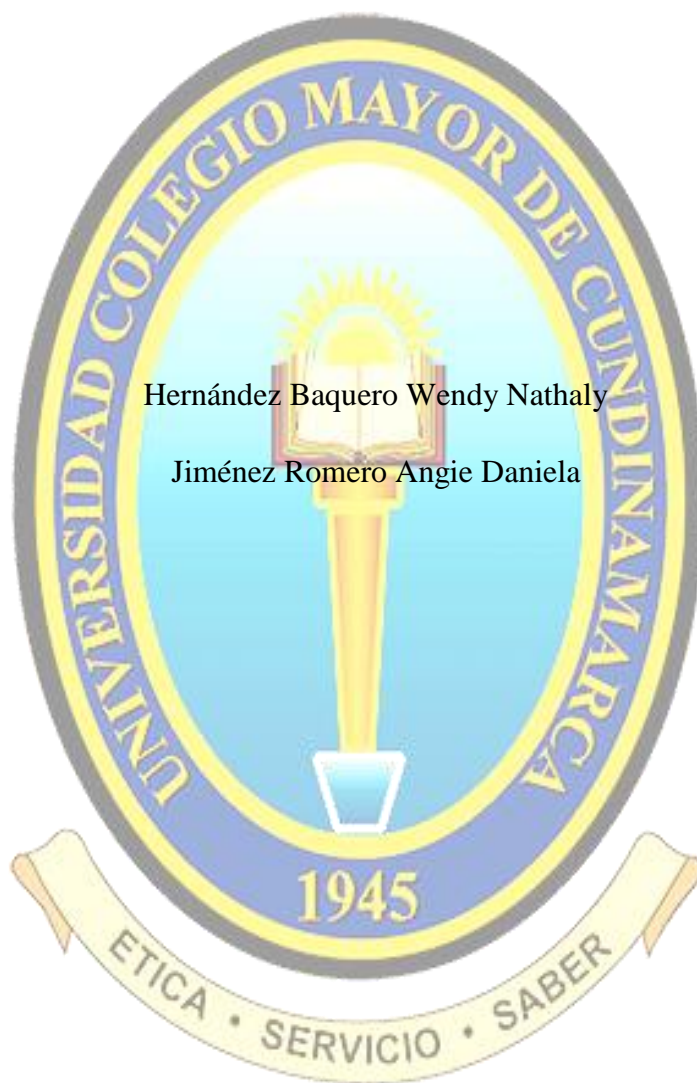


**Impacto Social De Empresas Floricultoras Como Sunshine Bouquet En El Municipio De
Tocancipá**



Hernández Baquero Wendy Nathaly

Jiménez Romero Angie Daniela

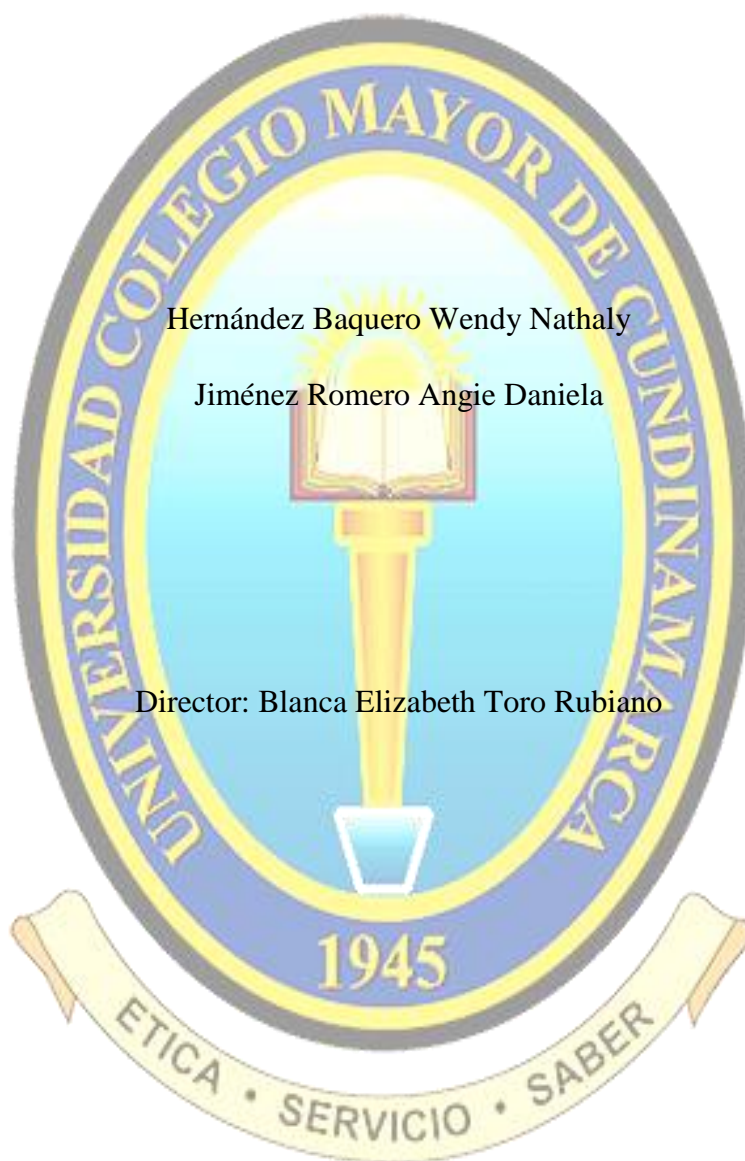
Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca

Administración De Empresas Comerciales

Blanca Elizabeth Toro Rubiano

Junio 2021

**Impacto Social De Empresas Floricultoras Como Sunshine Bouquet En El Municipio De
Tocancipá**



Hernández Baquero Wendy Nathaly

Jiménez Romero Angie Daniela

Director: Blanca Elizabeth Toro Rubiano

Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca

Facultad De Administración Y Economía

Administración De Empresas Comerciales

Colombia, Bogotá

2021

Contenido

Resumen	4
Introducción	6
Planteamiento Del Problema.	8
Pregunta De Investigación.	9
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Justificación	10
Estado Del Arte.	11
Marco De Referencia.	14
Marco Teórico.....	14
<i>Cultura Organizacional</i>	14
<i>Impacto Social.</i>	17
<i>Trabajo de las Mujeres.</i>	18
<i>Medio Ambiente Afectado por Floricultoras.</i>	19
<i>Empleo de Floricultoras.</i>	20
Marco Legal.	21
Marco Demográfico.	21
Metodología De La Investigación.	22
Resultados.	24
Impacto de Sunshine bouquet en los aspectos sociales.....	24
Descripción de las actividades.	24
Percepción de los trabajadores respecto al impacto social.....	32
Estrategias FODA.	33
Conclusiones.	38
Recomendaciones.	38
Anexos	45

Resumen

El siguiente estudio de investigación fue desarrollado con el fin de conocer el impacto social de ciertas floricultoras en los municipios de Colombia, esta investigación fue realizada en el municipio de Tocancipá en una finca llamada “La Fuente” propiedad de la multinacional Sunshine Bouquet.

Esta es una compañía la cual tiene como objetivo el cultivo y la exportación de flores, actualmente cuenta con contratos vigentes con grandes tiendas retail de Estados Unidos como lo son Walmart, y tiendas nacionales como el éxito.

Esta multinacional tiene presencia con 52 fincas en el territorio nacional y con 7 fincas en el extranjero, estas últimas dedicadas a los bouquets que son repartidos en el extranjero, por otro lado, esta compañía cuenta con más de 7.000 empleados, es por ello que al realizar esta investigación conocemos la percepción de los trabajadores y habitantes del municipio de Tocancipá respecto al impacto social tanto positivo como negativo que tiene esta gran compañía multinacional, además se plantean diversas estrategias de mejora continua con el fin de ofrecer bienestar a los trabajadores y sus familias.

Palabras claves: multinacional, programas de bienestar, impacto social, estabilidad.

Abstrac

The following research study was developed in order to know the social impact of certain flower growers in the municipalities of Colombia, this was carried out in the municipality of Tocancipá on a farm called "La Fuente" owned by the multinational Sunshine Bouquet.

This is a company whose objective is the cultivation and export of flowers, currently it has current contracts with large retail stores in the United States such as Walmart, and national stores such as success.

This multinational has a presence with 52 farms in the national territory and with 7 farms abroad, the latter dedicated to bouquets that are distributed abroad, on the other hand, this company has more than 7,000 employees, that is why at To carry out this research, we know the perception of the workers and inhabitants of the municipality of Tocancipá regarding the positive and negative social impact that this large multinational company has, in addition, various strategies for continuous improvement are proposed in order to offer well-being to workers and their families .

Introducción

En el presente documento se muestran los resultados de un trabajo investigativo, el cual se ha venido desarrollando en los últimos semestres de la carrera de administración de empresas comerciales desde la profundización de economía solidaria, esta nace debido al interés de conocer la manera en que las empresas floricultoras contribuyen al crecimiento personal de sus colaboradoras y a la consecución de los objetivos a nivel personal de estos, ya que para nadie es un secreto que este tipo de compañías han sido grandemente criticadas por la gran exigencia que estas tienen con sus empleados y las arduas labores que ellos deben realizar día a día.

En la presente investigación se pretende dar respuesta a la incógnita de cómo la estabilidad laboral que puedan llegar a tener las personas puede impactar tanto de manera positiva o negativa al crecimiento de una determinada comunidad, con el fin de realizar este análisis decidimos enfocar la investigación en una compañía floricultora la cual se encuentra ubicada en Colombia, específicamente en el municipio de Tocancipá Cundinamarca, esta compañía tiene por nombre Sunshine Bouquet, la cual nos permitió aplicar una serie de encuestas entre sus colaboradores y realizar un análisis interno con respecto a los programas de bienestar que ellos ofertan a sus empleados.

El sector económico al que pertenecen estas empresas floricultoras que en su mayoría se encuentran ubicadas geográficamente en la sabana de la ciudad de Bogotá se caracteriza por ser agroindustrial, el cual tiene una mayor exigencia a nivel laboral, ya que en el contexto laboral de las flores hay diversas exigencias a las cuales los empleados y empleadores deben adaptarse, ya que hay bastantes factores que tienen una gran influencia ya sea de manera directa o indirecta en la producción de las flores así como de cualquier producto de carácter agroindustrial, uno de estos factores son los altos estándares de calidad con los que deben cumplir estos productos, el cumplimiento de los tiempos en las exportaciones, ya que para nadie es un secreto que la gran mayoría de las flores que son cultivadas son con el fin de ser enviadas a otros países, adicionalmente del uso de plaguicidas y fertilizantes los cuales son fundamentales en la producción de las flores; debido a todos los factores expuestos anteriormente es que hay una mayor exigencia a los colaboradores de estas industrias en cuanto al tiempo de permanencia en el trabajo, una mayor cantidad de horas extras y un mayor tiempo de desplazamiento a sus lugares de residencia.

Por esto nos pareció interesante realizar la investigación es este tipo de empresas, ya que son las que mayor exigencia tienen con sus colaboradores debido a los diferentes factores que inciden de alguna manera en la producción de las flores, y por medio de la investigación realizada analizar la forma en la que este tipo de compañías pretenden mitigar estas situaciones por medio de los programas de bienestar ofrecidos a sus empleados y de esta manera contribuir no solo con el crecimiento personal de sus colaboradores, si no adicionalmente con el crecimiento en diferentes factores de las poblaciones donde estas se encuentran ubicadas ya que la gran mayoría de sus empleados por facilidad habitan en lugares cercanos a los que se encuentra ubicadas las compañías productoras de flores.

En esta investigación se identifica la manera en que los colaboradores de las compañías floricultoras, en este caso específico de una de las fincas ubicadas en Tocancipá de Sunshine Bouquet, satisfacen las necesidades de superación, ya que se podría considerar que las empresas de carácter agroindustrial tienen gran incidencia tanto en el ámbito laboral como en lo personal y lo familiar.

Con base en lo expuesto anteriormente y al amplio crecimiento que ha tenido el mercado floricultor gracias a la cantidad de exportaciones, el fin de esta investigación es realizar un análisis de como las empresas floricultoras inciden en el crecimiento de cada uno de sus colaboradores y de los municipios donde se encuentran ubicadas.

Planteamiento Del Problema.

Sunshine Bouquet Company es una multinacional dedicada al cultivo y exportación de más de 40 diversas especies de flores, esta comenzó en 1971 como una pequeña tienda familiar en el sótano de una casa central de Nueva Jersey.

Gracias a la participación de la empresa Sunshine Bouquet en Colombia, la exportación de flores ha aumentado significativamente poniendo a Colombia hoy en día en el primer puesto respecto a la producción y exportación de flores, siendo su principal proveedor Estado Unidos.

Sunshine posee y opera en más de 500 hectáreas ubicadas en la sabana de Bogotá, con un equipo dedicado de más de 7,000 empleados. Las granjas operan todos los días a la semana, y las 52 semanas al año para garantizar el corte y la consistencia adecuados para todas las flores. Cultivan y venden más de 450 millones de tallos al año y ofrecen el mayor surtido de flores de todos los cultivadores de América, con más de 40 especies diferentes que abarcan cientos de variedades.

La compañía se encuentra certificada por Rainforest Alliance Certification la cual cuenta con cinco principios, los cuales son: Técnica eficaz de planeamiento y gestión, la preservación de la biodiversidad, la conservación de los recursos naturales, mejores medios de vida y bienestar humano, y finalmente producción ganadera sostenible, aunque esta última no aplica para el caso de Sunshine Bouquet. El enfoque de mejores medios de vida y bienestar humano es una especialidad en la que sunshine dedica gran parte de su atención, dado que es reconocida por la contratación de madres y/o padres cabeza de familia, apoyando y permitiendo el surgimiento profesional y personal de sus empleados financiando sus estudios y la formación académica de los hijos de los empleados

Por lo anterior se lleva a cabo esta investigación puesto que se desea conocer el impacto social que tiene esta compañía en sus colaboradores del municipio de Tocancipá, dado que esta tiene presencia en diversos municipios de Cundinamarca, para la presente investigación se tendrá en cuenta el municipio de Tocancipá que actualmente cuenta en esta finca con 46 empleados.

Pregunta De Investigación.

¿Cuál es el impacto social de la floricultura Sunshine Bouquet en los colaboradores del municipio de Tocancipá Cundinamarca?

Objetivos

Objetivo General

Definir el impacto social de la floricultura Sunshine Bouquet en los colaboradores que habitan en el municipio de Tocancipá para la generación de propuestas de mejora continua en su bienestar.

Objetivos Específicos

- Identificar qué elementos de Sunshine Bouquet pueden llegar a tener un impacto tanto positivo como negativo en los aspectos sociales, culturales, económicos y ambientales en la comunidad de Tocancipá.
- Evaluar el porcentaje de cumplimiento en Sunshine Bouquet con los principios fundamentales de la compañía en cuanto al bienestar humano y la conservación de los recursos naturales.

Justificación

El presente documento es realizado con el fin de dar a conocer a todos los lectores el impacto social generado por la compañía líder en la exportación de uno de los productos más importantes del país, las flores.

Así mismo, se podrá conocer cuál y/o cuales son las estrategias implementadas enfocadas al bienestar de los colaboradores, adicionalmente medir en qué proporción cumplen con las mismas, de este modo poder determinar en qué grado y conocer el impacto bien sea positivo o negativo en los colaboradores, por otro lado, conocer cómo afectan estas condiciones su productividad laboral.

Adicionalmente se realizará un estudio sociocultural que permitirá mejorar las estrategias planteadas, para tener como resultado colaboradores felices en su lugar de trabajo midiendo esto a través de la productividad y tiempo dedicado a la compañía, por otro lado, conocer los beneficios que ha obtenido contando con la presencia de esta empresa en su municipio de vivienda.

Por otro lado, esta investigación es realizada basados en los principios de la economía solidaria teniendo en cuenta su relación con las grandes multinacionales con sus trabajadores, principalmente en su compromiso con el entorno, el empleo, la igualdad este último haciendo referencia a igualdad de oportunidades dentro del compañía.

Finalmente, el trabajo se realiza en la compañía sunshine Bouquet puesto que es una multinacional la cual está presente en toda la sabana de Bogotá y se desea saber que tan beneficioso es para los ciudadanos de estos lugares contar con la presencia de estas grandes empresas.

Estado Del Arte.

Una vez realizada la búsqueda pertinente de investigaciones previas a la realizada en el presente proyecto de investigación se ha encontrado algunos estudios para el desarrollo de esta monografía:

Ghils, A. (2012), **“LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA FLORÍCOLA EN COLOMBIA”** donde plantea como objetivo general identificar las consecuencias tanto negativas como positivas que dejará el TLC con Estados Unidos en cuanto a empleo específicamente de género femenino, en la cual se basa en una metodología con la cual se pretende recolectar y analizar la información de fuentes primarias y secundarias para finalmente obtener como resultado la siguiente conclusión: según la autora Ghils (2012) la floricultura es considerada como la única fuente de ingresos para un sin número de familias de las zonas rurales y urbanas marginadas, por lo que al realizar la firma del tratado de libre comercio con EE.UU, hubo un impacto positivo para el sector ya que hubo un aumento en el empleo, aunque las condiciones laborales ofrecidas no son lo suficientemente dignas, por lo que es importante que existan políticas públicas y sociales que velen por cubrir este tipo de necesidades que aquejan a los empleados de este sector con el fin de mejorar el nivel de su calidad de vida.(Ghils, 2012).

Por otro lado, la investigación llamada **“MUJERES Y FLORES: FLEXIBILIZACIÓN EN MARCHA. EL TRABAJO DE LAS MUJERES FLORICULTORAS DE COLOMBIA”**, realizado por Carrillo y Ulloa (2002). de la Corporación Mujeres y Economía en la ciudad de Bogotá, Colombia. En este se puede encontrar como objetivo general realizar la investigación sobre los efectos de las políticas neoliberales en las mujeres que trabajan en el sector floricultor de la Sabana de Bogotá desarrollada bajo la metodología de recolección de información de fuentes primarias de información realizando una exhaustiva revisión de la bibliografía existente y la legislación, adicionalmente como fuente secundaria de información con la realización de 31 encuestas a colaboradores de las empresas productoras de flores y recolectaron testimonios en los municipios de Madrid, Funza y Tocancipá en la sabana de Bogotá y en los barrios al norte de la ciudad capitalina. Finalmente, y gracias a la metodología aplicada se obtienen los siguientes resultados como conclusión de la investigación: La generalidad de los problemas ambientales, sociales, de salud y laborales entre los diferentes países productores de flores permite ubicar a la

floricultura como la fuente de impactos perjudiciales a nivel global ante los cuales la única posibilidad existente es la de resistir y edificar diferentes alternativas a partir de las estrategias de respaldo internacional, en las cuales el poder de los consumidores entre en juego. (Ardila y Paz, 2002).

Asimismo, es importante para la realización de la presente investigación tener en cuenta temas económicos y de exportación del producto base de investigación como lo son las flores, es por ello que hemos incluido como investigaciones previas aquella realizada por Fernández, L (2015) para la Universidad de la Salle denominado **“ANÁLISIS DEL SECTOR FLORICULTOR COLOMBIANO DESDE LA TEORÍA DE LAS VENTAJAS COMPARATIVAS Y COMPETITIVAS EN EL MARCO DEL TLC CON ESTADOS UNIDOS”** en el cual se encuentra como objetivo principal realizar el análisis correspondiente de la incógnita si ante la firma del TLC entre Colombia y Estados Unidos, existían ventajas competitivas y comparativas para este sector floricultor en Colombia frente a los Estados Unidos, esto mediante la aplicación de una metodología en primera fase exploratoria en donde se hace la respectiva revisión de documentos de numerosos aspectos económicos, financieros, técnicos en el marco del sector floricultor adicionalmente el tipo de investigación que fue usado se clasifica como explicativa y el método el cual fue usado es descriptivo. Finalmente se obtuvo como resultado o conclusiones: “El sector floricultor colombiano es relativamente un fuerte competidor, pero su mercado comprador principal es el de Estados Unidos, que, aunque grande en volumen, tiene un consumo per cápita bajo” (Fernández, 2015, P.54). Es por ello por lo que la firma del TLC resultaría beneficiosa para Colombia ya que las exportaciones de este producto tan apetecido que además es insignia de nuestro país aumentan de forma beneficiosa para la balanza de pago y balanza comercial de nuestro país. Por otro lado, en la actualidad luego se firma se evidencia una gran mejora para el sector floricultor y un crecimiento significativo para nuestro país.

Finalmente a modo de incluir el aspecto también a investigar en temas ambientales se ha recopilado la investigación realizada por Villalobos, I e Villalobos, M (2018) con su investigación titulada **“ANÁLISIS DEL IMPACTO AMBIENTAL DE LOS FLORICULTIVOS EN CUNDINAMARCA: UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA”** en la cual encontramos como objetivo general establecer el impacto que tiene la producción de flores en la economía colombiana, por medio de un análisis de la relación entre su valor de exportación,

el valor del agua virtual y la huella hídrica que es generada durante todo el proceso de producción y para realización de la misma implementan una metodología basada la recopilación de información de fuentes secundarias, lo cual permitió la construcción de un contexto sobre la problemática ambiental que es causada por este tipo de industrias en el país. Se tuvo en cuenta diferentes elementos del medio ambiente, así como de la oferta ambiental en Colombia, la disponibilidad hídrica con la que cuenta el país; así como el estado del uso y vocación del suelo y demás componentes ambientales.

También, fue incluido el componente social y las fortalezas y debilidades que tiene el mercado floricultor en Colombia. Para finalmente poder obtener como resultados que: En la industria floricultora de Colombia se pueden evidenciar daños tanto para el personal humano que se encarga del cultivo y empaque de las flores que son de exportación dado a una baja remuneración por el trabajo realizada en largas jornadas laborales, además del daño ecológico y medio ambiental que genera un cultivo de flores, teniendo en cuenta el desperdicio y contaminación del agua y que no se suple este daño con el precio de las flores, pues todos sabemos que el recurso tierra y agua son de los más difícil de recuperar y regenerar. “La huella hídrica para la producción de flores en Colombia es de 94 535 000 m³ en un año. El dinero que se recibe por esta exportación no compensa el daño ecológico ocasionado en los ecosistemas” (Villalobos, I. Villalobos, M, 2018, P. 34).

Es importante resaltar que en estos cuatro proyectos contemplados en esta monografía se ha encontrado una correlación respecto de la mala remuneración salarial de los trabajadores de los cultivos de flores, además del impacto negativo que una floricultora puede llegar a generar en el medio ambiente tanto del municipio como en el departamento y país en el que se encuentran situadas; es por ello que mediante la realización de la presente investigación se podrá a una conclusión actualizada de los impactos que genera un cultivo de flores en los municipios de Colombia, además de poder realizar un análisis con respecto a la firma del TLC con EEUU en la actualidad.

Marco De Referencia.

Marco Teórico.

Para la realización de la presente investigación se tomaron apartados de las siguientes teorías tomando como base el bienestar del ser humano y la motivación, ya que uno de los objetivos de la investigación es conocer el bienestar de los trabajadores de la floricultora Sunshine Bouquet, por otro lado, es importante tener en cuenta diversos estudios y teorías establecidas sobre el cuidado o afección del medio ambiente por las floricultoras ubicadas en los municipios.

Cultura Organizacional.

Para poder comprender el bienestar humano de los empleados se acude a (Mayo. E, 1972) quien luego de realizar varios experimentos llega a diversas conclusiones, principalmente descubre que optimizando el ambiente laboral y reduciendo la monotonía hay un notorio aumento en la productividad y la moral de los empleados.

Además, los empleados se sienten más a gusto con el trabajo y son más productivos al sentir un poco más de libertad ya que no sienten que están programados a una única tarea estando frente a una máquina (Mayo, 1972)

Por otro lado, se encuentra que (Goleman. D, 1995) basado en su teoría de inteligencia emocional aportando que las actitudes emocionales de los trabajadores influyen directamente en la productividad en el ámbito laboral.

Granell (1997) aporta otro concepto de cultura organizacional, ella la define como "... aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social...esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinada por los ... valores, creencias, actitudes y conductas".

Cameron y Freeman (1991) afirman que una supervisión de alta calidad tiene un aumento significativo en el bienestar, y que la percepción de este depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional dominante.

En cambio, García y Ovejero (2000) plantean que se ha realizado una verificación de que una cultura orientada al bienestar de las personas tiene efectos significativos sobre la satisfacción del trabajador, el compromiso y la estabilidad laboral.

Chiavenato (1989) aporta un enfoque diferente de lo que es la cultura organizacional, ya que en su concepto incluye la serie de valores y creencias los cuales tienen todas las personas que hacen parte de las organizaciones.

Aspectos de motivación según Maslow

Según Maslow (1943), en su teoría de motivación la conducta humana es impulsada por el cumplimiento de cada una de las necesidades, ya que apenas se cubre una surge otra nueva para satisfacer; en el nivel más bajo se encuentran las necesidades básicas tales como alimentarse o respirar, solo al cubrir estas podemos subir al siguiente nivel.

Las necesidades pueden ser clasificadas en cinco diferentes categorías, estas son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización; las necesidades fisiológicas son las de nivel más bajo, Maslow también define las necesidades en deficitarias, aquí se encuentran las fisiológicas y de seguridad, y de desarrollo del ser donde están las de autorrealización, la diferencia entre una y otra radica en que las deficitarias se refieren a las carencias y las de desarrollo del ser hacen referencia al que hacer del individuo. (Quintero; J; 2007:1)

Las necesidades fisiológicas, son de origen biológico y se refieren a la supervivencia del hombre, considerando necesidades básicas que incluyen respirar, beber agua, dormir, comer, sexo, refugio, etcétera. (Quintero; J; 2007:2)

Necesidades de seguridad, cuando se cubren la mayoría de las necesidades surge otro peldaño de necesidades las cuales se enfocan en la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, en este nivel se encuentran diferentes factores tales como seguridad física, empleo, ingresos, recursos, salud, entre otras. (Quintero; J; 2007:2)

Necesidades de amor, afecto y pertenencia, cuando las necesidades anteriores se encuentran satisfechas en cierta medida, el siguiente tipo de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o incorporación a un grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y

perturbación. Estas necesidades se presentan de manera permanente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de pertenecer a una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero; J; 2007:2).

Las necesidades de estima están ubicadas en el cuarto nivel de la pirámide de necesidades, las cuales hacen referencia a la autoestima, reconocimiento hacia la persona, los logros particulares y el respeto hacia las personas con las cuales se convive día tras día, al satisfacer estas necesidades, los seres humanos tienden a más seguridad en sí mismas y se sienten valiosas dentro de la sociedad; cuando estas necesidades no están satisfechas, los individuos se sienten inferiores y con menos valor (Quintero; J; 2007:2).

Maslow, también propuso dos necesidades adicionales a las anteriores de estima, una inferior en la cual se incluye el respeto de los demás, la necesidad de aumentar de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, con la cual se determina la necesidad de respeto por sí mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero; J; 2007:2).

En cuanto a las necesidades de autorrealización, son las que se encuentran en la cúspide de la pirámide ya que están en la cima de la jerarquía; esta responde a la necesidad que tiene una persona para ser y hacer lo que “nació para hacer”, este hace referencia al cumplimiento del potencial particular por medio de una actividad específica; por lo que se puede decir que una persona que tiene talento para la música debe dedicarse a hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero; J; 2007:3).

Ilustración 1.

Pirámide de necesidades Maslow.



Fuente: [psicopedagogiaaprendizajeuc](http://psicopedagogiaaprendizajeuc.com). (2019, 29 junio). *Pirámide de las necesidades de Maslow*.

Impacto Social.

Otro de los conceptos que permite entender el bienestar de las personas es el de impacto social, (Barreiro Noa, 2004). Barreiro Noa afirma que este no se debe limitar solamente a los criterios económicos. “Para definir el concepto de impacto es preciso diferenciar entre efecto, resultado e impacto. El impacto es el cambio inducido por un proyecto sostenido en el tiempo y en muchos casos extendido a grupos no involucrados en este efecto multiplicador”.

Por otro lado, Guzmán (2005) dice que el impacto social se refiere a una mejora significativa, perdurable en el tiempo, este suele ser el resultado de los objetivos planteados en la resolución de un problema planteado, este suele traer un beneficio a mediano y largo plazo de la población que fue el objetivo del estudio.

A lo largo de la historia del mundo se han venido realizando diversas investigaciones con respecto al impacto social, y de algún modo u otro este se termina relacionando con el impacto ambiental por ello Vanclay (2002) el cual habla que, en este sentido, se reconoce el significado

que tiene el impacto social es diferente dependiendo del lugar, del proyecto, de la comunidad y, hasta dentro de los diferentes grupos de una misma comunidad.

Como aclara Budge y Vanclay (1995) ellos describen el impacto social como un sistema con el cual se pueden evaluar las consecuencias sociales que pueden llegar a desprenderse de las acciones políticas, programas y del desarrollo de proyectos, un contexto en particular que bien puede ser nacional, estatal o local.

Finalmente se puede conocer qué, Esteves, Franks y Vanclay (2011) no 0073 dicen que los estudios de la valoración del impacto social buscan siempre crear un proceso en el cual se pueda participar y debatir, en el cual sea fácil de discutir de manera grupal en torno al futuro que se desee en la comunidad; por ello MacPherson (2004:4) plantea ocho objetivos específicos para la realización de una investigación de evaluación del impacto social.

Trabajo de las Mujeres.

Inicialmente, en la historia se evidencia la aparición de la mujer trabajadora con gran fuerza en la época de la Revolución industrial de tal forma que, como lo dice Scott (2017) La mujer inicio a trabajar gracias a la revolución industrial, no tanto por tratarse de la automatización como generador de trabajo para ella allí donde antes no había habido nada (aunque, sin duda, ese fuera el caso en ciertas regiones), como porque en el transcurso de la misma se convirtió en una figura problemática y visible.

Smith (1990), este afirma que el lenguaje ya la escritura dentro de la ciencia social son invenciones netamente masculinas que las cuales tienen como fin sostener el patriarcado, especialmente la relación entre el control y la regulación existente entre los hombres y las mujeres, este pensamiento oprime a las mujeres y aumenta la dominación y los privilegios que tienen los hombres.

La teoría feminista de Visweswaran (1997) esta dice que las teorías feministas han sido influidas por la lucha por los derechos civiles y por diferentes movimientos que persiguen el reconocimiento de las diferentes identidades étnica, hasta el punto de que muchas feministas, en su gran mayoría afrodescendientes crean una semejanza entre la opresión sexual y la que se establece por razones étnicas.

(DeVault, 1996) dice que una de las consecuencias visibles de la fragilidad y la resistencia hacia la construcción de género de la mujer es la creación de fuertes conexiones entre estas, la percepción femenina dentro las organizaciones es impuesta desde afuera con respecto a la participación social, su liderazgo y su participación política.

Comas (1995) afirma que para entender la explotación del género femenino es necesario abordarla desde la división del trabajo e introducir en la igualdad el elemento simbólico. Como lo aclara la autora el trabajo ha sido desde la historia un instrumento de valoración social que además va ligado a una serie de aspiraciones tanto en la vida personal como profesional; es por ello que este instrumento, el empleo, debe ser repartido de forma equitativa en el mundo sin prejuicios de género ni sociales.

Medio Ambiente Afectado por Floricultoras.

Uno de los autores que hace referencia a las empresas floricultoras es Vega Cantor (2005) quien hace énfasis en que la actividad floricultora es un modelo que solo beneficia a determinados sectores económicos ya que las ganancias obtenidas por estos no se utilizan para el mejoramiento del lugar donde se realiza dicha actividad, sino que solo enriquece a los empresarios y que afectan la forma de cultivar de la comunidad ya que las tierras más productivas las tienen las empresas.

Por otro lado, Jaime Breilh afirma que los fertilizantes y los plaguicidas son una fuente alta de nitrógeno, fósforo y azufre, causantes de grandes daños a las fuentes hídricas, esta no es la única forma en que los floricultores las afectan, sino que adicionalmente utilizan una gran cantidad de este líquido vital para sus cultivos.

Sánchez y Mac (2005) afirman que un campesino en su producción agrícola utiliza un aproximado de 1.000 litros de agua por hectárea al mes, las haciendas tradicionales (agrícolas y ganaderas) consumen un promedio de 17.000 a 20.000 litros de agua por hectárea al mes, mientras que las fincas floricultoras requieren de 900.000 a 1.000.000 de litros de agua por hectárea al mes.

Pérez (2006) da una perspectiva del cambio y uso indebido de los recursos naturales en manos de las grandes empresas productoras y exportadoras del factor tierra: "...la libertad comercial es un

elemento fundamental en la dinámica de deterioro del medio ambiente a nivel mundial debido al aumento de la cantidad de recursos de materia prima y energéticos los cuales se movilizan con la ampliación del comercio en un mundo de recursos limitados”.

Teniendo en cuenta además de la explotación de la tierra entramos a evaluar el uso del agua que dan estas empresas pues, la huella gris es la cuantía de agua dulce que se necesita para la mitigación de los contaminantes; esta huella considera la cantidad de contaminación arrojada de manera directa a los cuerpos de agua, a través del escurrimiento o por la extracción solido-liquido del suelo (Madurga, 2005).

Empleo de Floricultoras.

Para poder entender o acoplar este concepto se debe tener en cuenta que un trabajador de diferentes actores de la economía sincroniza sus objetivos personales a beneficio de la compañía es por ello que se debe tener en cuenta: “qué arquetipo de personas son necesitadas a largo plazo en la organización, además de qué es lo que se debe hacer para desarrollar un sistema de recursos humanos que apunte al logro de las diferentes metas estratégicas y la manera de lograr que las personas trabajen en función de la misión de la organización” (Calderón, et al, 2006, p. 237)

Según Sara Hernández (2015), en su línea de tiempo plantea que para el año 1980 Colombia fue considerado como el segundo país exportador de flores por lo que esta industria se transformó en una gran fuente de empleo para los sectores menos favorecidos en Antioquia, brindando empleo especialmente a las mujeres.

(Ehrenberg & Smith, 2014), en su teoría afirman que los individuos tienen la capacidad de decidir cuáles son sus prioridades y la forma de distribuir eficientemente su tiempo, de esta manera se puede decidir si trabajar o no en los cultivos de flores.

Según los autores Barrientos y Castrillón comentan que la clave para generar nuevos empleos es que las unidades agrarias productivas y la agroindustria se acrecienten cada vez más. (Barrientos & Castrillón, 2007)

Además de generar cinco factores que estos autores consideran son los responsables de hacer que este sector de la economía genere más empleo que otros.

Marco Legal.

El marco legal usado como base de la presente investigación se basa en decretos y sentencias que contemplan el desarrollo sostenible y compromiso social de las compañías con sus trabajadores, y comunidad aledaña.

- En la sentencia **T -247** la corte constitucional reafirma que: en donde afirmó que la RSE “debe ser asumida como compromiso social, como complemento al ánimo de lucro”, en donde las empresas deben: primero, la RSE es fruto de iniciativas voluntarias. Segundo, este tipo de programas involucran prácticas que tienen una conexión esencial con el principio de solidaridad. Y, por último, tiene como principales figuras a las empresas, sin embargo, también se deben comprometer los clientes y la sociedad en general.
- En el año 1993, por medio de la ley 99 se crea el ministerio de medio ambiente en Colombia por medio del cual se reordena el sector encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, al Sunshine Bouquet ser una empresa que explota la tierra para sus cultivos debe regirse bajo la dirección de este ministerio.
- El Decreto 1076 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en la sección 2 de este decreto se encuentran los principios generales para la aplicación e interpretación de dicha norma con el fin de que todos los actores involucrados en la explotación de recursos naturales renovables logren en conjunto un desarrollo sostenible

Marco Demográfico.

En el marco demográfico se evalúan los aspectos de la población habitante del municipio de Tocancipá, en el cual tendremos en cuenta los aspectos de géneros, nivel educativo, la población étnica para a medida de avanzar con el proyecto de investigación comprobar el impacto en temas de contratación en cuanto a género.

En el anexo 1 se puede observar que la población del municipio es de género igualitaria ya que presenta una mínima diferencia del 0.2% mayor la población de género femenino en comparación del género masculino.

Además, en el anexo 3 el nivel de educación media del municipio es del 51.26% en cobertura neta, lo cual da como conclusión que el municipio de Tocancipá tiene niveles educativos en promedio buenos, ya que un poco más de la mitad de los habitantes han terminado la educación media.

Metodología De La Investigación.

La metodología aplicada en el presente trabajo es de carácter descriptivo con el fin de conocer el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores de la empresa Sunshine Bouquet con los programas de bienestar ofertados por la compañía.

Para Sabino (2008), la prioridad de este tipo de investigación es describir las características fundamentales de conjuntos homogéneos de diferentes fenómenos, la investigación descriptiva suele utilizar criterios sistemáticos los cuales permiten visibilizar la estructura o el comportamiento de los fenómenos que se están estudiando, suministrando de ese modo información metódica que sea fácil de comparar con otras fuentes de información.

Tamayo y Tamayo (2006), afirman que la investigación descriptiva es un conjunto entra la descripción, el registro, el análisis e interpretación de la naturaleza actual y la organización o las técnicas de los fenómenos que están siendo estudiados, el enfoque se hace sobre las conclusiones más relevantes o sobre como una persona o un grupo funciona en la actualidad; este tipo de investigación trabaja sobre realidades, siendo su característica principal presentarnos una interpretación correcta.

Según Bernal (2006), con la investigación descriptiva, se pretende mostrar, narrar, reseñar o identificar los diferentes hechos, condiciones, rasgos o peculiaridades de los objetos estudiados, también se diseñan productos, modelos, prototipos o guías, mas no se da una explicación o una razón del porqué de las situaciones, hechos o fenómenos, esta se guía por las diferentes preguntas de investigación que son formuladas por el investigador; se soporta con encuestas, entrevistas, observación y revisión documental.

Hurtado (2002), refiere que el objetivo de la investigación descriptiva es realizar una descripción precisa del evento que está siendo estudiado, este tipo de investigación puede asociarse con el diagnóstico; tiene como propósito poner en evidencia el evento estudiado, haciendo una numeración detallada de las características, de modo que por medio de los resultados puedan obtenerse dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno que se está siendo estudiado o del propósito que tiene el investigador, estas investigaciones trabajan con uno o varios eventos de estudio en un contexto determinado, pero su intención no es establecer relaciones de causalidad entre ellos, por lo que no amerita realizar la formulación de hipótesis.

Por medio de esta investigación se quiere identificar si los trabajadores de Sunshine Bouquet sienten que la empresa para la cual laboran ha ayudado a que ellos cubran las necesidades que tiene todo ser humano, tanto las básicas como las más relevantes o fundamentales para realizarse como persona y tener la motivación suficiente para crecer socialmente.

Es por lo que este será realizado en dos partes, inicialmente se realizará un análisis interno de la compañía teniendo en cuenta la metodología implementada por la compañía mediante las actividades de apoyo e intervención en la comunidad estipuladas en el programa de bienestar y en el acta del comité de convivencia laboral.

Adicionalmente se realizará un comparativo entre estas actividades estipuladas y la percepción de los empleados, esto mediante la aplicación de una encuesta con el fin de medir el impacto de dichas actividades en el personal.

Finalmente, en la segunda parte de la investigación mediante un DOFA se podrán evidenciar las inconsistencias que presenta el programa de bienestar de la compañía, mediante el análisis de las fortalezas y debilidades internas y los factores externos que se deben contemplar al momento de proyectarse. De este modo una vez se cuenta con las estrategias del análisis DOFA se determinarán cuáles serán aplicadas a la compañía como mejora continua del programa.

Resultados.

Impacto de Sunshine bouquet en los aspectos sociales.

Con el fin de conocer el impacto social de la floricultura en el municipio de Tocancipá, inicialmente se tienen en cuenta las actividades que se estipulan en el comité de convivencia laboral y en el programa de bienestar de la compañía los cuales se adjunta la descripción a continuación.

Descripción de las actividades.

La compañía Sunshine Bouquet cuenta con un comité de convivencia laboral (2013) el cual tiene la capacidad de intervenir en la prevención y solución de situaciones; esto lo realizan dividiendo su intervención en dos niveles, preventivos y correctivos:

1. Funciones preventivas:

Estas se dividen en 4 niveles, capacitación, espacios en los cuales los colaboradores puedan tener participación, conductos regularse con el fin de mejorar la comunicación y la evaluación constante del clima laboral.

1.1. A nivel de capacitación,

- Campañas de circularización sobre la prevención del acoso laboral.
- Charlas.
- Formación constante sobre las normas y legislaciones pertinentes.

1.2. A nivel de espacios de participación:

- Brindar con el fin de realizar evaluaciones de manera periódica de la percepción de la vida laboral de la compañía con respecto al trato digno y respetuoso.
- Propiciar los valores y hábitos adecuados con el fin de promover el buen trato a nivel laboral.

1.3. A nivel de canales de comunicación,

- Permitir que los colaboradores puedan expresar sus ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral sin temor a ningún tipo de represalia.
- Promover la conexión entre la operatividad y la armonía funcional, con el fin de facilitar y fomentar de esta manera el buen trato laboral al interior de la compañía.

1.4. A nivel de evaluación del clima laboral

- El Comité tendrá la facultad de proponer o hacer recomendaciones al respecto.

2. Funciones correctivas: Trámite de las quejas por etapas. En las funciones correctivas se aplica el trámite de quejas por etapas de la siguiente manera:

- Primera etapa: Recepción de la queja: En esta etapa el Comité se encargará de recibir las quejas interpuestas por los colaboradores, a través de los diferentes mecanismos, con los cuales se pretende garantizar la confidencialidad del proceso, estos son:
 - a) Por medio del diligenciamiento del Formato Quejas y sugerencias TPD-F-GHU-564, enviado a la oficina de Psicología de Desarrollo Organizacional (Bouquetera) en un sobre cerrado dirigido al comité de convivencia.
 - b) A través de una solicitud dirigida directamente a alguno de los órganos del Comité en caso de requerir la mediación de este en algún asunto específico.
 - c) Por cualquier mecanismo diferente que sea creado por parte de algún participante o miembro del Comité, en ejercicio de su ocupación de solución de situaciones constitutivas que afecten la sana convivencia.
- Segunda etapa: Calificación previa: la comisión debe verificar de a fondo la información expresada en la queja, inspeccionando si las conductas se ajustan a lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006. Con el fin de dar cumplimiento a la función precedente, el Comité podrá apoyarse en el concepto de un consejero jurídico el cual es definido por la compañía, la cual en este caso actuará en calidad de perito. Si la conclusión del Comité es que el argumento no corresponde al código citado anteriormente, así se lo hará saber al interesado por medio de un escrito confidencial.

Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del Comité, este deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

- Tercera etapa: Aspectos probatorios: Los órganos del Comité están en la obligación de realizar actividades tendientes a comprobar, con las pruebas del caso, el contexto en el cual han ocurrido los hechos. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.
- Cuarta etapa: Decisiones: Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicar por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de la empresa, cuando fuere el caso. El Comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queja radicada, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

Por otro lado, esta compañía ha establecido diversas actividades en su programa de bienestar social laboral (2010) de la siguiente manera:

1. Marco Legal: Resolución 2646 del 7 de julio 2008: Por el cual se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
2. Intervención Individual, Familiar, Comunitario Y Social: Siempre en una intervención individual debe tenerse en cuenta la dimensión colectiva, a pesar que son diferentes pertenecen a una misma realidad social. El individuo siempre está influenciado por la sociedad, por los grupos sociales y la familia.
En este sentido, para cualquier tipo de intervención con la población trabajadora es necesario que el programa de Bienestar Social sea diseñado y ejecutado por un Trabajador Social o especialista en la parte social. Con base a lo anterior y a las

necesidades primordiales de la población en estudio se establecen los siguientes programas:

3. Programa De Vivienda: Este programa tiene como objetivo mejorar las condiciones de vivienda de los trabajadores de Sunshine Bouquet, aprovechando los recursos que ofrece el Estado, a través del Subsidio para compra y /o mejoramiento de vivienda que entregan las Cajas de Compensación Familiar. Además de incentivar el ahorro en los trabajadores, con el apoyo de Fesun y la óptima inversión de sus cesantías con el fin de conseguir su vivienda.

Por otro lado, orientar al trabajador sobre el ahorro de cesantías parciales para mejoras de vivienda, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Para la realización de estas actividades se cuenta con los siguientes recursos:

- Económicos: Aportes de ahorro y cesantías de los trabajadores
- Institucionales: Área de Bienestar Social de Sunshine Bouquet, Fesun, Cajas de Compensación Familiar, F.N.A.
- Locativos: Instalaciones de la empresa.

El procedimiento para aplicar es el siguiente:

El empleado deberá, acercarse a la oficina de Bienestar Social de la empresa, con el fin de analizar su caso y determinar a qué clase de subsidio puede acceder posteriormente recibirá orientación permanente sobre los documentos, tramites, ONG 's con las que puede llegar a tramitar el subsidio. Una vez se tengan los documentos, se procederá a dar trámite y entregar a la respectiva entidad para estudio y posterior adjudicación del Subsidio. El área de bienestar tendrá la función de acompañar al empleado hasta el momento mismo en que le sea entregado el subsidio en su totalidad y se haya culminado así el proceso.

El impacto será medido por el número de subsidios de vivienda conseguidos, versus el porcentaje de necesidades de vivienda encontradas en el análisis de la ficha socio demográfica.

4. Programa De Capacitación Mujeres Cabeza De Familia: Este programa tiene como objetivo mejorar las condiciones Socio-económicas de las mujeres cabeza de familia mediante la capacitación para tener un ingreso alternativo a su salario. Para la realización de estas actividades la compañía cuenta con los siguientes recursos:

- Institucionales: Cajas de Compensación Familiar, Sena.
- Económicos.
- Humanos: Asesores Cajas de Compensación, Instructores Sena, Personal
- Gestión Humana de la Compañía.
- Locativos: Instalaciones de la Empresa.

El procedimiento para aplicar es el siguiente:

Este programa está dirigido principalmente a las mujeres cabeza de familia, que por su condición ven desmejorada su situación familiar, con muchas carencias de origen económico, que inciden directamente en el bienestar y estabilidad de su núcleo. Se ofertan diferentes cursos (floristería, modistería, belleza, entre otros), que permitan servir para obtener un ingreso adicional. Se recibirán inscripciones en el área de Bienestar y se programarán en fechas y horas que no intervengan con su horario habitual de trabajo.

El impacto se medirá, por el número de personas que logren generar ingresos adicionales, versus las estadísticas halladas en la aplicación de la ficha.

El alcance de este programa está dirigido a todas las mujeres cabeza de familia que laboran en la compañía, que quieran mejorar sus condiciones, sin hacer diferencia entre antigüedad o tipo de contratación

5. Programa Bachiller Sunshine: Este programa tiene como objetivo mejorar el nivel académico del personal que labora en la compañía, brindando oportunidad de culminar sus estudios de Básica primaria y/ o Bachillerato. Para la realización de estas actividades la compañía cuenta con los siguientes recursos:

- Locativos: Instalaciones de la empresa.
- Institucionales: Cajas de Compensación.
- Humanos: Personal Gestión Humana Sunshine Bouquet, Empleados interesados en el programa, Docentes Institutos.

El procedimiento para aplicar es el siguiente: Se divulga el programa y las inscripciones se realizarán en la oficina de Bienestar Social, teniendo en cuenta el perfil del aspirante para ubicarlo en el nivel correspondiente. Se agenciará con instituciones que brinden oportunidad tanto en horarios, como en precio para los empleados de la organización, buscando de esta forma que haya una mayor aceptación por parte de los interesados debido a que no se cruza con la jornada laboral. Así mismo, se hará la respectiva gestión con el SENA para llevar a cabo en la compañía talleres de formación.

Como alcance este programa está dirigido a todas y cada una de las personas que aún no tengan su primaria y / o bachillerato culminados y que tengan el deseo y la necesidad de hacerlo.

El impacto será medido a través del número de personas que logren culminar los estudios para los cuales se inscribieron, versus el número de personas que culminan.

6. Programa Preparación Para La Jubilación: Este programa tiene como objetivo facilitar el proceso a las personas, brindando asesoría oportuna y veraz sobre los diferentes trámites y requisitos que debe cumplir para acceder a su pensión sin que tenga que hacer mayores desplazamientos. Además de orientar al pre-pensionado, sobre los diferentes programas dirigidos a personas de su condición, para la adecuada utilización de su tiempo libre. Los recursos con los que se cuentan para el programa es el siguiente:

- Locativos: Instalaciones de la empresa.
- Institucionales: Fondos de Pensiones.
- Humanos: Personal Gestión Humana Sunshine Bouquet, Empleados con requisitos cumplidos y/o por cumplir.

El procedimiento para aplicar al programa; la información sobre las personas que cumplen con los requisitos de tiempo y edad para acceder a su pensión se obtiene de la base de datos de la Empresa (Maestro de Nómina) y con los reportes de los diferentes fondos de pensiones. Esta revisión previa permite determinar con la suficiente anticipación las inconsistencias que se pueden presentar con los documentos de los trabajadores y orientarlo para subsanar.

Para medir el impacto de este programa se tendrá en cuenta el tiempo que se transcurra entre el cumplimiento de los requisitos y la aprobación de la pensión.

El alcance del programa está dirigido a todas y cada una de las personas que cumplan con los requisitos de tiempo de cotización y edad, sin importar tipo de contratación.

7. Programa Violencia Intrafamiliar.

Este programa tiene como objetivo el informar y sensibilizar a través de capacitaciones y talleres a trabajadores víctimas de la violencia, de los efectos nocivos de la misma, identificando sus distintos tipos y las fases del ciclo para que puedan detectarla y así prevenirla. Además de orientar al trabajador frente a situaciones de violencia intrafamiliar a través de seguimiento de casos con el fin de mejorar sus condiciones individuales, familiares con proyección hacia la parte laboral.

Por otro lado, este intenta contribuir en la disminución del ausentismo manteniendo un individuo sano que conoce su entorno social y laboral y participa en el autocuidado, cumpliendo con sus expectativas y las de la empresa. Para la realización de estas actividades la compañía cuenta con los siguientes recursos:

- Locativos: Instalaciones de la empresa.
- Institucionales: Comisaría de Familia, EPS's, Contacto interinstitucionales, Redes de apoyo.
- Humanos: Jefes de Gestión Humana Sunshine Bouquet, Jefes de Bienestar Social y Apoyo externo.

El procedimiento para emplear este programa se basa en la familia es la base de la sociedad, se interviene con el trabajador en un primer momento, ya que es el filtro para determinar violencia en su hogar, en su comunidad o en el trabajo. De la misma forma se deben llevar conferencias y charlas programadas a todos los trabajadores con el fin de ser multiplicadores en su comunidad y entorno social. En este sentido, se llevará un registro del asesoramiento a los trabajadores para evaluar la pertinencia de remitirlos a una entidad que oriente y determine qué tipo de ayuda puede recibir. A nivel preventivo se realizan sensibilizaciones a través de talleres y capacitaciones que permitan al trabajador identificar si es una posible víctima de violencia.

El impacto de será medido a través de la sensibilización y apoyo interinstitucional a la población afectada directamente por la violencia intrafamiliar.

Como alcance este programa está dirigido a cada uno de los trabajadores especialmente aquellos que son víctimas o victimarios de violencia intrafamiliar.

8. Programa Cultural Y Deportivo:

Fechas especiales como:

- Día de la mujer
- Día de la Madre
- Día de familia
- Encuentros deportivos
- Almuerzo fin de año
- Entre otras;

Son especiales para la organización y hacen parte del programa de Bienestar. Se trata de que se comparta con los trabajadores otros espacios y se destaque en cada uno de ellos, sus fortalezas y aficiones. Se busca que haya un espacio para estas actividades que permiten un mejor conocimiento de la persona y una mayor empatía hacia compañeros, directivos y en general con la compañía. Es por ello que este programa tiene como objetivo fomentar la integración y la participación en eventos deportivos y culturales de la organización a través de actividades recreativas organizadas por la compañía. Además de actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, a través del reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación. Para la realización de estas actividades la compañía cuenta con los siguientes recursos:

- Locativos: Instalaciones de la empresa.
- Institucionales: Caja de Compensación Familiar e instituciones deportivas, recreativas y culturales.
- Humanos: Jefes de Gestión Humana Sunshine Bouquet, Apoyo externo, Trabajadores.

El procedimiento de este programa es:

- Motivar a los trabajadores en las diferentes actividades deportivas y culturales.
- Gestionar con otras instituciones el préstamo de escenarios para la ejecución de eventos.
- Realizar convenios y/o encuentros deportivos y recreacionales con otras Instituciones u organizaciones.
- Gestionar la programación y ejecución de los eventos a través de la contratación de los agentes externos desde la inauguración y clausura de los mismos.

El alcance del programa es dar cobertura por medio del programa de cultura recreativa, como mínimo al 90% de los trabajadores en cada semestre de la presente vigencia.

Percepción de los trabajadores respecto al impacto social.

Para realizar la presente investigación se ha tomado como población la finca “La Fuente” la cual está ubicada en el municipio de Tocancipá que actualmente tiene 35 trabajadores vinculados, es por ello que, una vez despejada la fórmula correspondiente, la encuesta se debe aplicar en 25 trabajadores.

Una vez verificados los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la finca “La Fuente” de la compañía Sunshine Bouquet, se puede evidenciar que más del 50% de los empleados encuestados están a gusto con las actividades de bienestar establecidas por la empresa, esto se puede evidenciar principalmente ya que un 60% de los encuestados califican el clima laboral con una puntuación de 5 siendo este buen clima, como se evidencia en la gráfica (véase anexo 4), por otro lado siendo un factor importante en el aspecto social de la compañía, el 84% de los trabajadores consideran que si tienen oportunidad de crecer dentro de la compañía, además que más de un 80% de los trabajadores sienten apoyo por parte de la compañía en cuanto a temas de apoyo en educación y calamidades domésticas (véase anexo 5 y anexo 6).

Sin embargo, los padres cabeza de familia sienten que es bajo el apoyo recibido por parte de la compañía ya que un 44% de los encuestados son padre y/o madre cabeza de familia y a su vez un 44, 44% son hombres, los cuales sienten que no son incluidos en el programa de bienestar de la empresa ya que este está enfocado principalmente a las madres cabeza de familia, es por ello que el género masculino se siente excluido en estos programas de bienestar.

Por otro lado, y con el fin de poder realizar un comparativo entre las actividades estipuladas y la percepción de los empleados se ha aplicado un cuadro de análisis DOFA (Tabla 1).

Tabla 1

Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. El programa de bienestar está enfocado a los trabajadores más vulnerables de la compañía. 2. Comunicación abierta y efectiva con los colaboradores 3. Alianzas estratégicas con diferentes entidades 4. Acompañamiento continuo a las necesidades de los empleados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructurar el programa de bienestar con el fin de acoger más empleados. 2. Agrupar los empleados por la similitud de las necesidades para ofrecer solución a las mismas. 3. Hacer un benchmarking en las empresas del sector con el fin de igualar o mejorar la oferta de beneficios.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Deficiencia en el apoyo con el transporte de los trabajadores 2. Demora en la identificación de las necesidades de los colaboradores 3. La cantidad de cupos ofertados no alcanza a cubrir toda la demanda 4. Programas enfocados a las madres cabeza de familia dejando de lado a los padres en esta condición. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inconformidad por parte de los empleados con los beneficios ofrecidos 2. Bajo rendimiento laboral debido a necesidades insatisfechas. 3. Empresas del mismo sector con mejores beneficios.

Nota: En esta tabla se pueden evidenciar los aspectos tanto del sector externo como interno con respecto al programa de bienestar de la compañía.

Impacto social de la floricultora Sunshine Bouquet en los colaboradores que habitan en el municipio de Tocancipá

Para dar respuesta al objetivo general, se consideraron las estrategias producto del análisis FODA, considerando que allí se plantearon las fortalezas y debilidades internas y amenazas y oportunidades externas que permitieron generar las estrategias, acorde a las necesidades del tema objeto de investigación, permitiendo presentar las estrategias de mejora propuestas.

Estrategias FODA.

- **Estrategias FO:**

1. Implementar nuevos programas de bienestar con el fin de poder abarcar un mayor número de empleados en estos como por ejemplo la inclusión a estos de los padres cabeza de familia para ayudar a cubrir las necesidades de estos.
2. Realizar encuestas periódicamente con el fin de medir el nivel de satisfacción de los colaboradores de la compañía, y también para identificar nuevas necesidades surgidas.
3. Buscar nuevas compañías que ofrezcan programas de bienestar para realizar alianzas estratégicas para poder lograr una mayor cobertura y una gran variedad de programas a los cuales puedan pertenecer sus empleados.

- **Estrategias FA**

1. Realizar una medición continua del rendimiento laboral de los empleados con el fin de identificar la diferencia que exista entre los empleados que se benefician de los programas y los que no con el fin de identificar la efectividad de los programas.
2. Aprovechar las TIC's como herramienta fundamental para identificar las nuevas necesidades de los colaboradores.
3. Fomentar actividades que promuevan el bienestar de los colaboradores a través de ámbitos artísticos y culturales.

- **Estrategias DO**

1. Diseñar nuevas campañas de capacitación con las cuales se busquen promover el clima laboral y la importancia de la estabilidad laboral que ofrece la compañía.
2. Implementar ofertas de articulación de educación con instituciones debidamente reconocidas que tengan programas en niveles de formación que sean complementarios.
3. Fortalecer los programas de bienestar ofertados, con el fin de realizar una mejora continua de los mismos.

- **Estrategias DA**

1. Elaborar estudios de mercado con el fin de establecer y actualizar las necesidades existentes entre los colaboradores.
2. Realizar capacitaciones continuas por áreas con el fin de dar a conocer todos los cambios en los programas ofertados por la compañía.
3. Generar nuevos convenios con entidades educativas las cuales ofrezcan cursos básicos para que los empleados puedan tomarlos en sus tiempos libres dirigidos por el área de talento humano de la compañía.

A continuación, se plantea un cuadro de estrategias especificando el área encargada el objetivo de cada estrategia y el indicador para cada uno.

Tabla 2

Tabla de estrategias

(1) Proyecto estratégico	(2) Área responsable	(3) Duración del proyecto (meses)	(4) Objetivo general	(5) Fases/macroactividades	(6) Objetivo de cada fase SMART	(7) Indicador	(8) Entregable/resultado esperado
P1. 1.Implementar nuevos programas de bienestar con el fin de poder abarcar un mayor número de empleados en estos como por ejemplo la inclusión a estos de los padres cabeza de familia para ayudar a cubrir las necesidades de estos.	Bienestar social	12	Incluir en los programas de bienestar a los padres cabeza de familia con el fin de poder ayudar a satisfacer las necesidades que a estos se les presenten.	Recopilar información con una muestra de personal masculino.	Identificar en el año la cantidad de padres cabeza de familia por cada finca.	(padres cabeza de familia / personal masculino encuestado)*100%	Encuesta
				Recopilar información sobre la estabilidad económica de los padres cabeza de familia.	Segmentar en el año cuantos padres cabeza de familia presentan vulnerabilidad económica.	(Padres cabeza de familia con vulnerabilidad económica / padres entrevistados)*100%	Entrevista
				Plasmear las actividades a incluir en el programa de bienestar.	Actualizar anualmente el programa de bienestar incluyendo los padres cabeza de familia.	(programas para padres de familia/programas de bienestar)*100%	Actualización de los programas de bienestar
P2. 2.Aprovechar las TIC's como herramienta fundamental para identificar las nuevas necesidades de los colaboradores.	Sigestión	7	Identificar las nuevas necesidades de los colaboradores con el fin de estar en constante conocimiento de la estabilidad extralaboral de los colaboradores, mediante la aplicación de herramientas tecnológicas.	Desarrollar una app que sea para uso de los trabajadores.	Promover que el 5% de la población de trabajadores a que utilicen la app.	(numero de trabajadores satisfechos por la app/total de trabajadores)*100%	App
				En esta poder realizar encuestas de manera confidencial que permitan identificar las necesidades de	Conocer las necesidades de los trabajadores .	(encuestas realizadas en el año /encuestas planificadas en el año)*100%	Encuestas
				Una vez identificadas las necesidades poder incluir las más comunes en el programa de bienestar de la compañía.	Modificar anualmente el programa de bienestar con las necesiddes encontradas en la recopilacion de información.	(programas para padres de familia/programas de bienestar)*100%	Actualización de los programs de bienestar

P3. Implementar ofertas de articulación de educación con instituciones debidamente reconocidas que tengan programas en niveles de formación que sean complementarios.	Gestión Humana	12	Fomentar la educación de los colaboradores con el fin de poder tener personal altamente calificado para sus labores, esto mediante alianzas estratégicas con diversas instituciones certificadas de alta calidad.	Recopilar información sobre posibles alianzas.	Identificar por lo menos el 80% de las instituciones prestadoras de servicios educativos certificados de alta calidad para poder generar las alianzas.	(instituciones interesadas / instituciones certificadas en alta calidad del sector)*100	Informe de toma de datos
				Brindar oportunidades de estudio a las personas que más lo necesiten dentro de la compañía.	Aumentar un 5% en el año la población de empleados de la empresa a tener una educación superior utilizando los recursos que le brinda la empresa.	(número de empleados que ingresaron a estudiar / número de empleados en la empresa)*100%	Informe de toma de datos
				Apoyar y fomentar el estudio en las personas seleccionadas organizando sus horarios de forma que sea más flexible para ellos trabajar y estudiar.	Promover un espacio propicio para los trabajadores, organizando sus horarios de manera que al menos en 15% de las personas que apliquen al programa terminen satisfactoriamente.	(número de empleados que terminan sus estudios / número de empleados que aplicaron) *100%	Acta de compromiso entre trabajador y la empresa
P4: Realizar capacitaciones continuas por áreas con el fin de dar a conocer todos los cambios en los programas ofertados por la compañía.	Gestión	6	Capacitar constantemente a los trabajadores brindando información acerca de los programas de bienestar que se vayan incluyendo dentro de la compañía, de este modo permitir a todos los trabajadores beneficiarse de los mismos.	Crear un equipo de personas capacitadas en el programa de bienestar para ir por cada finca informando al personal.	Aumentar en un 2% el personal apto para capacitaciones en temas relacionados con el bienestar social.	(personas contratadas / personal actual) *100%	Contratos
				Mantener capacitado al personal en temas de bienestar laboral.	Realizar al 100% capacitaciones semestralmente acerca de las actualizaciones realizadas en el programa de bienestar	(Capacitaciones ejecutadas / capacitaciones planificadas) *100%	Cronograma de capacitación
				Brindar la información a todos los trabajadores con el fin de poder captar la mayor cantidad de postulados en el programa de bienestar.	Capacitar como mínimo el 80% de los trabajadores vinculados en la compañía.	(trabajadores capacitados / total de trabajadores) *100%	Actas de las capacitaciones

Conclusiones.

- Se puede concluir que la mayoría de los colaboradores de esta empresa floricultora tiene una percepción positiva del clima laboral de la compañía y se sienten satisfechos con los programas de bienestar ofertados actualmente con la compañía.
- Los trabajadores de género femenino tienen mayor facilidad de acceso a los programas de bienestar de la compañía, puesto que estos en su mayoría van dirigidos hacia las mujeres.
- Un porcentaje representativo de los empleados encuestados se sienten a gusto con el acompañamiento en cuanto a educación que les ofrece la compañía.
- De las variables de trabajo en equipo, responsabilidad y ascensos o promociones se logró identificar que estos son los factores que hacen sentir más seguros y estables a los empleados de la compañía, adicionalmente se consideran muy importantes en cuanto al crecimiento tanto personal como laboral de los colaboradores.

Recomendaciones.

Con base en los resultados obtenidos según la aplicación de la encuesta se realizan las siguientes recomendaciones como estrategias de mejora continua:

- Como primera recomendación, es generar un nuevo plan de bienestar en el que sean incluidos los padres solteros, puesto que en el que está en este momento siendo ejecutado por la compañía solo están contemplados los beneficios para las madres solteras, y según la encuesta aplicada a los colaboradores en la compañía también laboran padres solteros los cuales les gustaría poder hacer parte de este tipo de programas.

- Incluir en el programa de celebraciones de fechas especiales, fechas tales como la celebración del día del padre o incluso el día del hombre, ya que actualmente están contempladas celebraciones del día de la mujer y el día de la madre lo que es discriminatorio para el género masculino, teniendo en cuenta que una gran parte importante de los colaboradores son hombres.
- También se sugiere tener en cuenta dentro de los programas de bienestar se tengan en cuenta a los colaboradores que se encuentra trabajando bajo la modalidad de prestación de servicios, debido a que en la práctica actual no se tienen en cuenta este tipo de contratos, los cuales también juegan un papel importante en la consecución de los objetivos de la compañía, adicionalmente intervienen de manera directa en la construcción del clima laboral y la cultura de la organización.
- Contemplar el acompañamiento psicológico para todo el núcleo familiar, en caso de ser detectado inconvenientes de violencia intrafamiliar, ya que la compañía en su plan de bienestar siempre tiene la familia como el pilar de la sociedad.
- Realizar jornadas de salud en la cual puedan ser partícipes todos los empleados, así de esta manera se puede promover estilos de vida saludables, esto se puede complementar con clases ocasionales de gimnasia, crossfit, rumba aeróbica, cicladas, caminatas y charlas sobre la importancia de alimentarse saludablemente.

Se recomienda realizar un monitoreo constante con el fin de identificar en los empleados el nivel de satisfacción que tienen con respecto al clima laboral dentro de la organización y a los programas de bienestar ofertados por la compañía.

Referencias

Ardila, Z. Paz, M. (2002). Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia. Corporación Mujeres y Economía. Bogotá, Colombia. ARE AS Revista de Ciencias Sociales N° 22/2002.

Arias, P. S. (2021, 9 abril). *Pirámide de Maslow*. Economipedia. Tomado de:

<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Aristizabal Nidia, Castro Doris (2011). Impacto Social Generado por el “Programa De Acompañamiento y Formación a Las Instituciones Gerontológicas Beneficiarias del Banco Arquidiocesano de Alimentos” De La Red Inmaculada en Bogotá, Entre Julio Del 2009 y Julio Del 2010. Universidad San Buenaventura. Facultad de Educación. Programa de Gerontología. Tomado de:

<http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/65486.pdf>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3.^a ed.). Pearson. Tomado de :

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589. Tomado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72717407.pdf>

Campos, J. (2002). Evaluación de factores presentes en el bienestar laboral. Tomado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Carlos, S. C. (1992). *El proceso de Investigación*. Publicado también por Ed.

Panamericana, Bogotá y Ed. Lumen, Buenos Aires. Tomado de:

https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Tomado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Delgado, Alicia. (2012). *CARACTERIZACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA FLORICULTORA DE CUNDINAMARCA*. Universidad Santo Tomás. División de ciencias de la salud. Facultad de Psicología. Tomado de:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3274/Delgadoalicia2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Departamento Nacional de Planificación. Sistema Estadísticas Territoriales.

Fernández, L. (2015). *Análisis del sector floricultor colombiano desde la teoría de las ventajas comparativas y competitivas en el marco del TLC con Estados Unidos*. Universidad de la Salle. Facultad de ciencias Económicas y Sociales.

García Álvarez, Claudia María (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174, ISSN: 1657-9267.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750112.pdf>

Gestión Organizacional. (s.f). Tomado de:

<https://gestionorganizacional.wordpress.com/13cultura-organizacional/>

Ghils, A, (2012). *Las mujeres en la industria florícola en colombia*. International Centre for Trade and Sustainable Development. Tomado de: <https://www.ictsd.org/bridges-news/puentes/news/las-mujeres-en-la-industria-flor%C3%ADcola-de-colombia>

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137. Tomado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Hurtado de Barrera, J. (s. f.). *Metodología de la Investigación* (4.^a ed.). Quirón. Tomado de:

<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologic81a-de-la-investigacioc81n-guic81a-para-la-comprensio81n-holic81stica-de-la-ciencia.pdf>

Laca Arocena, F. A., Mejía Ceballos, J. C., & Gondra Rezola, J. M. (2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*.

Revistas científicas de America Latina. Tomado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Decreto 1076 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible. Tomado de:

<https://redjusticiaambientalcolombia.files.wordpress.com/2015/06/decreto-1076-del-26-de-mayo-de-20152.pdf>

Montoya, Luz. Tobón, Gustavo. (2016). LA ACTIVIDAD FLORICULTORA Y SUS IMPACTOS AMBIENTALES: Una propuesta para enseñar Ciencias Naturales y Educación Ambiental desde problemas ambientales locales. Universidad de Antioquia. Licenciatura en educación básica con énfasis en Ciencias Natrales y educación Ambiental. Tomado de:

http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2412/1/JG01061_merymontoya_gustavotobon.pdf

MORALES RAMÍREZ, Dionicio, & ROUX RODRÍGUEZ, Ruth (2015). ESTUDIO DE IMPACTO SOCIAL: ANTECEDENTES Y LÍNEA BASE PARA SAN FERNANDO, TAMAULIPAS. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXV(1),111-130.[fecha de Consulta 6 de Mayo de 2020]. ISSN: 1405-3543. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/654/65452535006.pdf>

Muñoz, C. (2007). Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo. Psicogente.

psicopedagogiaaprendizajeduc. (2019, 29 junio). *Pirámide de las necesidades de Maslow*.

[Ilustración]. psicopedagogiaaprendizajeduc. Tomado de;

<https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/#:~:text=Maslow%20propone%20la%20E2%80%9CTeor%C3%ADa%20de,y%20la%20capacidad%20de%20motivaci%C3%B3n.>

Rainforest Alliance, EarthShare, 1987 – 220; Tomado de: <https://www.rainforest-alliance.org/lang/es>

Santín, María. Zapata, Alejandra. (2017). PROBLEMÁTICAS DEL RELEVO GENERACIONAL OCUPACIONAL EN EL SECTOR FLORICULTOR EN EL ORIENTE ANTIOQUEÑO. Universidad EAFIT. Departamento de Economía.

Tomado de:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12122/MariaLolita_SantinBohorquez_Alejandra_ZapataGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Scott, Joan. (2017). LA MUJER TRABAJADORA DEL SIGLO XIX. Tomado de:

http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf

Sunshine Bouquet, about, <http://sunshinebouquet.com/about/>

Sunshine Bouquet. (2010, agosto). *Programa de Bienestar Social Laboral*. Programa de Bienestar Social Laboral.

Sunshine Bouquet. (2013, septiembre). *Reglamento del comité de convivencia laboral*. Reglamento del comité de convivencia.

Tamayo. (2002). *El Proceso de La Investigación Científica* (4.^a ed.) [Libro electrónico].

Limusa Noriega Editores. Tomado de:

<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

The Organization Development Institute International, Latinamerica (2013). Autores y consultores claves comportamiento y desarrollo organizacional. Joomla Templates. Versión 1.18.4. Tomado de: <http://www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/168-mayo-elton.html>

Vargas, Iraida. (2008). Teoría feminista y teoría antropológica. Revista Venezolana de Estudios de la mujer. versión impresa ISSN 1316-3701. V.13. n.30. Tomado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100002

Vargas, Paola. (2018). Normas que regulan los planes de sostenibilidad o de responsabilidad social en Colombia. Diario La República. Tomado de: <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/normas-que-regulan-los-planes-de-sostenibilidad-o-de-responsabilidad-social-en-colombia-2709324>

Villalobos, I. Villalobos, M. (2018). Análisis Del Impacto Ambiental De Los Floricultivos En Cundinamarca: Una Perspectiva Económica. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Naturales e Ingeniería. Maestría Ciencias Ambientales.

Zaryde, Nury. Principales Normas Ambientales Colombianas. Ediciones EAN. Universidad EAN de Colombia. Colección Gestión Ambiental. ISBN: 78-958-756-279-8
Tomado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/74477868.pdf>

Anexos

Anexo 1. Información poblacional.

Demografía y población

Información general

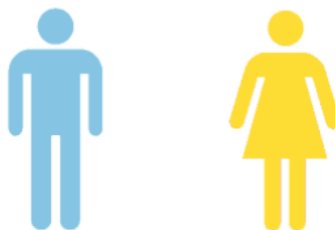
Pirámide poblacional

Fuente: DANE - Proyecciones de población - 2018



Población desagregada por sexo

Fuente: DANE - Proyecciones de población - 2018



Tocancipá

17.249

(49,9%)

Tocancipá

17.305

(50,1%)

Colombia

24.605.796

(49,4%)

Colombia

25.228.444

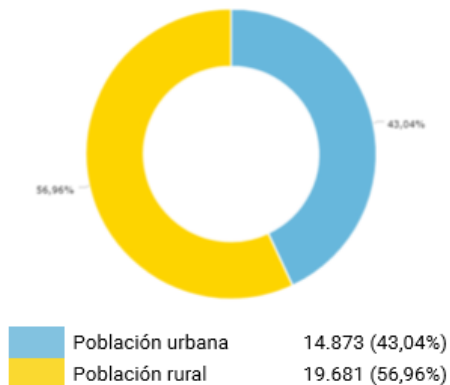
(50,6%)

Fuente: Departamento Nacional de Planeación, Sistema de estadísticas Territoriales.

Anexo 2. Información poblacional.

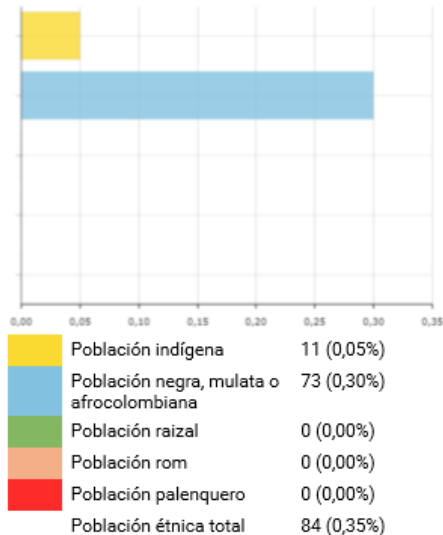
Población desagregada por área

Fuente: DANE - Proyecciones de población - 2018



Población étnica

Fuente: DANE - Censo - 2005



Población de origen étnico en resguardos indígenas

Fuente: DNP a partir de información del DANE y del Ministerio del Interior - 2017

Tocancipá	0 (0,0%)
-----------	----------

Número de resguardos indígenas en el territorio

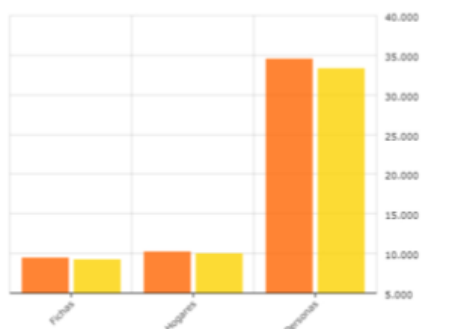
Fuente: DNP a partir de información del DANE y del Ministerio del Interior - 2017

Tocancipá	0
-----------	---

Información SISBEN

Información SISBEN

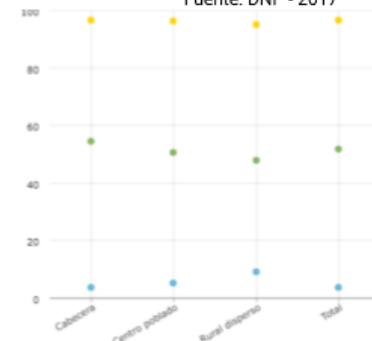
Fuente: DNP - 2017



	Total registros	Total registros validados
Fichas	9.441	9.295
Hogares	10.227	10.047
Personas	34.532	33.320

Comportamiento puntaje SISBEN

Fuente: DNP - 2017



	Min	Prom	Max
Cabecera	3,54	54,23	96,46
Centro poblado	5,22	50,39	95,98
Rural disperso	8,94	47,82	94,99
Total	3,54	51,62	96,46

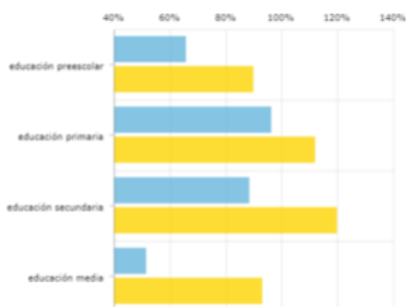
Fuente: Departamento Nacional de Planeación, Sistema de estadísticas Territoriales.

Anexo 3. Nivel Educativo.

Educación

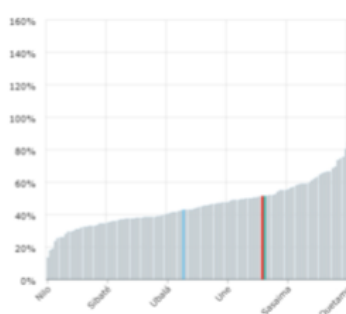
Desagregación de coberturas en educación

Fuente: Ministerio de Educación Nacional - 2017



Cobertura neta en educación media

Fuente: Ministerio de Educación Nacional - 2017

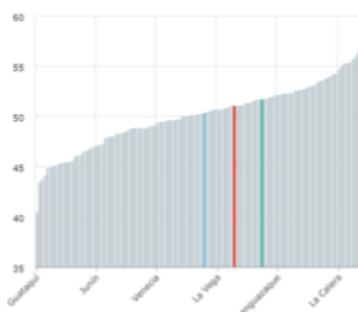


	Cobertura neta	Cobertura bruta
preescolar	65,63%	89,78%
primaria	96,04%	111,83%
secundaria	88,20%	119,61%
media	51,26%	92,91%

Tocancipá	51,3%
Cundinamarca	51,6%
Colombia	42,8%

Pruebas saber 11 matemáticas

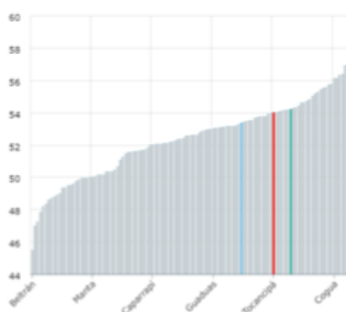
Fuente: ICES - 2016



Tocancipá	51
Cundinamarca	51,7
Colombia	50,4

Pruebas saber 11 lectura crítica

Fuente: Ministerio de Educación - 2016



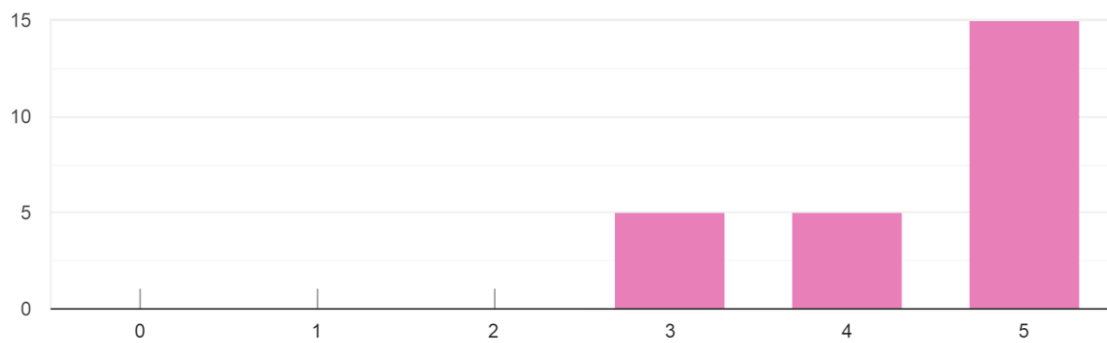
Tocancipá	54
Cundinamarca	54,2
Colombia	53,4

Fuente: Departamento Nacional de Planeación, Sistema de estadísticas Territoriales.

Anexo 4

13. ¿ Como califica el clima laboral de la compañía?

25 respuestas



Anexo 5

12. ¿Siente usted apoyo por parte de la compañía en su educación?

25 respuestas

