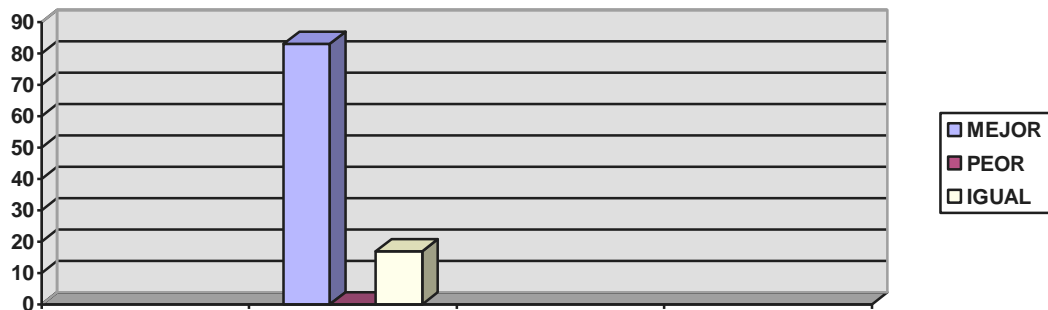
	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Nada	0	0
Poca	0	0
Mucha	12	100
Totales	12	100

1.3 Percepción del centro agropecuario del Sena, regional Cauca, dentro de los próximos 3 años.

Existe un claro optimismo con respecto a la evolución del Centro Agropecuario, por parte de los instructores, el 83% lo ven mejor, y un 17% lo ve igual, cuatro de cada cinco instructores ven mejor a Centro dentro de los próximos tres años.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Mejor	10	
Peor	0	83
igual	2	17
Totales	12	100

Elaboración propia.

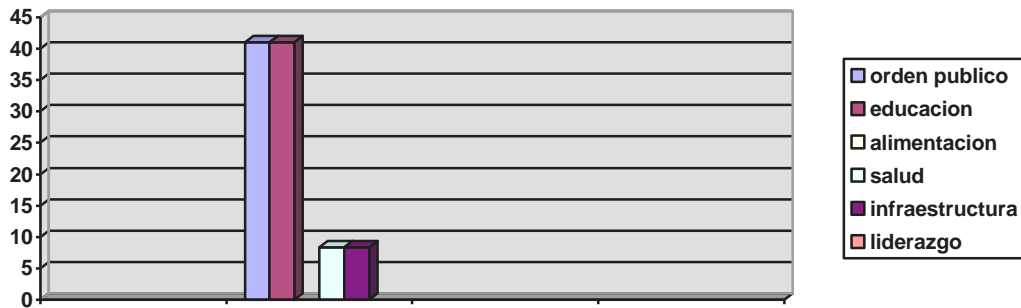


1.4. Para el Cauca dentro de cinco años, los temas mas delicados en el sector agropecuario serian.

Para el 83 % de los instructores del Centro Agropecuario, el orden publico y la educación serán los temas mas graves para el sector, para el 17% lo serán la salud e infraestructura, los otros temas no tiene ninguna notabilidad.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Orden publico	10	41
Educación	10	41
Alimentación	0	0
salud	2	8.3
Infraestructura	2	8.3
liderazgo	0	0
Total	24	100

Elaboración propia.



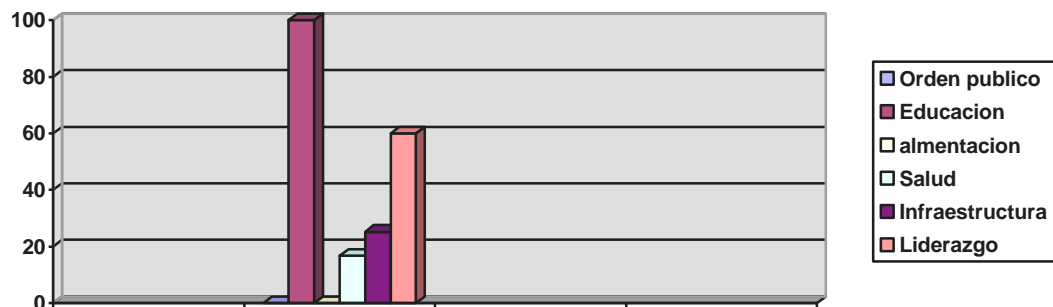
1.5. El aporte de la sociedad y del sector empresarial agropecuario a quienes orientas los instructores del Centro Agropecuario del SENA:

El 100% de los instructores están de acuerdo con que la educación debería ser el tema principal en las acciones sociales del sector empresarial agropecuario, además como segunda opción la salud ocupa el 8.33%, la infraestructura el 12.51%, y el liderazgo el 29.16%, donde cinco de cada cinco instructores piensan que la educación debería ser el principal tema de la agenda de la acción empresarial agropecuaria como primera opción, ya en su segunda estaría que tres de cada diez instructores del Centro

Agropecuario, le apostaría al liderazgo y uno de cada diez también en su segunda opción, estaría con la infraestructura.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Orden publico	0	0
Educación	12	50
Alimentación	0	0
salud	2	8.33
Infraestructura	3	12.5
liderazgo	7	29.16
Total	24	100

Elaboración propia.



1.6. El aporte de cada instructor del Centro Agropecuario, en particular.

El 100% de los instructores del Centro Agropecuario, del SENA, le apuestan que el aporte, a los procesos de Responsabilidad Social debe ser en la educación, comprensible ya que es el ramo motivo de esta investigación.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Orden publico	0	100
Educación	12	0
Alimentación	0	0
salud	0	0
Infraestructura	0	0
liderazgo	0	0
Total	12	100

Elaboración propia.



1.7. El grado de compromiso del SENA, con su Centro Agropecuario con la agenda de Responsabilidad Social empresarial.

Los resultados sugieren que el SENA, tiene un alto grado de compromiso con la agenda social del país, el 92% de instructores considera muy importante esta consideración. De cada diez instructores, nueve piensan que el grado de compromiso del SENA es muy alto.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Nada	0	0
Poca	1	8
Mucha	11	92
Totales	12	100

Elaboración propia.

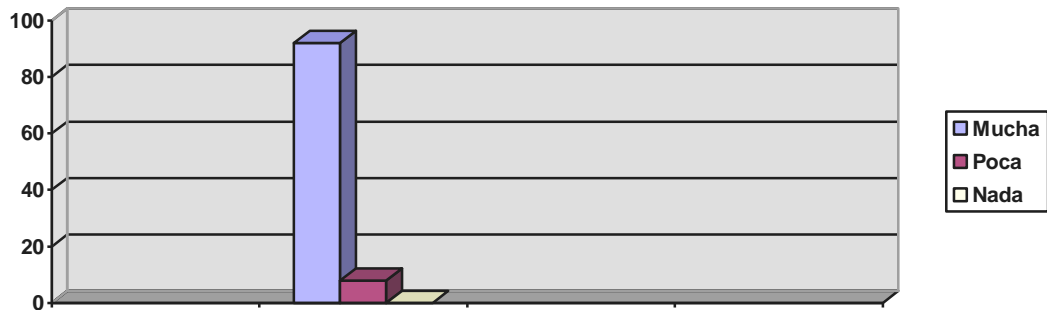


1.8. El impacto del sector agropecuario a la agenda de Responsabilidad Social Empresarial

El 92% de los instructores considera que sería muy grande el impacto de la relación del sector agropecuario con la agenda social del país. Nueve de cada diez instructores piensa que este impacto sería alto, existiendo un claro optimismo a la hora de tratar temas sociales.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Nada	0	0
Poca	1	8
Mucha	11	92
Totales	12	100

Elaboración propia.

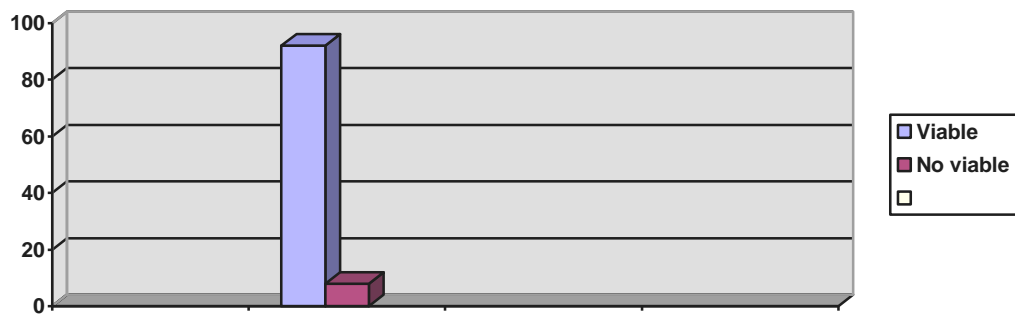


1.9. Como ven los instructores del Centro Agropecuario las articulaciones con otra entidades para lograr una acción mas contundente, en la relación social.

El 92% de los instructores del Centro Agropecuario ven con muy buenos ojos la articulación con otras entidades para una mayor contundencia en las acciones encaminadas al bienestar social, del departamento y así lograr una mayor eficiencia e impacto.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Viable	11	92
No viable	1	8
Totales	12	100

Elaboración propia.

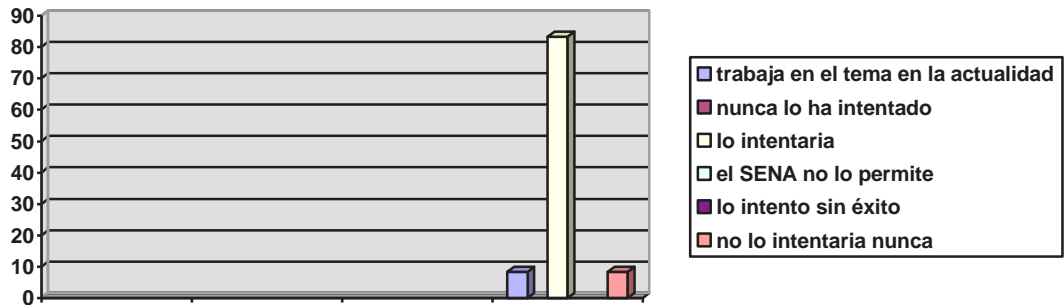


1.10. La disponibilidad de hacer que la Responsabilidad Social Empresarial, forme parte de la formación en los diferentes programas del Centro agropecuario.

El 83% de los instructores del Centro Agropecuario, intentaría dentro de sus posibilidades, vincular la Responsabilidad Social, a sus plan de estudio, un 8.33% trabaja el tema en la actualidad, y otro 8.33% ni si quiera lo intentaría.

	Numero encuestas	Porcentajes (%)
Trabaja en el tema en la actualidad	1	8.33
Nunca lo ha intentado	0	0
Lo intentaría	10	83.33
El SENA no lo permite	0	0
Lo intento sin éxito	0	0
No lo intentaría nunca	1	8.33
Total	12	100

Fuente propia.



CONCLUSIONES

- La más importante es de que la Responsabilidad Social Empresarial, no debe imponerse, su aplicación debe ser voluntaria, y no debe considerarse como una moda, que como tal pasa con el tiempo.
- La Responsabilidad Social Empresarial, debe diferenciarse de la obligación legal.
- Para conservar el buen nombre de cualquier empresa, es importante actuar correctamente, con Responsabilidad Social, en todas las actuaciones laborales, dejando satisfechos a los clientes en nuestro caso los estudiantes SENA.
- Una eficaz colaboración interna crea relaciones que mejoran la capacidad de que el instructor al compartir conocimientos, al motivar estamos generando estabilidad y deseos de trabajar, y ayuda a crear una mejor reputación para la institución.
- El SENA, con su Centro Agropecuario, con el único fin de capacitar a los colombianos de una forma integral, para el trabajo productivo se compromete con la Responsabilidad Social Empresarial.
- Los instructores del Centro Agropecuario, están comprometidos el significado de lo que es la Responsabilidad Social Empresarial, como parte fundamental de la formación, tanto titulada como complementaria.
- Las organizaciones sean o no empresariales son directamente responsables de la calidad de vida de las persona.
- La fuente de aprendizaje puede ser un agente de cambio.
- Los hombres de negocios no saben de lo social.
- No puede existir una empresa sana en una sociedad que esta enferma.

- La responsabilidad Social empresariales equiparable en todo tipo de organización
- No basta con consideraciones de ser Socialmente Responsable, se necesitan resultados concretos y de impacto.
- La responsabilidad Social, mas que dinero necesita constancia y compromiso.
- La educación juega un rol clave en el presente y futuro de todas las naciones.
- Los líderes de las organizaciones son los orientadores de la comunidad.
- La generación de cultura emprendedora, crear nuevas empresas y fortalecer el sector empresarial, de la mano con herramientas tecnológicas y de convenios con agentes estratégicos, es la solución para generar nuevos proyectos productivos.
- Sena tiene como horizonte la equidad. Asimismo, permite que los jóvenes se conviertan en protagonistas de su propio aprendizaje y que su concepción y mentalidad, en especial el sector campesino, cambie en busca de empresas de nueva generación industrial
- Nunca es tarde para estudiar.
- El SENA, ofrece cualquier tipo de formación, en todas las áreas productivas, entonces debemos preguntarnos por que hay tantas personas por ahí, sin ninguna supuesta capacidad de producirle a la sociedad.

RECOMENDACIONES

la primera recomendación que se puede originar, es que la Responsabilidad Social Empresarial, es un campo sin abonar, y todavía no se ven sus frutos, es misión nuestra desde los procesos de formación abonar ese campo, para que no se convierta en un desierto.

Tener un efecto de bola de nieve, dentro de nuestras respectivas áreas funcionales, y por que no en nuestra propia familia y círculo social...

Incluir dentro de la formación del instructor SENA, prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Hay que hacer más por los jóvenes.

Existe la necesidad de establecer instituciones que encubren desarrollos científicos y tecnológicos con un enfoque comercial.

La Responsabilidad Social empresarial, no se debe tener como un accesorio

BIBLIOGRAFIA

- Yacuzzi, Enrique; El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación; Universidad del CEMA.
- www.sena.edu.co
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las empresas
Comisión Europea, Bruselas,
- Glück, Alois. (2002). Asumir Responsabilidad: Una sociedad de ciudadanos para un país más eficiente y humano. Quito: INDESIC.
- RAMOS HIDALGO, E., (2000). La Ética del Marketing, Importancia de la ética y responsabilidad social para la efectividad organizacional, Madrid. Tesis doctoral

ANEXOS

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA FORMACION TITULADA Y
COMPLEMENTARIA EN EL CENTRO AGROPECUARIO SENA – POPAYAN.”

OBJETIVO: conocer el grado de difusión de la responsabilidad social empresarial por parte de los instructores del centro agropecuario del sena regional cauca, y su relación con las formas de desarrollo.

Requerimos de su colaboración con el diligenciamiento de la encuesta.

NOMBRE COMPLETO: _____

PROFESION: _____

CARGO: _____

DIRECCION:_____ TELEFONO:_____

Tiempo que lleva trabajando en el SENA, centro agropecuario.

a. Menos de 1 año _____

b. Entre 1 y 2 años _____

c. Entre 2 y 3 años _____

d. Más de 3 años _____

Ha trabajado en otras empresas:

Si _____ No _____

1. Conoce lo que es La Responsabilidad Social Empresarial.

Si_____ No_____

Si no la conoce, La responsabilidad social empresarial no es un nuevo concepto, es una forma de actuar, cada día las empresas se preocupan por involucrarse con la sociedad, sus intereses no están reflejados en un simple canal de compra de un servicio o producto sino que va mas allá, se intenta crear un vínculo de confianza entre la empresa y su público. A este tipo de relación se le

denominó responsabilidad social empresarial – RSE, término que se pronunció, con mayor fuerza, en Colombia en la década de los 90`s; a partir de este momento las empresas empezaron a tomar los problemas de las sociedad en la que intervienen como suyos y de esta manera empezaron a incluir dentro de sus estrategias factores que alivianaran estas situaciones.

2. que importancia le asigna a la formación que UD. orienta a crear una comunidad sostenible, que mejore su entorno social, económico y político.

Nada_____ Poco_____Mucho_____

3. Como percibe al Centro Agropecuario, del SENA en 3 años

Mejor_____ Peor_____ Igual_____

4. Imagine al Cauca en 5 años; los temas mas delicados en lo referente al sector agropecuario serian. (Señale solamente los dos más importantes)

Orden publico _____

Educación _____

Alimentación _____

Salud _____

Infraestructura _____

Liderazgo _____

5. cual debería ser el aporte de la sociedad y del sector empresarial agropecuario a quienes UD. orienta. (Señale solamente los dos más importantes)

Orden publico _____

Educación _____

Alimentación _____

Salud _____

Infraestructura _____

Liderazgo _____

6. Cual debería ser su aporte en particular. (Señale solamente los dos más importantes)

Orden publico _____

Educación _____

Alimentación _____

Salud _____

Infraestructura _____

Liderazgo _____

7. en que grado considera que el SENA, con su centro agropecuario debería comprometerse con la agenda de Responsabilidad Social Empresarial.

Mucho _____

Poco _____

Nada _____

8. en el supuesto caso de que se lograra una adhesión del sector agropecuario con la agenda de Responsabilidad Social, cual cree que sea el impacto en la sociedad.

Mucho _____

Poco _____

Nada _____

9. que posibilidad ve, a que el Centro Agropecuario del SENA se articule con otras empresas para lograr mayor contundencia en la acción, de Responsabilidad Social

Viable _____

No viable _____

No aplicaría _____

10. Estaría dispuesto a hacer que la Responsabilidad Social Empresarial forme parte de la formación de los diferentes programas del Centro Agropecuario. (Señale solamente los dos más importantes)

Trabaja en el tema en la actualidad. _____

Nunca lo ha intentado _____

Lo intentaría _____

El SENA no lo admite _____

Lo intento sin éxito _____

No lo intentaría nunca _____

