

Plan de Responsabilidad Social Empresarial

FUPAD Colombia

Claudia Yolima Buitrago Santiago
Díaz Susa Luis Isidro Gaitán
Diana Paola Moyano
Santiago Díaz Susa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial
Diciembre de 2019.

Plan de Responsabilidad Social Empresarial
FUPAD Colombia

Presentado Por:

Claudia Yolima Buitrago
Diana Paola Moyano
Luis Isidro Gaitán
Santiago Díaz Susa

Grupo 101008_2

Presentado A:

Álvaro Vásquez Ávila
Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado de profundización en Gerencia Estratégica y Responsabilidad Social Empresarial
Diciembre de 2019.

Contenido

Tabla de contenido

<i>Índice de Tablas</i>	5
<i>Índice de Figuras</i>	6
<i>Resumen</i>	7
<i>Abstract</i>	8
<i>Introducción</i>	9
<i>Objetivos</i>	10
<i>Objetivo General</i>	10
<i>Objetivos Específicos</i>	10
.....	11
Fase I.	11
<i>1.1. Reseña Histórica de FUPAD Colombia.</i>	<i>12</i>
<i>1.2. Direccionamiento estratégico</i>	<i>13</i>
<i>1.2.1. Misión</i>	<i>13</i>
<i>1.2.2. Visión</i>	<i>13</i>
<i>1.2.3. Principios</i>	<i>13</i>
<i>1.2.4. Valores</i>	<i>13</i>
<i>1.3. Evaluación de desempeño</i>	<i>15</i>
<i>1.4. Justificación RSE</i>	<i>18</i>
.....	21
Código de conducta de FUPAD Colombia	21
<i>2.1. Código de Conducta de FUPAD Colombia</i>	<i>22</i>
<i>2.2. Modelo Gerencial</i>	<i>22</i>
<i>2.3. Objetivo de Ética</i>	<i>23</i>
<i>2.4. Alcance</i>	<i>24</i>
<i>2.5. A quién aplica</i>	<i>24</i>

2.6.	<i>Comité de Gestión para el Código de Conducta</i>	24
2.7.	<i>Cronograma de Actividades</i>	25
2.8.	<i>Descripción Código de Ética</i>	26
1.	<i>Creación de valor</i>	26
2.	<i>Respeto al individuo</i>	26
3.	<i>Integridad</i>	27
4.	<i>Conflicto de interés</i>	27
5.	<i>Confidencialidad</i>	28
6.	<i>Rectitud</i>	28
7.	<i>Transparencia</i>	29
8.	<i>Excelencia en el Servicio</i>	29
9.	<i>Sentido de Pertenencia</i>	29
10.	<i>Uso y cuidado de activos de la Organización</i>	30
11.	<i>Compromiso con la Seguridad, Higiene y Bienestar de los Trabajadores.</i>	30
12.	<i>Cultura, social y religión</i>	30
13.	<i>Innovación</i>	31
14.	<i>confidencialidad y uso de la información Oficial</i>	31
15.	<i>Uso de la propiedad y los servicios oficiales.</i>	31
16.	<i>Relaciones con el público.</i>	32
17.	<i>Compromiso con el medio ambiente</i>	32
18.	<i>Conducta interna</i>	32
2.9.	<i>Guía para la construcción del código de conducta.</i>	33
□	<i>Elemento clave</i>	34
	<i>Marco Normativo</i>	34
2.1.1.	<i>Propuesta Código de conducta FUPAD Colombia.</i>	35
	<i>Dirección General:</i>	35
	<i>Áreas de Soporte Organizacional:</i>	36
2.1.2.	<i>Mapa de Procesos.</i>	36
2.1.3.	<i>Organigrama de FUPAD Colombia.</i>	38
2.1.4.	<i>Presupuesto.</i>	39

FASE III. Stakeholders	40
3.1. Descripción de los Stakeholders	40
<i>Se dividen en dos grupos</i>	40
<i>Para esto se deben plantear las siguientes características importantes:</i>	42
<i>Mapa genérico</i>	43
3.2. Descripción de la matriz de relaciones (influencia vs. Impacto)	44
<i>Grupos de interés:</i>	45
FASE IV. Plan	47
FUPAD Colombia	47
4.1. Plan de RSE de FUPAD Colombia	48
4.2. Plan de Comunicaciones	54
4.3. Modelo de informe RSE NORMA ISO 26000	56
Conclusiones	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
<i>Recursos educativos adicionales (Bibliografía complementaria)</i>	61
7. Anexos (Enlace del vídeo que fue subido a YouTube, agregar una pequeña introducción)	61

Índice de Tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades	25
Tabla 2 Marco Normativo	35
Tabla 3 Presupuesto.....	39
Tabla 4 Plan de Responsabilidad Social FUPAD	49
Tabla 5 Plan de Comunicaciones FUPAD.....	54

Índice de Figuras

Figura1 GerenciaEstratégica.....	23
Figura2 MapadeProcesos FUPADColombia	37
Figura 3 OrganigramaFUPAD Colombia.....	38
Figura4 MapaGenéricoComplementario Stakeholders	43
Figura5Matrizdeinfluenciae Impacto	45

Resumen

FUPAD Colombia, tiene el compromiso de la responsabilidad social para prevenir los impactos que sus decisiones y actividades generan en la comunidades y el medio ambiente que se basa en fortalecer los derechos que tienen las personas, en contribuir y optimizar el estilo de vida. De esta manera, la organización se ha enfocado en definir estrategias y mejores prácticas para crear valor en el desarrollo de sus actividades. Para alcanzar su objetivo, FUPAD Colombia define el presente Código de Ética el cual se instituye como práctica para el Control Interno (SCI) de la fundación.

El plan de responsabilidad social está diseñado para dar respuesta a los estándares adecuados de control interno a través de las políticas que en él se incorporan, en relación con el compromiso que tiene FUPAD con la sociedad en el desarrollo de los programas que ejecuta, bajo criterios de transparencia y comportamiento ético, con el propósito de dar cumplimiento a los resultados de sus objetivos contractuales y a las normas legales como emisor de valores.

De la misma manera, el presente reglamento implementa pautas de éticas y conducta que deben actuar como referente obligatorio de todos los empleados (Directores, Gerentes y Colaboradores) de FUPAD en Colombia, de manera que sus acciones y el cumplimiento de sus responsabilidades se muestren en los principios establecidos para promover transparencia y confianza en las relaciones internas de la fundación, con los distintos grupos de personas con los que interactúa, entre ellos socios, donantes, participantes y proveedores.

Palabras Claves:

Proyectos, Comunidad, Pobreza, Responsabilidad Social, Articulación sector público y privado

Abstract

FUPAD in Colombia has as its commitment the social responsibility that is based on strengthening the people's rights, contributing and optimizing their lifestyle. In this way, the organization has focused on defining strategies and best practices to create value in the development of its activities. To achieve its objective, FUPAD introduces the Code of Ethics which is established as a practice for the Internal Control of the foundation.

This code is designed to respond to the appropriate internal control standards, through the policies incorporated therein, in relation to the commitment that FUPAD has with society in the development of the programs it executes, under transparency criteria and ethical behavior, with the purpose of complying with the results of its contractual objectives and the legal norms as a securities issuer.

In the same way, this regulation implements ethical and behavioral guidelines that must act as a mandatory reference for all employees (directors, managers and collaborators) of FUPAD in Colombia, so that their actions and the fulfillment of their responsibilities are shown in the principles established to promote transparency and trust in the internal relations of the foundation, with the different groups of people with whom it interacts, including partners, leaders, participants and suppliers.

Keywords:

Projects, Community, Poverty, Social responsibility, Public and private sector articulation

Introducción

La técnica de RSE se caracteriza como la obligación de las empresas en desarrollar en sus acciones aspectos de mejora en las líneas económicas, sociales y ambientales, teniendo en cuenta la relación que existe entre los Stakeholders o parte interesadas.

Los nuevos retos que representa la sociedad cada día son más exigentes y demandan que las organizaciones trabajen con transparencia en el desarrollo de sus actividades, para garantizar que sean más rentables y competitivas, de esta manera asegura la permanencia en el mercado. Las empresas deben ganarse el compromiso de sus servidores, socios, clientes, proveedores y la comunidad, así mismo crear lazos de familiaridad, lealtad y fidelidad, estos vínculos son la base de negocios exitosos y se garantiza con conductas éticas y legales de todas las personas que las conforman.

Para FUPAD Colombia es de gran importancia la RSE, es por ello que a la implementado para asegurar el más alto nivel de comportamiento ético de las personas involucradas y que concierne al desarrollo normal de su operación, en los ámbitos económicos, sociales y ambientales. El plan de responsabilidad social empresarial es una oportunidad que tiene la fundación, para propiciar mejoras en la dinámica interna y a su vez permite minimizar los riesgos que se puedan presentar, de esta manera FUPAD Colombia garantiza en la ejecución de sus programas, una operación basada en valores, principios y transparencia que reflejan hacia afuera y hacia dentro una organización única y competitiva en el mercado.

Objetivos

Objetivo General

Construir el plan de RSE para FUPAD Colombia.

Objetivos Específicos

- Proponer una empresa del mercado, que permita la elaboración del Plan de Responsabilidad Social Empresarial.
- Redactar el código de conducta para la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia.
- Realizar un video de contextualización sobre RSE Marketing Social vs Marketing Corporativo
- Diseñar el mapa genérico de los Stakeholders para FUPAD Colombia
- Identificar los Stakeholders que se ven involucrados en la organización
- Elaborar el plan de acción con estrategias que le permitan a Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia posicionarse en el mercado como una organización social y ambientalmente responsable.

Fase I.

Plan Responsabilidad Social Empresarial

FUPAD Colombia



1.1. Reseña Histórica de FUPAD Colombia.

FUPAD Colombia ha trabajado articulada con entidades del sector privado, complementando los proyectos del Gobierno Colombiano y fomentando la responsabilidad social empresarial, lo cual es pertinente realizar un plan que articule estos sectores y se logren obtener recursos económicos, humanos, como también implementar estrategias para realizar donaciones y de esta manera implementar proyectos sociales.

Desde el año 2000 se trabaja con Coltabaco, contribuyendo al restablecimiento social y económico de las familias pertenecientes a población reinsertada, desplazada y vulnerable por medio de procesos de capacitación, productivos, fortalecimiento institucional y saneamiento básico.

La organización debe ejecutar la intervención, de acuerdo con las necesidades identificadas, contribuyendo al logro efectivo de los objetivos planteados en cada proyecto, colocando al servicio de sus donantes toda la capacidad técnica, financiera y transversal de la organización. Dentro de estos procesos cabe resaltar la experiencia de los programas de empleo inmediato y de generación de ingresos para familias afectadas.

1.2. Direccionamiento estratégico

1.2.1. Misión

Trabajar en acuerdos para las personas más vulnerables en el país para crear empleo y desarrollar soluciones socioeconómicas sostenibles, que les provean ingresos necesarios para alcanzar una vida digna, generando condiciones favorables y capacidades de gestión a nivel integral dentro de la comunidad. Con los aportes de cooperantes nacionales, internacionales, sectores públicos y privado y de las comunidades, FUPAD Colombia fomenta la responsabilidad social y fortalece la cooperación para el logro efectivo de las metas comunes.”

1.2.2. Visión

Un hemisferio de oportunidad para todos.

1.2.3. Principios

Para FUPAD Colombia, la RSE es un compromiso basado en el bien común de los derechos y deberes de las personas, como parte de una sociedad de la cual se está recibiendo un beneficio y a la que se debe aportar para contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida.

1.2.4. Valores

- Compromiso institucional: con el crecimiento personal y profesional de nuestros funcionarios

- Soluciones apropiadas para Colombia: flexibles y adaptables a las reales necesidades de las diferentes comunidades en Colombia, de acuerdo con su entorno, etnia y cultura
- Trabajo en equipo: liderazgo y comunicación abierta y efectiva para definir, planear organizar y compartir y desarrollar soluciones en conjunto, bajo un esquema de cooperación integral.
- Respeto y participación: tolerancia, honestidad, entendimiento y fomento de una participación activa con nuestros socios y las personas de la comunidad a quien servimos.
- Ética: responsabilidad, transparencia, confiabilidad, lealtad e integridad en nuestras operaciones con todos los que interactuamos.
- Creatividad: innovación y proactividad en el desempeño laboral.
- Excelencia en el servicio: con todos aquellos con quienes interactuamos dentro y fuera de la organización.
- Sentido de pertenencia: por ser el primer organismo internacional no gubernamental creado por la OEA para ayudar a miles de personas desfavorecidas de América Latina y el Caribe.

1.3. Evaluación de desempeño

	POLITICA	PL-GTH-05
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Versión 6
		Página 1 de 3

1. OBJETIVO

Para FUPAD es de vital importancia generar un proceso de evaluación para evidenciar las fortalezas y oportunidades de mejora que tienen sus empleados y que hacen referencia a sus competencias a la vez que está orientado a potencializarlas a través de la retroalimentación que esta dinámica demanda.

El proceso de evaluación de desempeño por competencias que se utiliza en FUPAD, debe ser un proceso técnico a través del cual, en forma integral, objetiva y sistemática, se valora las competencias del colaborador en el desempeño del cargo, en términos de comportamientos laborales. Este proceso permite determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desarrollando sus competencias en el desempeño de su trabajo y elaborar un plan de mejoramiento para lograr un óptimo desarrollo

Con el fin de cumplir con este propósito, se determinaron Seis (6) competencias, las cuales guardan coherencia entre la visión, misión, valores y nivel de cargo dentro de la organización.

2. ALCANCE

La presente política está dirigida a todo el personal, que tenga una relación laboral vigente con FUPAD Colombia en el momento en el que se realicen las evaluaciones de desempeño, es decir en el mes de Octubre de cada año. Y cuya fecha de ingreso sea anterior al 30 de agosto del año vigente.

3. POLITICA

3.1 PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN

La Gerencia de Recursos Humanos sugiere que se debe hacer una evaluación de seguimiento a la terminación del año fiscal FUPAD, es decir en el mes de Octubre de cada año.

3.2 QUIÉN REALIZA LA EVALUACIÓN:

Es responsabilidad del jefe inmediato el desarrollo del proceso; sin embargo, la evaluación se debe hacer en conjunto, en presencia y con la cooperación del evaluado.

3.3 CÓMO HACER LA EVALUACIÓN

El Evaluado deberá iniciar el proceso de Autoevaluación y luego el jefe inmediato tomará el tiempo necesario para hacer la evaluación y hacer la retroalimentación a que haya lugar. El formato de evaluación debe estar firmado por el jefe inmediato y el evaluado. En casos especiales, el jefe inmediato debe dar a conocer la evaluación al Gerente o Director del área o programa para su conocimiento y firma.

Finalmente, todas las evaluaciones serán enviadas a la Gerencia de Recursos Humanos totalmente diligenciado.

Elaboró: Viviana Fonseca Cargo: Psicóloga Organizacional Fecha: 19 de septiembre de 2016	Revisó: Giovanny Santafe Cargo: Gerente Jr. de Calidad y Gestión Documental Fecha: 20 de septiembre de 2016	Aprobó: Angelica Cantillo Cargo: Representante de la Dirección Fecha: 20 de septiembre de 2016

 FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO	POLITICA	PL-GTH-05
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Versión 6 Página 2 de 3

3.4 CONTENIDO DEL FORMATO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1. Datos del Evaluado: Escribir los datos del empleado que se esta evaluando
2. Datos del Evaluador: Escribir datos del jefe inmediato que está evaluando.
3. Aspectos a evaluar: Se determinaron Seis (6) competencias, las cuales guardan coherencia entre la visión, misión, valores y nivel del cargo dentro de la organización. En el instructivo de Evaluación de Desempeño se encuentra un glosario en el cual se define cada una de las competencias y los descriptores o comportamientos de cada una de ellas, con el fin de orientar al Evaluador para realizar una calificación más objetiva y precisa del Funcionario, de acuerdo con la importancia de la competencia en el desarrollo del cargo.
4. Calificación del evaluado: El Evaluado debe autocalificarse y ubicar la escala de valoración en cada uno de los descriptores que hacen parte de la competencia enunciada
5. Calificación del evaluador: El Evaluador debe calificar y ubicar la escala de valoración en cada uno de los descriptores que hacen parte de la competencia enunciada
6. Comentarios del Evaluador: El evaluador escribirá unos comentarios generales que confirmen las calificaciones dadas anteriormente.
7. Comentarios del Evaluado: El funcionario tiene un espacio para que registre sus comentarios de forma asertiva, clara y precisa.
8. Firmas: Firman el Evaluador y el empleado evaluado.
9. Al finalizar el formato hay un manifiesto por parte del colaborador en el que expresa haber recibido la retroalimentación por parte de su jefe inmediato, siendo ésta actividad parte fundamental del proceso de evaluación ya que permite evidenciar puntos a mejorar y reconocer fortalezas que aportan a la labor y al desarrollo del equipo.
10. Anexo: Instructivo de evaluación de desempeño por competencias, como guía en la Evaluación.

3.5 RELACIONES CONTRACTUALES

El documento de evaluación debida y totalmente diligenciado y firmado debe ser remitido a la Gerencia de Recursos Humanos a más tardar el 30 de Octubre del año en el que se realice la evaluación.

Es importante tener en cuenta que la NO entrega a tiempo de este documento, afectará el pago de la prima extralegal dada por FUPAD en el mes de Diciembre, de tal manera que las personas que no hayan entregado el formato en la fecha señalada, no gozarán de dicho beneficio dado que es potestativo de FUPAD-Colombia otorgarlo.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

F-GTH-15 Evaluación de Desempeño

	POLITICA	PL-GTH-05
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Versión 6
		Página 3 de 3

5. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
14 de Febrero de 2011	1	Cambia la periodicidad de la Evaluación de Desempeño y el contenido y forma de los Formatos de Evaluación de Desempeño.
31 de Enero de 2012	2	Se conecta el pago de la prima extralegal a la entrega de la evaluación de desempeño
16 de Julio de 2013	3	Se especifica que el mes en el que se hace la evaluación de desempeño es el mes de Octubre de cada año.
22 de Abril de 2014	4	Se actualiza el objetivo y el contenido del formato de evaluación de desempeño de acuerdo con el modelo de gestión por competencias implementado. Se especifica el alcance de la política y se actualiza los documentos referencia.
19 de septiembre de 2016	5	Se actualiza el objetivo y el contenido del formato de evaluación de desempeño de acuerdo con el modelo de gestión por competencias implementado

1.4. Justificación RSE

FUPAD Colombia ejecuta proyectos a población víctima en situación de desplazamiento y/o vulnerable en generación de ingresos. Implementa programas para el desarrollo de labores complementarias con el fin de apoyar los procesos de retorno y/o reubicación en condiciones dignas para las familias que hacen parte de este proceso, en cuanto a:

- Fortalecer las capacidades sociales y productivas de las familias para contribuir con su restablecimiento socioeconómico.
- Fortalecer iniciativas productivas con las familias para apoyar su permanencia en los mercados.
- Brindar acompañamiento técnico en el componente idea productiva a las familias con el fin de mejorar la generación de ingresos.
- Apoyar el proceso de transición de las familias al SNARIV.

- Fortalecer las capacidades personales, sociales y productivas mediante procesos formativos, acompañamiento especial, asesoría técnica y acciones comunitarias colectivas a las familias a través del componente social – comunitario.
- Aportar a la construcción del plan de vida de las familias participantes, en el marco del retorno o reubicación y goce efectivo de derechos para las víctimas.
- Intervenir a la reconstrucción del tejido social e integración comunitaria de las comunidades retornadas o reubicadas focalizadas, a partir del acompañamiento técnico, social y comunitario, adoptando principios de desarrollo humano.

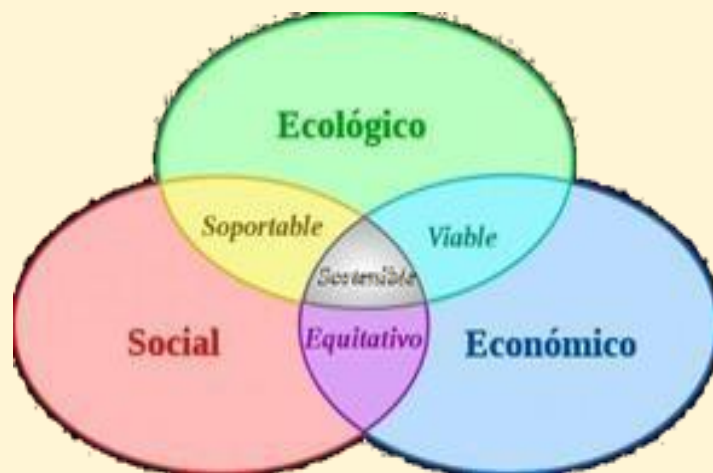
- desarrollar iniciativas que se centran en el desarrollo de capacidades, trabajando en dimensiones como el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, la promoción de los derechos humanos, la reducción de la pobreza, el desarrollo productivo y social.
- Brindar ciclos de capacitación destinados a miembros de organizaciones de la sociedad civil sobre diversas temáticas que se definen de acuerdo con las necesidades detectadas en el público beneficiario.
- Facilitar espacios participativos y el desarrollo de habilidades sociales desde una perspectiva de derechos que contemple el fortalecimiento del acceso a derechos y el cumplimiento de obligaciones ciudadanas.
- Equiparar las condiciones de acceso y las posibilidades de producción artístico-culturales, entendiendo a la cultura como un punto de encuentro comunitario y como una estrategia para la transformación creativa de la realidad.

De acuerdo a lo anterior es necesario formular un plan de responsabilidad social empresarial el cual es un elemento útil y eficaz para la mejora del modelo productivo de la organización, porque une los criterios de eficiencia, sostenibilidad y prosperidad añadido valor de la diversidad, igualdad de oportunidades, respeto, tolerancia, el área técnica debe estar involucrada ya que en esta reposa la obligación de proyectar y elaborar la estructura que permite la funcionalidad en el desarrollo de los diferentes proyectos, además de ser responsables de disminuir el margen de error en las demás áreas a partir de una proyección y planificación de los objetivos y medios, en busca de logros institucionales previendo los recursos humanos y económicos necesarios para el desarrollo de cada proceso, permitiendo instalar capacidades que van orientadas al cumplimiento de metas.

Para realizar este plan FUPAD Colombia debe buscar la articulación: con las alcaldías, gobernaciones y gobierno central, armonizando sus resultados con los planes de desarrollo municipal y departamental, así como las organizaciones de base, los planes de acción a población víctima, los planes de las Corporaciones Ambientales y los planes de vida y de etno-desarrollo de las comunidades étnicas que tengan este carácter. De la misma manera se debe garantizar los recursos económicos y humanos para el desarrollo de esta propuesta, por tal razón se debe buscar alianza con el sector público y privado en Colombia, como también con la cooperación internacional, uniendo esfuerzos y de esta manera brindar a la población víctima y desplazada por el conflicto armado, una vida digna al respeto de los derechos humanos.

Fase II.

Código de conducta de FUPAD Colombia



2.1. Código de Conducta de FUPAD Colombia

El plan de responsabilidad social empresarial es fundamental para la organización ya que fomenta el orden y la transparencia crea confianza para los donantes, proveedores, socios, comunidades y todas las entidades interesadas en los proyectos sociales.

2.2. Modelo Gerencial

Conociendo la importancia que tiene FUPAD, para mantener la eficacia en sus procesos como elemento clave para el resultado de los objetivos estratégicos, la dirección general debe implementar habilidades para el diseño y la ejecución del código de conducta.

Para el desarrollo de este plan, se debe realizar por medio de la gerencia estratégica, estableciendo actividades específicas, medibles, alcanzables, realistas y con tiempos establecidos, se deben planear una serie de actividades con la alta dirección, necesarias para aprobar los cambios y de esta manera alcanzar las metas.

La gerencia estratégica es un instrumento para dirigir y establecer los cambios en la organización, es necesario contar con el liderazgo de los directores de FUPAD, para la toma de decisiones que correspondan a las demandas que este plan requiere en todos los ámbitos inmediatos y futuros, para el progreso de los proyectos sociales formulados y ejecutados por la organización.

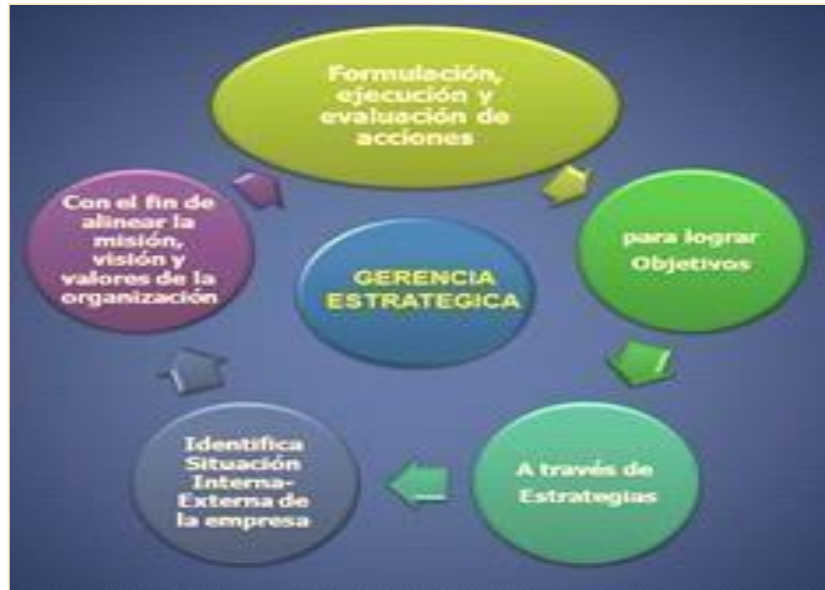


Figura 1 Gerencia Estratégica

2.3. Objetivo de Ética.

Este documento tiene como cimiento los principios básicos del código de ética de FUPAD Colombia, proporcionando y brindando los elementos necesarios para llevar a cabo estrategias organizacionales positivas que generen una convivencia cordial en el entorno laboral.

Este documento se realiza con el objetivo de plasmar una actuación bajo conductas que se manifiesten de forma objetiva, cualitativa, confidencial, transparente responsable y profesional para todos los colaboradores de la organización.

2.4. Alcance.

Todos los empleados o prestadores de servicios o prestadores de servicios de la Fundación Panamericana para el Desarrollo, el Código de conducta se basa en nuestros valores institucionales y refina la conducta apropiada a seguir en las actividades diarias de la organización.

2.5. A quién aplica.

Es un documento que fomenta la buenas prácticas, los valores y principios que rigen a FUPAD Colombia, para el personal de la compañía es el eje central de cumplimiento y disciplina, su aplicación se encuentra en los grupos de interés internos, directivos y colaboradores, a nivel externo organizaciones, entidades gubernamentales, proveedores y comunidades beneficiarias de los de los proyectos.

2.6. Comité de Gestión para el Código de Conducta.

Se conforma por un representante de cada área de la organización, aparte de este grupo de personas se debe nombrar una persona experta para su elaboración, la cual se encargará de establecer un cronograma de acciones para su desarrollo, revisión y consenso del documento final.

2.8. Descripción Código de Ética.

De acuerdo al análisis realizado por el comité evaluador FUPAD Colombia, iniciara la implementación según lo establecido por el cronograma de actividades propuesto.

1. Creación de valor

Centrándonos en la excelencia y resultados de nuestros programas creamos relaciones de larga duración con nuestros cooperantes, donantes, empleados o prestadores de servicios y beneficiarios. La misión de FUPAD Colombia es ayudar a las personas más desfavorecidas, creando empleo, desarrollo y soluciones socio-económicas sostenibles, que proveen ingresos necesarios para alcanzar la calidad de vida, generando escenarios propicios y capacidades de trabajo a nivel integral dentro de la comunidad, las relaciones con nuestros cooperantes, donantes y beneficiarios están enraizadas en la confianza y la entrega de auténtico valor.

2. Respeto al individuo

- ✓ En el entorno de trabajo se promueve un ambiente de confianza donde podamos expresar nuestras inquietudes sin miedo, fomentamos la diversidad de puntos de vista y de opinión porque creemos que la inclusión genera innovación y diversidad. Tratamos a los demás como esperamos que nos traten a nosotros; por ejemplo, reconocemos los logros de los demás y respetamos los derechos que tienen nuestros colaboradores. Creamos oportunidades para conciliar las necesidades laborales y las personales.

- ✓ El trato de unos a otros es con respeto y no toleramos el acoso y la intimidación: La Misión y Objetivos de FUPAD Colombia sólo se verán realizados si todos nos tratamos con el respeto, la confianza y la dignidad que esperamos recibir de los demás. Cada uno tiene un papel que desempeñar en la Organización y aporta unas aptitudes y experiencias diferentes. FUPAD Colombia no tolera ni permite actitudes de acoso ni abuso, ni comentarios, contactos físicos u otras conductas impropias.
- ✓ FUPAD Colombia se esfuerza por captar y conservar a los mejores profesionales, ofreciendo un entorno en el que se puedan desarrollar profesionalmente. La diversidad de nuestros empleados o prestadores de servicios es una fortaleza que maximiza nuestro rendimiento y nos sitúa en una posición de ventaja competitiva en el mercado.

3. Integridad

En FUPAD se logra identificar y diferenciar lo correcto de lo incorrecto y ser consciente de las implicaciones éticas de nuestras acciones. Significa decir abiertamente que nuestras acciones se basan en esos principios, Significa dar crédito a aquellos que lo merecen, admitir nuestros errores y aprender de ellos.

4. Conflicto de interés

Por ningún motivo los funcionarios deben utilizar sus contactos o cargo en la organización en beneficio propio o de familiares, se tiene que evitar todo tipo de situaciones que den lugar al funcionario para no cumplir con sus funciones de manera objetiva.

Los funcionarios actúan conforme a las leyes que sean de aplicación y en ningún caso podrán incurrir en sobornos de terceros es decir a los proveedores que participan en la ejecución de los convenios.

5. Confidencialidad

Protegemos los activos de FUPAD Colombia y velamos por la información confidencial y propiedad, la información propiedad de la organización es toda aquella información que pertenezca a FUPAD Colombia. Incluye cualquier dato de las bases de datos manuales y procedimientos y registros, incluidos los correos electrónicos, como, por ejemplo: información sobre empleados o prestadores de servicios o prestadores de servicios incluidos los cambios organizativos, información técnica sobre nuestras propuestas, servicios o investigación.

6. Rectitud

El respeto a nuestras comunidades y a nuestro entorno como miembros del equipo de FUPAD Colombia es fundamental, creemos que la energía de nuestra institución va ligada a la energía de las comunidades con cuales las trabajamos y vivimos, nuestros programas de responsabilidad corporativa funcionan tanto a nivel global como local, favorecemos a los demás aportando nuestras aptitudes y experiencia para ponernos a su servicio.

Cooperamos con nuestra amplia experiencia para maximizar su valor, la fortaleza de organización se basa en el conocimiento y la experiencia de sus empleados o prestadores, nuestro modelo de interacción se asienta en nuestra capacidad para desarrollar y compartir de manera

que podamos hacer llegar la pericia y experiencia necesarias a las personas adecuadas en el momento adecuado siempre enfocados en la integridad.

7. Transparencia

En FUPAD Colombia respetamos y vigilamos el cumplimiento de las resoluciones, procedimientos y documentos establecidos por la ley, todas las entidades socios y participantes de nuestros proyectos tienen el derecho de solicitar información y soportes sobre la ejecución de los proyectos, esto se realiza mediante una solicitud escrita dirigida a nuestra área jurídica, mediante la cual las personas indican el tipo información que necesitan, en la solicitud se estipula cómo se quiere que se le entregue la información.

8. Excelencia en el Servicio

FUPAD Colombia se caracteriza por el vigor en la realización de los proyectos siempre resaltando y evidenciando la excelencia del servicio ante todos aquellos con quienes interactuamos dentro y fuera de la organización; socios, comunidades beneficiarias y proveedores.

9. Sentido de Pertenencia

FUPAD Colombia aparte de motivar y recrear a sus funcionarios, cuenta con un programa de capacitación, pues es importante para la organización dictar y proveedor cursos relacionados con el enfoque y la actividad social de empresa así mismo fortalecer la capacidad de cada uno de los funcionarios de las áreas de gestión organización ofreciendo capacitación libre enfocada en las diferentes profesiones que tienen los funcionarios, creando así sentido de potencia.

10. Uso y cuidado de activos de la Organización

En FUPAD Colombia se deben utilizar los activos de la organización únicamente para aquellas funciones para las cuales los bienes han sido asignados, se espera que utilicen los activos de la compañía como si fueran de su propiedad de manera eficiente y sin despilfarro, empleando el criterio de la austeridad en cada una de las actividades a realizar.

11. Compromiso con la Seguridad, Higiene y Bienestar de los Trabajadores.

Facilitaremos a nuestros trabajadores un entorno de trabajo confiable y seguro, desarrollando para ello buenas prácticas coherentes con los mejores estándares de salud y Seguridad, incluidos los requisitos legales, los requisitos de seguridad específicos de las Operaciones realizadas y las instalaciones, así como los requisitos contractuales. as de protección de riesgos.

12. Cultura, social y religión

La política de la organización siempre busca formar personas responsables y comprometidas, con habilidades y destrezas para mejorar continuamente la calidad y productividad de los servicios. FUPAD Colombia constituye su específica responsabilidad social, reconociendo el derecho de los empleados como contribución activa y voluntaria al mejoramiento de la sociedad en diversos campos, en especial el social, cultural y religioso.

13. Innovación

La innovación debe estar en el constante de nuestros procesos, el entorno cambia y hay que estar a la vanguardia para estar a tono con todos nuestros procesos.

14. confidencialidad y uso de la información Oficial.

Todos los funcionarios y colaboradores están en la obligación de no dar a conocer (si no tiene la autorización u objeto legal correspondiente) ninguna información de la que haya obtenido conocimiento en el desarrollo de sus funciones, tales como la información interna de administración interna, información contable, financiera o de recurso humano. Ésta regla se extiende a toda la documentación, expedientes e información almacenada electrónicamente. Así mismo se les exige a los funcionarios la protección de la información y la data de las personas y empresas durante los trámites oficiales de la fundación. Está prohibida la participación de cualquiera de las actividades mencionadas y ello puede conllevar medidas disciplinarias o procesos judiciales dependiendo el caso de la infracción.

15. Uso de la propiedad y los servicios oficiales.

A menos de que se realice una autorización específica, se prohíbe el uso de recursos y la propiedad de la fundación panamericana para el desarrollo, así como los servicios pagados con los fondos oficiales en provecho propio monetario u otro. Como son:

- Sellos y servicios póstales.
- Artículos de escritorio y papelería
- Vehículos y equipos
- Teléfonos, fotocopiadoras, equipos y material de oficina.

16. Relaciones con el público.

El público o cliente espera que el trato con los funcionarios de la empresa FUPAD Colombia se establezca en un marco de honradez, respeto, profesionalismo, integridad y cortesía, obteniendo un servicio de calidad; los colaboradores de la empresa no participan en ningún tipo de prácticas discriminatorias en base a la religión, raza, preferencia u orientación sexual, edad o invalidez.

17. Compromiso con el medio ambiente

Para FUPAD Colombia es fundamental la integridad física y salud de sus colaboradores, así como el cuidado del medio ambiente, por esta razón en la ejecución de los proyectos y entrega de materiales se toman todas las medidas de seguridad cumpliendo en consecuencia con lo establecido en las leyes y normatividades relativas a todos los insumos y materiales. Nos preocupamos por identificar los riesgos que se puedan derivar directamente de las actividades realizadas por el uso de productos y servicios, siempre teniendo en cuenta la salud pública y el medio ambiente, estamos preparados para mitigar oportunamente los eventuales impactos provocados por nuestra actividad.

18. Conducta interna

La fundación FUPAD Colombia debe responder por todas las ejecuciones de proyectos, garantizar los recursos económicos como también aliados que económicamente fortalezcan el desarrollo de los procesos, en la realización de trabajos fundamentados en las buenas prácticas de sostenibilidad. Las contrataciones de funcionarios deben regirse por medio de las normas del código sustantivo del trabajo. Generando ambientes de trabajo agradables para todas las áreas de

trabajo, dando oportunidad a mejor calidad de vida y motivación continua para incrementar la productividad y mejorar la calidad del servicio tanto para clientes, proveedores y empleados.

18.1. Solidaridad: pensar en el otro y estar dispuesto a ayudar en caso de que se necesite para el beneficio mutuo.

18.2. Sentido de pertenencia: Compromiso de los empleados por la compañía de sentir propios los objetivos de FUPAD Colombia.

18.3. Identidad: Definir la razón de ser de la compañía que nos hace únicos y diferenciados con la competencia.

18.4. Honestidad: Rectitud, legalidad, integridad con la forma de actuar y pensar en todos los procesos de la compañía.

2.9. Guía para la construcción del código de conducta.

- Compromiso institucional: con el crecimiento personal y profesional de nuestros funcionarios
- Soluciones apropiadas para Colombia: flexibles y adaptables a las reales necesidades de las diferentes comunidades en Colombia, de acuerdo con su entorno, etnia y cultura
- Trabajo en equipo: liderazgo y comunicación abierta y efectiva para definir, planear organizar y compartir y desarrollar soluciones en conjunto, bajo un esquema de cooperación integral.
- Respeto y participación: tolerancia, honestidad, entendimiento y fomento de una participación activa con nuestros socios y las personas de la comunidad a quien servimos.
- Ética: responsabilidad, transparencia, confiabilidad, lealtad e integridad en nuestras operaciones con todos los que interactuamos.

- Creatividad: innovación y proactividad en el desempeño laboral.
- Excelencia en el servicio: con todos aquellos con quienes interactuamos dentro y fuera de la organización.
- Sentido de pertenencia: por ser el primer organismo internacional no gubernamental creado por la OEA para ayudar a miles de personas desfavorecidas de América Latina y el Caribe.

✓ **Elemento clave.**

Los 6 elementos de la política de FUPAD Colombia son:

- Cumplimientos de la ley
- Relaciones con el público
- Evitar los conflictos de intereses
- Confidencialidad y uso de la información
- Uso de la propiedad y los servicios
- Entorno de trabajo

Marco Normativo

Son las normas que establecen los criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que deben desarrollarse en las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de programación.

Tabla 2 Marco Normativo

Ley 962 de 2005	Dicta disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Ley 850 de 2003	Veedurias ciudadanas.
Ley 675 de 2001	Expide el régimen de propiedad horizontal.
Ley 181 de 1995	Dicta disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y crea el Sistema Nacional del Deporte.
Ley 115 de 1994	Texto definitivo del proyecto de Ley 261-93 Senado, 05-92 Cámara por la que se expide la Ley General de Educación.
Ley 133 de 1994	Desarrolla el derecho de libertad religiosa y de cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política.
Ley 100 de 1993	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral y dicta otras disposiciones.
Ley 44 de 1993	Modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y modifica la Ley 29 de 1994.
Ley 10 de 1990	Reorganiza el Sistema Nacional de Salud y dicta otras disposiciones.
Ley 79 de 1988	Actualiza la legislación cooperativa.
Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo
Decreto 19 de 2012	Dicta normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 622 de 2000	Fija la jurisdicción de las cámaras de comercio en todo el territorio nacional.
Decreto 1774 de 2000	Reglamenta la Ley 537 del 1º de diciembre de 1999.
Decreto 427 de 1996	Reglamenta el Capítulo II del Título I y el Capítulo XV del Título II del Decreto 2150 de 1995.
Decreto Ley 2150 de 1995	Dicta otras disposiciones.

2.1.1. Propuesta Código de conducta FUPAD Colombia.

Estructura Organizacional:

FUPAD Colombia, se conforma por las áreas técnicas y organizacionales.

Dirección General:

- ✓ **Área técnica:** Es el área encargada de la planeación y ejecución del proyecto desde su nacimiento hasta el cierre del mismo.

- ✓ **Áreas de soporte organización:** Son las áreas que garantizan el proceso de gestión de calidad dentro de la organización, así mismo son el soporte para la ejecución de cada uno de los proyectos que la organización ejecuta.

Áreas de Soporte Organizacional:

- Gestión talento humano
- Gestión administrativa
- Gestión y control financiero
- Gestión contable
- Gestión de calidad
- Gestión de comunicaciones
- Gestión tecnológica
- Gestión jurídica
- Gestión de compras
- Gestión documental

2.1.2. Mapa de Procesos.

En la siguiente figura se muestra los procesos estructurales de FUPAD Colombia.



Figura 2 Mapa de Procesos FUPAD Colombia

2.13. Organigrama de FUPAD Colombia.

A continuación, se muestra la gráfica con la organización jerárquica entre las áreas y cargos que conforman la fundación.

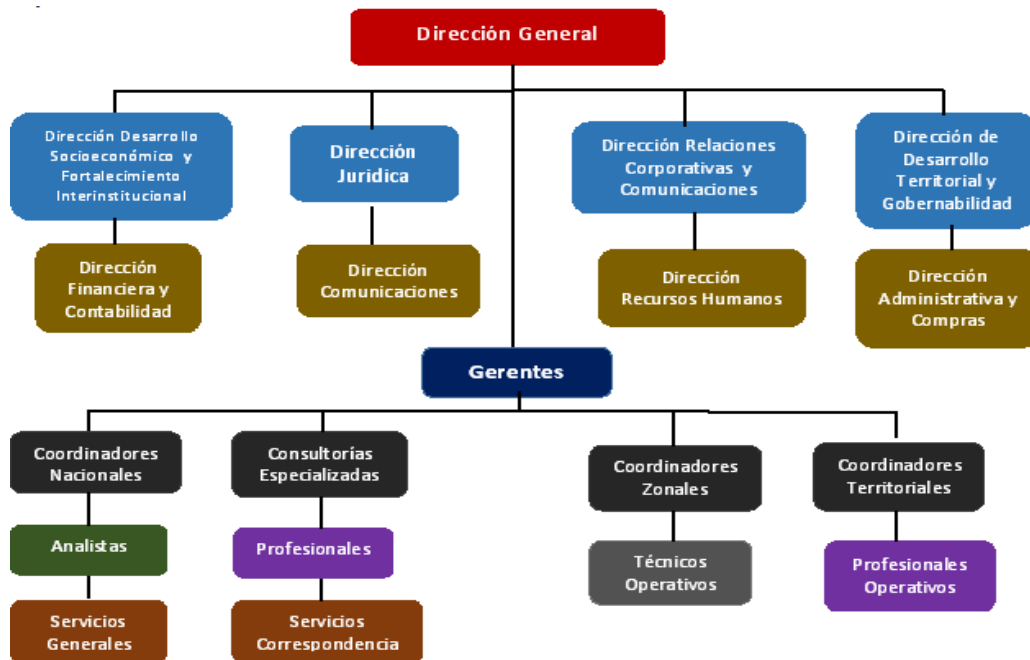


Figura 3 Organigrama FUPAD Colombia

2.14. Presupuesto.

Se plantea un presupuesto total de **(\$18.180.000.000)**, que se aportarán de la siguiente forma:

PRESUPUESTO				
CONCEPTO	CANTIDAD	TIEMPO EN MESES	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Personal				
Contratación de un consultor	1	2	2.500.000	5.000.000
Formación del comité evaluador	2	1	1.000.000	2.000.000
Total gastos de personal				7.000.000
Gastos de operación				
Revisión plan estratégico	2	1	50.000	100.000
Elaboración borrador código de conducta	1	1	50.000	50.000
Revisión del código de conducta	2	1	50.000	100.000
Aprobación del código	1	1	100.000	100.000
Impresión del código de conducta	150	1	50.000	7.500.000
total gastos de operación				7.850.000
Materiales y ambientación socialización código de conducta				
Video institucional	1	1	100.000	100.000
Banner (material de visibilización)	2	1	120.000	240.000
Afiches (material de visibilización)	20	1	2.000	40.000
Salon	1	1	500.000	500.000
Ayudas audiovisuales (video veam, computador portatil, sonido)	1	1	200.000	200.000
Invitaciones	150	1	5.000	750.000
Refrigerios	150	1	8.000	1.200.000
Estación de agua y café	150	1	2.000	300.000
total gastos de materiales y ambientación				3.330.000
COSTO TOTAL				18.180.000

Tabla 3 Presupuesto

Fase III.
Stakeholders



3.1. Descripción de los Stakeholders

Corresponden a los grupos de interés, en los cuales afecta directamente las decisiones de una empresa en relación a los diferentes actores: directores, gerentes, empleados, proveedores, comunidad, clientes, socios.

En FUPAD Colombia los Stakeholders tienen como único objetivo ir en pro de las metas trazadas por la organización comprometiéndose en un 100% en los ámbitos: económico, social y ambiental, evidenciado sus principios éticos, con el desarrollo de estrategias que implementan la fundación se pretende dar cumplimiento general a los proyectos para la comunidad.

Así mismo FUPAD tiene el compromiso en su contexto interno y externo, el cual involucra a todas las personas que se encuentran en relación a ella en los ámbitos: económico, social y ambiental, demostrando sus valores éticos, en la formulación y estrategias que implementa la fundación para el cumplimiento integral de los resultados que tienen los proyectos en la construcción del bien común.

Se dividen en dos grupos:

1. Primarios: son los grupos más importantes que pertenecen a la estructura interna de FUPAD Colombia, para garantizar el buen funcionamiento de sus actividades:
 - Directores
 - Socios
 - Gerentes
 - Colaboradores

2. Stakeholders secundarios: Se refiere a las personas que pertenecen a la estructura interna de FUPAD Colombia y que no participan de manera directa a las actividades que se realizan en cada uno de los convenios, pero si se ven afectados en su implementación en este grupo se encuentran:

- Donantes
- Comunidad
- Proveedores
- Acreedores
- Gobierno

Para identificar los grupos de interés se mencionan de la siguiente manera:

- ✓ **Por responsabilidad:** corresponde a sus colaboradores que tienen responsabilidades legales, financieras y operativas, (contratos)
- ✓ **Por influencia:** hace referencia a las empresas donantes que se articulan de manera directa, para la realización de actividades complementarias a los proyectos, con el propósito de que FUPAD Colombia alcance sus metas.
- ✓ **Por Cercanía:** pertenece a las relaciones corporativas que maneja FUPAD Colombia con las entidades públicas y privadas.
- ✓ **Por dependencia:** Corresponde a las personas que dependen de FUPAD Colombia, sus colaboradores, familias, proveedores y a la comunidad que se atiende.
- ✓ **Por representación:** concierne al gobierno, socios y donantes quienes aportan los recursos para que FUPAD Colombia realice la implementación de los proyectos.

Importancia de cada grupo en FUPAD Colombia

El mapa de Stakeholders de la empresa FUPAD Colombia identifica los principales grupos de interés e importancia y posible impacto en los objetivos establecidos.

Para esto se deben plantear las siguientes características importantes:

- **El poder:** Posibilidad de imponer a otros grupos objetivos propios. Se puede derivar de la posición jerárquica, al igual la capacidad de influencia.
- **La legitimidad:** Aprehensión de que los objetivos de un grupo son deseables, se adecuan a las normas, valores, y/o creencias de un sistema social.
- **La urgencia:** Beneficio de un grupo por intervenir para conseguir sus objetivos, lo que a su vez depende de la importancia que inclina a dicha adquisición.

Teniendo en cuenta lo anterior, no todos los grupos de interés pertenecen al mismo grado de relación en FUPAD Colombia, ni demandan el mismo grado de información, pero si van enfocados a la responsabilidad social, a la sostenibilidad y misión que tiene la fundación, la cual brinda un equilibrio para el cumplimiento de las metas establecidas.

Mapa genérico

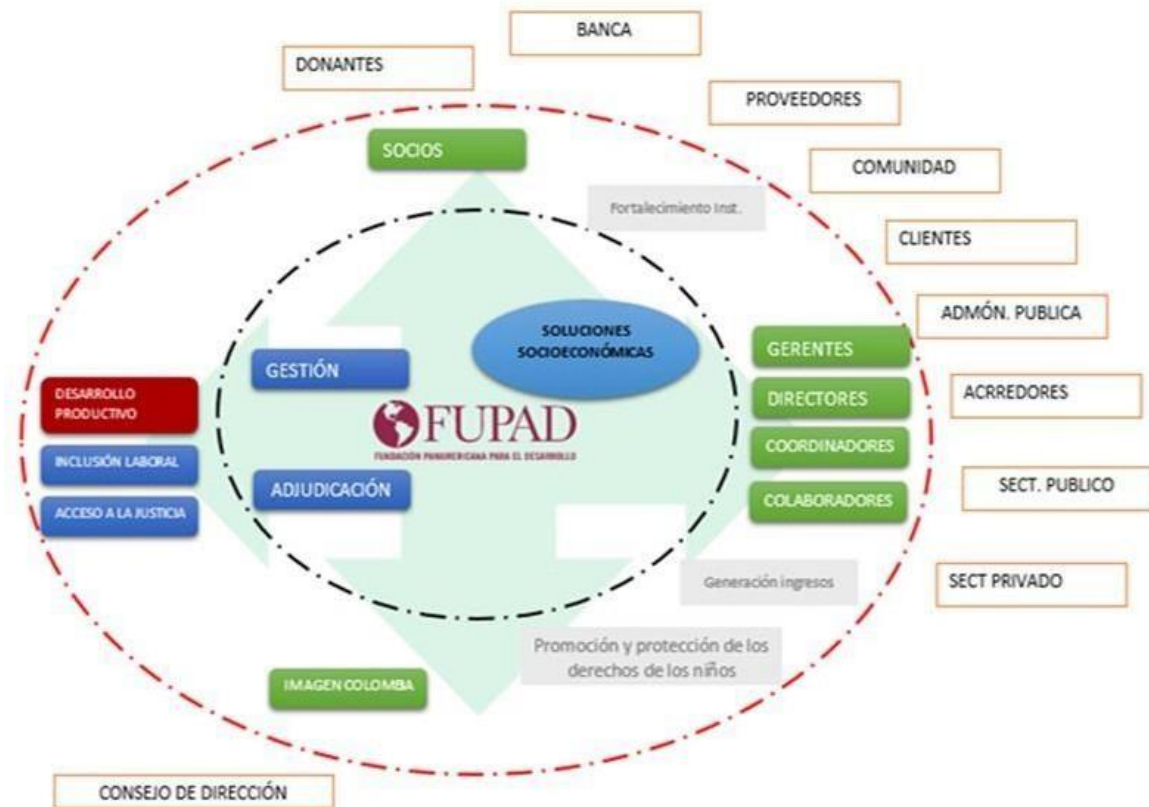


Figura 4 Mapa Genérico Complementario Stakeholders

Se puede evidenciar que los Stakeholders tanto internos como externos, quienes se podrían ver beneficiados o afectados de acuerdo a la toma de decisiones de la fundación panamericana para el desarrollo.

En el costado izquierdo podemos evidenciar los interesados internos, donde encontramos parte fundamental de la organizativa jerárquica de la misma, quienes se consideran cabeza de patrimonio, decisión y gestión. Al costado derecho podemos observar los interesados a nivel

externo en cuanto a la fundación se refiere, ya que ellos se benefician, contribuyen y son parte fundamental del deber ser y el hacer de la entidad.

Como se muestra en la ilustración 6, de manera conjunta se puede apreciar la interacción de los Stakeholders dentro y fuera de la fundación, los recuadros amarillos que aparecen configurados, muestran totalidad de Stakeholders externos que se identificaron por parte de esta organización. Dentro de su propia actividad forma parte esencial socios, gerentes directores y coordinadores; quien en conjunto actúan para maximizar de manera eficiente y eficaz el alcance del objetivo que se encuentra en el ovalo turquesa, y sus objetivos específicos que se encuentran en los recuadros índigo, con harás de fortalecer el desarrollo productivo el cual es interpretado por el cuadrilátero vino tinto.

3.2. Descripción de la matriz de relaciones (influencia vs. Impacto)

La matriz de relaciones es un instrumento muy eficaz para la organización, ya que permite clasificar a las personas involucradas en los proyectos según los niveles de interés e influencia, dando prioridad a los más importantes, para ello se deben desarrollar estrategias que garanticen gestionar sus expectativas. Es de aclarar que su clasificación cambia durante la ejecución de los proyectos, es decir que los que fueron identificados al inicio con un alto nivel de influencia en los proyectos, pueden ser encasillados a un nivel más bajo durante o en alguna etapa de los procesos, para saberlo las áreas deben realizar un seguimiento y monitoreo a la operación para determinar los resultados y así poder reconocer la variación que exista entre los niveles de interés.

La categorización de stakeholders se reconoce una vez que la información este completa y se presenta en la matriz gráficamente, donde se muestra el grado de poder e interés que tienen los involucrados en los proyectos.

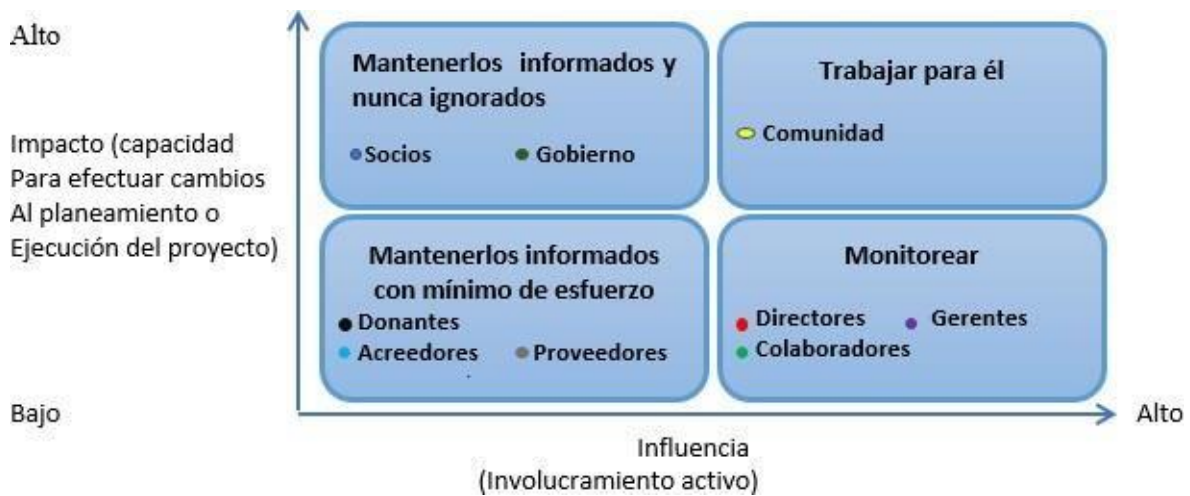


Figura 5 Matriz de influencia e Impacto

Influencia (Involucramiento activo)

Grupos de interés:

- Directores
- Socios
- Gerentes
- Colaboradores
- Donantes
- Comunidad
- Proveedores
- Acreeedores
- Gobierno

Realizar de manera correcta el análisis de las personas adecuadas da como resultado que FUPAD Colombia pueda tener una gran gestión, comunicación y relación con los distintos grupos que tienen influencia, pueden ser un factor crítico en el éxito de proyecto para el apoyo y respaldo, por el contrario, una mala gestión, comunicación y relación puede debilitar e incluso bloquear el proyecto y la posición de la persona que lo dirige.

Analizar para saber quién es quién, que grado de poder e interés tienen y entenderlos, es de suma importancia para crear vínculos y relaciones dentro de las estrategias que se establezcan.

Las estrategias que identifiquen los líderes de cada área de acuerdo a la posición de los stakeholders en la matriz, están encaminadas a incrementar el apoyo y soporte a los proyectos y así minimizar el impacto negativo.

Estas estrategias pueden incluir:

- Participación integral en las actividades de cada proyecto
- Difusión para mejorar la comunicación referente a cada proyecto
- Colaboración del personal subordinado que influyan positivamente en un stakeholders.
- Mitigación de las acciones negativas de un stakeholders.

Teniendo en cuenta que la información que se presenta en la matriz de stakeholders puede ser de carácter confidencial para FUPAD Colombia, los líderes de los proyectos deben aplicar el buen juicio en relación al tipo de información que se presenta y el nivel de acceso a ella.

FASE IV
Plan FUPAD Colombia



4.1. Plan de RSE de FUPAD Colombia.

Actualmente la responsabilidad social empresarial es una temática que ha venido cobrando fuerza, reconocimiento y prestigio en las organizaciones y entidades, ya que esta no solo brinda un plus y sentido de confianza al consumidor, sino que trae consigo múltiples beneficios como el análisis de posibles áreas de mejora; Los hallazgos que se pueden obtener mediante la RSE contribuyen a dar a las empresas un valor agregado, que no solo proyecta el compromiso y la confianza de la organización a sus colaboradores y a la sociedad en general, sino que brinda una mayor competitividad y sostenibilidad.

Por lo anterior se podría llegar a pensar que esta práctica solo es llevada a cabo por organizaciones que buscan lucro y obtención de beneficios gracias a sus actividades productivas, operacionales y prestacionales en cuanto a servicios se refiere; ya que como se sabe a fin de cuentas, las organizaciones dedican sus esfuerzos, tiempo, dinero y compromiso a causas desinteresadas con harás de “hacer el bien” y se suele llegar a pensar que solo basta con el desempeño de sus funciones y una sólida planeación estratégica que defina objetivos, metas, misión y visión, y, ¡es aquí cuando se equivocan! Pues no solo basta con hacer el bien ya que lo que se busca es una coherencia entre sus finalidades y devenir diario.

FUPAD Colombia entiende y cree el poderoso beneficio que puede traer consigo la implementación de la responsabilidad social empresarial, por tal razón decide llevar a cabo una reflexión y análisis sobre las áreas de interés relevantes, que permitan conocer la situación de las mismas para mejorar su funcionamiento y poder fortalecer la confianza social en la entidad; Dicho análisis se ve reflejado en la siguiente tabla, que muestra a groso modo y de manera simplificada el plan de RSE que será implementado en el transcurso del siguiente periodo.

Tabla 4 Plan de Responsabilidad Social FUPAD

PLAN RSE FUPAD COLOMBIA							
DIMENSION	STAKEHOLDERS	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PLAZO	RECURSOS (FÍSICOS, HUMANOS, TÉCNICOS)	INDICADOR	SEGUIMIENTO
ECONÓMICO	Directores Socios Donantes (entidades aliadas) Cooperación internacional	Contribuir en el incremento de recursos, para el fortalecimiento o de los proyectos.	FUPAD debe articularse con las alcaldías, gobernaciones y gobierno central, para realizar convenio entre el sector privado y público en Colombia, como también con la cooperación internacional, para anuar esfuerzos y de esta manera brindar a la población que ha sido víctima de desplazamiento por conflicto armado, una calidad de vida optima y digna con fundamentos en respeto de los derechos humanos	30 días	Sala de juntas, Entidades y sus delegados (públicas privadas y cooperación internacional) Ayudas audiovisuales (video beam, PC, sonido) Propuesta (elementos de papelería)	Recursos actuales / Recursos proyectados *100%	Se realizarán comités mensuales, donde se presentará el avance de ejecución que tienen los convenios. Como soporte se hace un acta de comité con los compromisos que queden en cada comité y se anexa un listado de asistencia.
	Directores Socios Donantes	Aumentar la inversión económica de la empresa FUPAD involucrando a la entidades gubernamentales	Por medio de la unión de las entidades Gubernamentales de Colombia, los donantes y la cooperación internacional, con el fin de hacer planeación del dinero de modo tal que se sea sostenible y se pueda ayudar a las familias y/o Comunidades vulnerables.	6 meses	Auditorio equipado para realizar conferencias. Vallas referentes al objetivo a tratar. Brochures impresos para los asistentes.	N° de inversiones logradas/ N° de inversiones proyectadas*100%	Se harán juntas de manera quincenal donde se plantean objetivos a corto plazo. El moderador llevará control de la Distribución de responsabilidades adquiridas por cada asistente.

	Directores Donantes	Garantizar la sostenibilidad económica de la organización por medio de objetivos y cumplimiento de las metas estratégicas planteadas.	Proponer planes que permitan la mejora continua en las actividades financieras.	30 semanas	Recursos Humanos, recursos técnicos: computador recursos físico: papelería	N° de metas cumplidas/ número de metas establecidas*100%	Informes e indicadores financieros
	Donantes	Aumentar inversiones económicas.	Participar en eventos públicos donde se pueda contactar directamente con empresas de interés, realizando una segmentación de donantes potenciales, para organizar charlas o talleres que a través del neuromarketing persuadir al consumidor de la donación a la fundación y los beneficios que trae consigo.	12 meses	Profesional en relaciones corporativas, portafolio de servicios, tarjetas de presentación, equipo de marketing y logística, auditorio, utilería, coach Ontológico y gerente general	Número de nuevos donantes/Número de donantes convocados *100%.	Seguimiento bimestral a la planificación de las estrategias, eventos, recursos, presupuesto disponible y lista de contactos e inversión
	Directivos Donantes	Ejecutar planes que permitan ampliar los recursos tanto físicos como económicos de la organización.	Diseñar estrategias donde se garantice ampliar los canales de inversión, buscar nuevas entradas de donantes y nuevos inversionistas con las que se puedan contar para aumentar y financiar Nuevos proyectos de ayuda.	12 meses	Portafolio para suministrar a los gerentes de nuevos inversionistas, Directivas, gerente administrativo.	N° de planes a implementar / N° licitaciones logradas*100%	Seguimiento y cifras de nuevas inversiones y proyectos ejecutados.

SOCIAL	Gerentes Colaboradores Coordinadores (territoriales, zonales) Profesionales Analistas	Realizar jornadas de transferencia a los colaboradores	En la firma de cada convenio FUPAD realiza jornadas de transferencia de conocimientos y capacitación a las personas que integran el área técnica, equipos de trabajo nacional y territorial, para garantizar que los proyectos se ejecuten bajo los lineamientos y metodologías establecidas	Tres días (3)	Salón Ayudas audiovisuales (video beam, PC, sonido, micrófono, papelógrafo) Papelería (marcadores, papel kraft, fichas bibliográficas)	N° de personas que participaron en las jornadas/ N° de personas convocadas a las jornadas*100%	Se realiza monitoreo y seguimiento mensual a todos los equipos de trabajo por medio de: llamadas telefónicas a diario, se programan visitas a campo y se hacen comités para el cumplimiento de metas establecidas por el POA
	Gerentes Recursos humanos Coordinadores Profesionales Analistas	Mejorar las prácticas de la calidad de atención al cliente interno y externo.	Capacitar a los profesionales involucrados en cada proceso del proyecto para que sea dentro del marco legal y con las normas vigente.	1 mes	Cursos virtuales Capacitaciones con periodicidad mínimo de 2 meses Disponibilidad de la sala de juntas. Material visual	N° de personas capacitadas / N° de personas convocadas *100%	Se monitorea la asistencia por medio de las personas de Learning, sobre el cumplimiento de la malla de capacitaciones.
	Directores Donantes Gerentes	Fortalecer la confianza en el entorno para todos los factores de la fundación y de la sociedad	Estructurar planes para evaluar la RSE y socializarlo mediante la divulgación de boletines capacitaciones y talleres	2 meses	Recursos Humanos, recursos técnicos: computador recursos físico: papelería	N° de planes implementando/ N° de planes proyectados*100%	Seguimiento de las posibles mejoras.
	Directores Gerentes Coordinadores Colaboradores	Crear propuestas de valor para una mejora de clima organizacional.	-Analizar las problemáticas y necesidades latentes que se han presentado en los últimos dos semestres. Para de esta manera crear talleres de convivencia fomenten el fortalecimiento de las necesidades halladas.	1 mes	Recursos humanos, Bienestar al empleado, Equipo de contabilidad, presupuesto, coach ontológico	(N° de necesidades suplidas o solucionadas / N° de necesidades identificadas *100%	El seguimiento se realizara de manera mensual a través del manual de convivencia y encuestas internas
	Directivas Planta gerentes	Establecer programas de fidelización	Analizar y crear nuevos programas que ayuden a fidelizar y a crear	6 meses	Planta de directivas. Planta de administrativa	N° programas creados / N° números de	Seguimiento trimestral de las estrategias a esto informe para dar

		para los nuevos socios e inversionistas	fidelización en nuestros clientes para que perduren y se aumente nuestra cartera.			programas identificados para crear*100%	propuestas de mejora a las mismas.
AMBIENTAL	Gerentes Colaboradores Comunidad	Implementar en todas las actividades propias de los proyectos, la realización de jornadas ambientales	En el marco de las actividades que se realizan en territorio, se debe establecer la realización de jornadas ambientales las cuales deben concientizar a la comunidad, el cuidado y la relevancia que tienen los recursos, en el uso de papel y productos que afectan el medio ambiente y de esta manera mitigar la contaminación ambiental	Seis meses (6)	Boletines de difusión sobre el cuidado del medio ambiente Conferencias Espacios físicos Ayudas audiovisuales Persona que brinde la conferencia	N° de jornadas ambientales realizadas por la fundación/ N° jornadas agendadas *100%	Los equipos territoriales deben realizar un acompañamiento a la comunidad para que realicen jornadas de ornato y embellecimiento a parques, escuelas, ríos y sitios de esparcimiento de la misma comunidad
	Gerentes Colaboradores Comunidad	Disminuir el uso del papel en la empresa. Política Cero Papel	Manejar la información en lo posible de manera digital, imprimir la documentación 100% necesaria.	1 mes	Computadores, impresoras y escáner empresariales	N° de resmas adquiridas trimestralmente / N° proyectadas a consumir por trimestre al año*100%	El equipo de sostenibilidad de FUPAD debe monitorear la disminución de material contaminante en los proyectos en ejecución.
	Directores Donantes Gerentes Coordinadores	Evaluar el impacto ambiental generado por las actividades que se ven inmersas en los proyectos sociales a nivel nacional	Realizar reuniones con los coordinadores y técnicos regionales de la organización para evaluar los impactos y tomar prevención y cuidados con el medio	90 días	Recursos Humanos, recursos técnicos: computador recursos físico: papelería	N° de reuniones ejecutadas para validar el impacto ambiental / N° de reuniones proyectadas*100%	Planillas de asistencia. Planes de mitigación de impactos
				Realizar seguimiento a actividades de ejecución			

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - FUNDACIÓN
PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO FUPAD COLOMBIA.

	Directores Gerentes Coordinadores Colaboradores	Cumplir las políticas Ambientales de la Fundación	mantenimiento de operación de servicios de la fundación para cuantificar el cumplimiento de políticas y operaciones, eficiencia energética y uso de agua y minimización de residuos mediante una lista de chequeo	3 meses	Aprendiz técnico ambiental, computador, papelería.	(N° de ítems cumplidos /Número de ítems en la lista de chequeo) *100%	Lista de chequeo diligenciada por cada actividad registrada para seguimiento.
	Gerentes Planta salud ocupacional	Implementar en todos los proyectos actividades que mitiguen los riesgos de contaminación al medio ambiente.	Realizar planes que mejoren las condiciones ambientales en todos los proyectos que se ejecuten	1 mes	Gerentes de todas las áreas.	N° de actividades implementas / N° de mejoras realizadas*100%	Validación de la ejecución mediante seguimiento de las políticas ambientales.

4.2. Plan de Comunicaciones

Tabla 5 Plan de Comunicaciones FUPAD

PLAN DE COMUNICACIONES FUPAD COLOMBIA			
DIMENSIÓN	STAKEHOLDERS	FRECUENCIA	MEDIO
ECONÓMICO	Directores Socios Donantes (entidades aliadas) Cooperación internacional	Mensual	Comité nacional, se hace la invitación por correo electrónico Como medio de verificación se realizan actas de soporte, listados de asistencia y registro fotográfico
	Directores Socios Donantes	Mensual	Invitación a las juntas por medio de correo corporativo Habrá soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador.
	Donantes Directores Gerentes	Trimestral / cuando se requiera o se generen cambios	Boletines, reuniones, Capacitaciones, correo institucional, talleres de socialización de proyectos con empresarios y entes gubernamentales
	Acreedores	Mensual	Redes sociales, asesores, call center y correos electrónicos
	Directivos Donantes	Anual	Reuniones de seguimiento, Capacitaciones de nuevos temas para la actualización, implementar nuevos formatos para la creación de proyectos.
	SOCIAL	Gerentes Colaboradores Coordinadores (territoriales, zonales) Profesionales Analistas	Mensual
Gerentes Recursos humanos Coordinadores Profesionales Analistas		Trimestral	Control de cumplimiento de los cursos virtuales Conferencias telefónicas Invitación a las capacitaciones por medio de correo corporativo Habrá soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador
Directores Donantes Departamento de recursos humanos Gerentes Coordinadores		Mensual	Capacitaciones, talleres, carteleras, página web y correo institucional, capacitaciones con los proveedores y las comunidades

	Comunidades locales	Semanal	Redes sociales (Instagram, Facebook, twitter, YouTube), página web, mails, vías telefónicas vallas publicitarias y comunicación oral
	Directivas Planta gerentes	Semestral	Actualizaciones programas en busca de mejorar los procesos. Control y seguimiento de todas las áreas y tareas asignadas.
AMBIENTAL	Gerentes Colaboradores Comunidad	mensual	Visita de verificación a cada jornada, se cita por correo electrónico Como medio de verificación se realizan actas de soporte, listados de asistencia y registro fotográfico
	Gerentes Colaboradores Comunidad	Quincenal	Las impresoras y scanner pueden medir el % de impresiones o scanner realizados por cada usuario Conferencias telefónicas Habrá soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador
	Donantes Gerentes Gerentes Coordinadores Colaboradores Proveedores Comunidad	Trimestral / ocuando se generen cambios o surja un evento	Capacitaciones, actividades socioambientales, mensajes en la página web empresarial, boletines por el correo corporativo, pendones a lucivos a cuidado y protección ambiental institucionales, boletines y redes sociales, taller mancomunados con los proveedores en los cuales se involucre las comunidades beneficiarias de los proyectos
	Directores Socios Gerentes Coordinadores Colaboradores Comunidad	Después obtener resultados de la lista de chequeo trimestral	Mail corporativo, capacitaciones, talleres, cartelera, redes sociales, informes de gestión y listas de chequeo ambiental
	Gerentes Planta salud ocupacional	Mensual	Manejo de redes sociales, Capacitaciones, actividades que incentiven el buen uso de herramientas informáticas, Boletines informativos.

4.3. Modelo de informe RSE NORMA ISO 26000

El tema de Responsabilidad Social a nivel mundial, es cada día más importante entre las Organizaciones debido a la conciencia y necesidad de mantener un comportamiento socialmente responsable que permita contribuir al desarrollo sostenible. La Norma ISO 26000:2010 hace énfasis en que el desempeño de las organizaciones con la sociedad y con su impacto con el medio ambiente, proporciona orientación sobre los principios y materias fundamentales de RSE que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas y operan en países desarrollados o en países en desarrollo.

Los capítulos de la Norma son los siguientes:

- Objetivo y Campo de aplicación
- Términos y definiciones
- Comprender la Responsabilidad Social
- Principios de la Responsabilidad Social
- Reconocer la Responsabilidad Social e Involucrarse con las partes interesadas
- Orientación sobre Materias Fundamentales de Responsabilidad Social
- Orientación sobre la Integración de la Responsabilidad Social en toda la Organización
- ANEXO A Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad Social
- ANEXO B Abreviaturas Bibliografía.

Conclusiones

Implementar el plan de responsabilidad social para la Fundación Panamericana Para El Desarrollo FUPAD Colombia, bajo estrategias identificadas en los enfoques: económico, social y ambiental, donde se evidencia la importancia que tienen para ser aplicados en cada proyecto que la fundación implementa.

Se pudo evidenciar que mediante la aplicación de estrategias de responsabilidad social la Fundación Panamericana Para El Desarrollo FUPAD Colombia, tiene la oportunidad de mejorar su funcionamiento y fortalecer la confianza ante la comunidad, socios y donantes.

La responsabilidad social empresarial, de la organización FUPAD Colombia, promueve el compromiso de contribuir al bienestar integral de sus colaboradores, comunidades proveedores y a la sociedad en general del país, existe responsabilidad cuando los Donantes, directores, Colaboradores y proveedores de suministros practican los valores éticos e incluyen dentro de sus actividades planes sociales y de protección del medio ambiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales desarrollo y destrezas, competencias y actitud*, capítulo 2, 3 y 10. Editorial ECOE. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10559782&ppg=11>
- Braidot, N. (2014). *Neuromanagement: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*, capítulo 9. (pp.233-244). Editorial Ediciones Granica. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=1&docID=3186030&tm=1510595750380>
- Braidot, N. (2014). *Neuromanagement: la revolución neurocientífica en las organizaciones, del management al neuromanagement*. (pp. 28-35, 431-473). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=10&docID=3224821&tm=1510419158573>
- Cueto, C. & Cuesta, G. (2017). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Capítulo 2. (pp. 33-38). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=1&docID=4870250&tm=1510367839242>
- Cueto, C. & Cuesta, M. (2017). *La administración pública de la responsabilidad social corporativa*. Capítulo 2. (pp.16-20). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=16&docID=4870250&tm=1510368778885>
- Dirección de Asuntos Económicos Multilaterales de DIRECON. *Instrumentos de Responsabilidad Social* (Santiago de Chile, 2013). Recuperado de <https://www.direcon.gob.cl/wp-content/uploads/2013/09/Instrumentos-de-Responsabilidad-Social-Empresarial-DIRECON.pdf>
- Fernández, R. (2010). *Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial*.

Editorial ECU. (pp. 125-192, 237-246, 259-266). Recuperado de
[http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=80498
3&lang=es&site=eds-live](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=804983&lang=es&site=eds-live)

Gutiérrez, E. (2010). *Competencias gerenciales, habilidades conocimiento aptitudes*, capítulo 2,
4, 6 y 7. Editorial ECOE. Recuperado

- de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467058&ppg=9>
- Jarrín, G. (2015). Habilidades gerenciales la gran industria de Quito, capítulo 2. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=11379275&ppg=5>
- Malfitano, C. Arteaga, R. & Romano, S. (2007). Neuromarketing: cerebrando negocios y servicios, capítulo 9. (pp. 244-245). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?docID=3186030&ppg=1>
- Núñez, G. ONU, CEPAL. División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos. (2004). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. (pp. 19-21). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5779-la-responsabilidad-social-corporativa-un-marco-desarrollo-sostenible>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional (4a. Edición)*. [N.p.]: Ecoe ediciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=547340&lang=es&site=eds-live>
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. (pp.236-241). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=9&docID=3204280&tm=1510418067904>

Recursos educativos adicionales (Bibliografía complementaria)

7. Anexos (Enlace del vídeo que fue subido a YouTube, agregar una pequeña introducción)

<https://www.youtube.com/watch?v=iJHmEKaRdo&rel=0>