

Trabajo Colaborativo Fase 6 Fundación Panamericana Para El Desarrollo FUPAD

Angie Natali Jiménez Dueñas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios

CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá

Diciembre

2019

Trabajo Colaborativo Fase 6 Fundación Panamericana Para El Desarrollo FUPAD

Presentado Por:

Angie Nataly Jiménez Dueñas

Presentado A:

María Erica Narváez

.

Grupo 101008_2

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios

CEAD José Acevedo y Gómez, Bogotá

Diciembre

2019

Tabla de contenido

Introducción	9
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Fase I.....	11
Plan Responsabilidad Social Empresarial FUPAD.....	11
1.1. Reseña Histórica de FUPAD	12
1.2. Direccionamiento estratégico	13
1.2.1. Misión.....	13
1.2.2. Visión	13
1.2.3. Principios.....	13
1.2.4. Valores	13
1.3. Evaluación de desempeño	15
1.4. Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial.....	18
FASE II	21
Código de conducta de FUPAD	21
2.1. Código de Conducta de FUPAD-Colombia	22
2.2. Modelo Gerencial.....	22
2.3. Objetivo de Ética.....	23
2.4. Alcance.....	23

2.5. A quién aplica.....	24
2.6. Comité de Gestión para el Código de Conducta.	24
2.7. Cronograma de Actividades	25
2.8. Descripción Código de Ética.....	26
1. Creación de valor.....	26
2. Respeto al individuo.....	26
3. Integridad	27
4. Conflicto de interés	27
5. Confidencialidad	28
6. Rectitud	28
7. Transparencia	29
8. Excelencia en el Servicio.....	29
9. Sentido de Pertenencia	29
10. Uso y cuidado de activos de la Organización.....	30
11. Compromiso con la Seguridad, Higiene y Bienestar de los Trabajadores.....	30
12. Cultura, social y religión	30
14. Innovación	31
15. Confidencialidad y uso de la información Oficial.....	31
16. Uso de la propiedad y los servicios oficiales.....	32
17. Relaciones con el público.....	32
18. Conducta interna.....	32
2.9. Guía para la construcción del código de conducta.	33

2.1.1. Propuesta Código de conducta FUPAD	36
2.1.2. Mapa de Procesos.....	37
2.1.3. Organigrama de FUPAD	37
2.1.4. Presupuesto.....	38
III. Stakeholders	39
FUPAD	39
3.1. Descripción de los Stakeholders	40
3.2. Descripción de la matriz de relaciones (influencia vs. Impacto) entre la empresa seleccionada y los Stakeholders (actores) identificados.	44
.....	47
IV. Plan de Responsabilidad Social	47
FUPAD	47
4.1. Plan de responsabilidad social FUPAD.....	48
4.2. Plan de comunicaciones a los interesados (stakeholders).....	57
4.3. Modelo de informe de gestión recomendado.....	60
Conclusiones	61
Referencias Bibliográficas	62
7. Anexos	63

Índice de Tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades	25
Tabla 2 Marco Normativo	35
Tabla 3 Presupuesto.....	38
Tabla 4 Plan De Responsabilidad Social Empresarial Empresa Fupad Colombia	49
Tabla 5 Plan De Comunicaciones FUPAD Colombia.....	57

Índice de Figuras

Figura 1 Gerencia Estratégica	23
Figura 2 Mapa de Procesos FUPAD Colombia.....	37
Figura 3 Organigrama FUPAD Colombia.....	37
Figura 4 Mapa Genérico Complementario Stakeholders.....	43
Figura 5 Matriz de influencia e Impacto	45

Resumen

La Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia, Tiene como compromiso la responsabilidad social basada en el bien común de los derechos y deberes que tienen las personas como parte de una sociedad, en la contribución y mejoramiento de las condiciones de vida, por lo tanto, se ha enfocado en definir estrategias y mejores prácticas para crear valor en el desarrollo de sus actividades. Para alcanzar este objetivo, FUPAD define el presente Código de Ética el cual se constituye como elemento fundamental del Sistema de Control Interno (SCI) de la fundación.

Este código es diseñado para dar respuesta a los adecuados estándares de control interno a través de la política que en él se incorporan, en relación con el compromiso que tiene FUPAD con la comunidad en la implementación 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 en el mercado nacional e internacional.

De la misma manera el presente Código de Ética complementa el Código de Buen Gobierno de la Sociedad, implementando pautas éticas y de conducta que deben actuar como referente obligatorio de todos sus empleados (Directores, Gerentes y Colaboradores) de FUPAD Colombia, de manera que sus acciones y 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

The Pan American Foundation for Development FUPAD Colombia, is committed to social responsibility based on the common good of the rights and duties that people have as part of a society, in the contribution and improvement of living conditions, therefore, It has focused on defining strategies and best practices to create value in the development of its activities. To achieve this objective, FUPAD defines this Code of Ethics, which is constituted as a fundamental element of the Foundation's Internal Control System (ICS).

This code is designed to respond to the appropriate internal control standards through the policy that is incorporated in it, in relation to the commitment that FUPAD has with the community in the implementation of the programs it executes under criteria of transparency and behavior. ethical, in order to comply with the results of its contractual objectives and the legal regulations as a securities issuer in the national and international market.

In the same way, this Code of Ethics complements the Code of Good Governance of the Company, implementing ethical and behavioral guidelines that must act as a mandatory reference for all its employees (Directors, Managers and Collaborators) of FUPAD Colombia, so that their actions and compliance with its responsibilities are shown in the principles established to promote transparency and trust in the internal relationships of the foundation, with the different groups of people with whom it interacts, including (partners, donors, participants and suppliers).

Keywords:

Projects, Community, Poverty, Social Responsibility, Articulation of the public and private sector

Introducción

En la actualidad las empresas se enfrentan a retos y riesgos constantemente. Los nuevos retos que representa la sociedad cada día son más exigentes y demandan que las organizaciones operen con ética y transparencia en el desarrollo de su operación, para garantizar que sean más rentables y competitivas y de esta manera asegurar su permanencia en el mercado. Las empresas deben ganarse la confianza de sus colaboradores, socios, clientes, proveedores y la comunidad en general, 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 conforman la empresa.

Para la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia, es de gran importancia la responsabilidad social empresarial, es por ello que ha implementado una política de ética y conducta el cual está diseñado para asegurar el más alto nivel de comportamiento ético por personas involucradas y que concierne al desarrollo normal de sus actividades, en los ámbitos económicos, sociales y ambientales.

El Código de Ética es una de las herramientas más importantes que tiene la fundación, para propiciar mejoras en la dinámica interna y a su vez permite minimizar los riesgos que se puedan presentar, los cuales se suscitan en el Código de Ética. De esta manera FUPAD 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

Implementar el Código de Ética y Conducta, para la Fundación panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia.

Objetivos Específicos

- Identificar el modelo gerencial acorde a la empresa FUPAD-Colombia para aplicar en la elaboración del Código de Conducta
- Redactar código de conducta para FUPAD.
- Definir los recursos financieros y las decisiones de inversión que conlleven la construcción del código.
- Indicar el marco normativo que nos influye en la elaboración del código de conducta.
- Formar profesionales procedentes de diversos ámbitos (académico, investigador, empresarial, tercer sector) en RSE.
- Facilitar herramientas y recursos para el autodiagnóstico de las políticas organizacionales de RSE y la comunicación responsable de la información.
- Promocionar estrategias y prácticas de responsabilidad social para la Fundación Panamericana para el Desarrollo.
- Conocer las nuevas tendencias de comunicación de la RSE.
- Generar nuevas estrategias y prácticas de cultura responsable.

Fase I.

Plan Responsabilidad Social Empresarial FUPAD



Reseña Histórica de FUPAD

La Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia, ha trabajado en articulación 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, para contribuir al restablecimiento social y económico de 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.

Para afianzar el proceso de restablecimiento de las personas en situación de desplazamiento es imprescindible generar condiciones que permitan contar con alternativas para rehacer integralmente su proyecto de vida y lograr su estabilización socio - económica progresiva, valiéndose de sus potencialidades, con el apoyo de la oferta institucional. Así pues, desde un enfoque reparador y transformador, el punto de partida ideal para el restablecimiento de una persona desplazada por causa de la confrontación armada es la posibilidad de retornar al lugar

habitual de residencia del cual salió forzosamente, o reubicarse en otro distinto a éste, en condiciones de voluntariedad, seguridad y dignidad.

Direccionamiento estratégico

Misión

Trabaja en alianza para los más favorecidos 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.

Visión

Un hemisferio de oportunidad para todos

Principios

Para FUPAD Colombia, la responsabilidad social 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.

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.

Evaluación de desempeño

 FUPAD FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO	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.

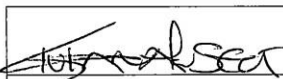
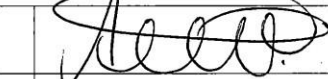
3.2 QUIÉN REALIZA LA EVALUACIÓN:

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: Giovanni 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
---	--	--

 FUPAD 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

 FUPAD FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO	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

Justificación del Plan de Responsabilidad Empresarial

FUPAD Colombia en la implementación de proyectos de atención a población víctima en situación de desplazamiento y/o vulnerable en generación de ingresos, restitución de derechos y en el marco de ley de víctimas. Implementa programas los cuales desarrollan actividades complementarias para apoyar los procesos de retorno y/o reubicación en condiciones dignas para las familias que hacen parte de este proceso, al tiempo que capitaliza los aprendizajes y experiencia en:

- ✓ Fortalecer las capacidades sociales y productivas de las familias para contribuir con su restablecimiento socioeconómico, en el marco del goce efectivo de derechos de las víctimas.
- ✓ 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.
- ✓ Contribuir a la reconstrucción y resignificación del plan de vida de las familias participantes, en el marco del retorno o reubicación y goce efectivo de derechos para las víctimas.
- ✓ Contribuir a la reconstrucción del tejido social e integración comunitaria de las comunidades retornadas o reubicadas focalizadas en el Programa Familias en su Tierra, 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.

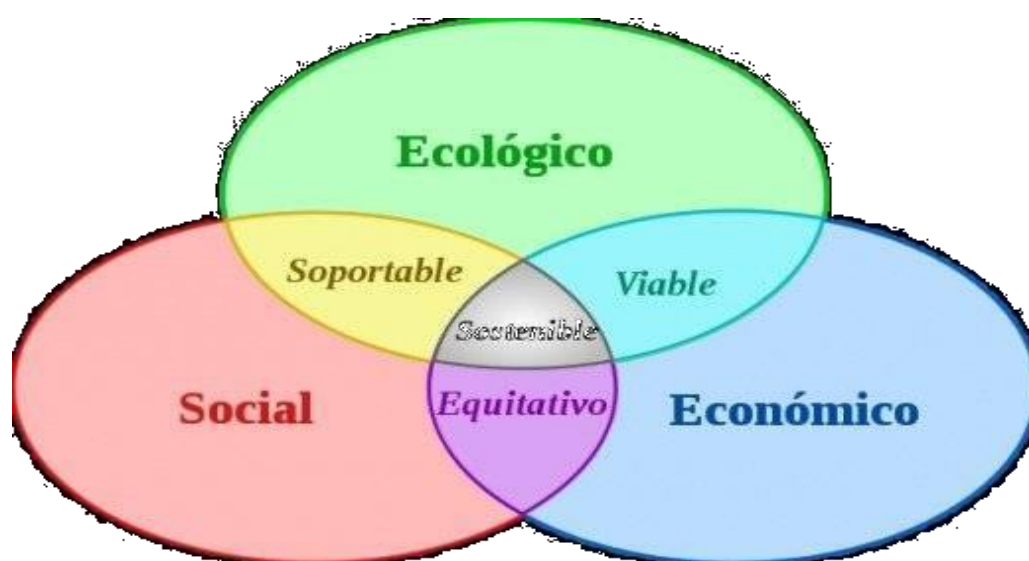
De acuerdo a lo anterior es necesario formular un plan de responsabilidad social empresarial, a partir del área técnica ya que en esta reposa la obligación de proyectar y elaborar la estructura que permite la funcionalidad en el desarrollo de los diferentes proyectos, además de ser responsables de disminuir 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, para anuar 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



Código de Conducta de FUPAD-Colombia

Es esencial para el éxito de nuestra Organización porque fomenta la confianza y la transparencia y éstas, a su vez, construyen el entorno adecuado para nuestras personas, nuestros donantes, nuestros proveedores, para los socios y demás personas con intereses en nuestra Institución y para las comunidades en las que trabajamos. Tiene una importancia fundamental en la manera en la que trabajamos y vivimos.

Modelo Gerencial

Conociendo la importancia que tiene la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD Colombia, para mantener la eficacia en sus procesos como mecanismo clave para el logro de los objetivos organizacionales, la dirección general debe implementar estrategias para el diseño y la implementación 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 una herramienta para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los objetivos de la organización y se establecen estrategias para lograrlos, 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 desarrollo de los proyectos sociales de salud, educación, vivienda, saneamiento básico y seguridad alimentaria; así como proyectos productivos para la generación de ingresos, calidad ambiental, seguridad industrial y fortalecimiento institucional.



Figura 1 *Gerencia Estratégica*

Objetivo de Ética.

Este documento tiene como cimiento los principios básicos del código de ética de la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD, con la intención de brindar y proporcionar los elementos necesarios para llevar a cabo conductas 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.

Alcance.

Todos los empleados o prestadores de servicios o prestadores de servicios de la Fundación Panamericana para el Desarrollo.

El Código de conducta se fundamenta en nuestros valores institucionales y clarifica la conducta adecuada a seguir en una serie de situaciones

A quién aplica.

El código de conducta es un documento que fomenta la práctica de los valores y principios que rigen en FUPAD-Colombia, en el que el personal de la compañía es el eje central para su cumplimiento y ejecución, su aplicación se encuentra en los grupos de interés a nivel interno, Junta Directiva, Comités y empleados, a nivel externo con Organizaciones afines, proveedores, clientes como estrategia para generar confianza, lealtad y reconocimiento.

Comité de Gestión para el Código de Conducta.

Se conforma por un representante de la Dirección General, Dirección del área jurídica, Dirección del RRHH, de FUPAD. Aparte de este grupo de personas se debe definir una persona experta en la construcción del código de conducta, el cual se encargará de establecer un cronograma de actividades para su desarrollo, revisión y consenso sobre el documento final, así como propondrá la metodología a ser utilizada para la sensibilización, discusión de los avances del proyecto junto al Comité.

Cronograma de Actividades

Acorde con las fases y actividades planteadas anteriormente, se presenta el siguiente cronograma general

Tabla 1. *Cronograma de Actividades*

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES		SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
Actividad	Responsable	semanas				Semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4
Formación del comité	Dirección general								
Revisión de plan estratégico	- Dirección general - Área RR-HH - Área Jurídica - Área Técnica - Consultor externo								
Revisión de otros códigos	- Dirección general - Área RR-HH - Área Jurídica - Área Técnica - Consultor externo								
Elaboración borrador del código	Consultor externo								
Revisión final del código	- Dirección general - Área RR-HH - Área Jurídica - Área Técnica - Consultor externo								
Aprobación del código	Dirección general								
Inducción para el manejo del código	Dirección general								
Entrega del código	Dirección general								

Descripción Código de Ética.

A continuación, se describe el Código de Ética y Conducta de FUPAD, el cual se empezará a implementar a la fecha acordada por el comité evaluador y a lo establecido por el cronograma de actividades.

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 los menos favorecidos del país, para crear empleo y desarrollar soluciones socio-económicas 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 de alto rendimiento. Buscamos entender sus expectativas y nos esforzamos por cumplirlas e incluso excederlas.

Procuramos la construcción de relaciones estables con nuestros cooperantes, donantes y beneficiarios basadas en ofrecerles valor: Las relaciones con nuestros cooperantes, donantes y beneficiarios están enraizadas en la confianza y la entrega de auténtico valor.

Respeto al individuo

- ✓ Nuestro entorno de trabajo fomenta un ambiente de confianza donde podamos hablar de 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.

- ✓ Nos tratamos unos a otros 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.

Integridad

Integridad significa 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, aunque nuestra opinión nos haga impopulares. Significa dar crédito a aquellos que lo merecen, admitir nuestros errores y aprender de ellos. Cumplimos nuestros compromisos, por pequeños que sean. y nos enfrentamos a los problemas, pidiendo ayuda si tenemos dudas sobre cómo resolverlos.

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 deberán actuar 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. En caso de que un proveedor haga entrega de algún obsequio de carácter simbólico o promocional, éstos deben ser informados a la dirección general para desde allí se determine su finalidad.

Confidencialidad

Protegemos e invertimos en los activos de FUPAD-Colombia y velamos por la información confidencial y propiedad de la empresa La información propiedad de FUPAD-Colombia es toda aquella información que pertenezca a FUPAD Colombia. Incluye cualquier dato de las bases de datos manuales y procedimientos y registros de FUPAD-Colombia, incluidos los correos electrónicos, como, por ejemplo: información sobre empleados o prestadores de servicios o prestadores de servicios incluidos los cambios Organizativo.; información técnica sobre nuestras propuestas, servicios o investigación; software y datos financieros. La información propiedad de la empresa es el resultado del arduo trabajo y los esfuerzos de innovación de sus empleados o prestadores por esta razón es nuestra obligación protegerla.

Rectitud

Respetar a nuestras comunidades y a nuestro entorno. Como miembros del equipo FUPAD-Colombia, creemos que la salud de nuestra Institución va ligada a la salud de las comunidades en las que trabajamos y vivimos. Nuestros programas de responsabilidad corporativa funcionan tanto a nivel global como local. Colaboramos con los demás aportando nuestras aptitudes y experiencia para ponernos al servicio de nuestras comunidades.

Compartimos nuestra amplia experiencia para maximizar su valor La fortaleza de FUPAD-Colombia 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.

Transparencia

En FUPAD-Colombia respetamos y vigilamos la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la Administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos que en efecto establezca 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.

Excelencia en el Servicio

FUPAD-Colombia se caracteriza por la eficacia en la ejecución 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.

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.

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.

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

Proporcionaremos 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. Todos los Empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y Seguridad, para su adecuado auto cuidado y seguridad en actividades caracterización de los beneficiarios de los proyectos en campo. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

Cultura, social y religión

La ética de la Organización siempre busca el formar personas comprometidas, responsables, llenas de habilidades y capacidades para mejorar continuamente en 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.

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. En consecuencia, nos ocuparemos en todo momento de identificar los riesgos que se puedan generar directamente por nosotros o por el uso de los productos y servicios en la salud pública y el medio ambiente, para compensar y mitigar oportunamente los eventuales impactos provocados.

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.

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.

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, fotocopadoras, equipos y material de oficina.

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, lo anterior con el fin de obtener 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.

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. Tener espacios de retroalimentación donde los trabajadores puedan aportar sus puntos de vista para la toma de decisiones de forma que cumplan objetivos en la fundación y de manera personal. Realizar trabajos fundamentados en las buenas prácticas de

sostenibilidad Las contrataciones de colaboradores deben registrarse por medio de las normas del código sustantivo del trabajo. Generar 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.

- Solidaridad: pensar en el otro y estar dispuesto a ayudar en caso de que se necesite para el beneficio mutuo.
- Sentido de pertenencia: Compromiso de los empleados por la compañía de sentir propios los objetivos de FUPAD-Colombia.
- Definir la razón de ser de la compañía que nos hace únicos y diferenciados con la competencia.
- Honestidad: Rectitud, legalidad, integridad con la forma de actuar y pensar en todos los procesos de la compañía.

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 claves del código de Ética y conducta de la Fundación panamericana para el desarrollo 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, criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de programación.

Tabla 2. Marco Normativo

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

Propuesta Código de conducta FUPAD.

- ✓ Estructura Organizacional
- ✓ La Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD – Colombia, se conforma por las áreas
- ✓ Dirección General
- ✓ Área técnica: Es el área encargada de la planeación y ejecución del proyecto desde su nacimiento hasta el cierre de este.
- ✓ 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

Mapa de Procesos.

En la siguiente figura se muestra los procesos estructurales de FUPAD



Figura 2 Mapa de Procesos FUPAD Colombia

Organigrama de FUPAD

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

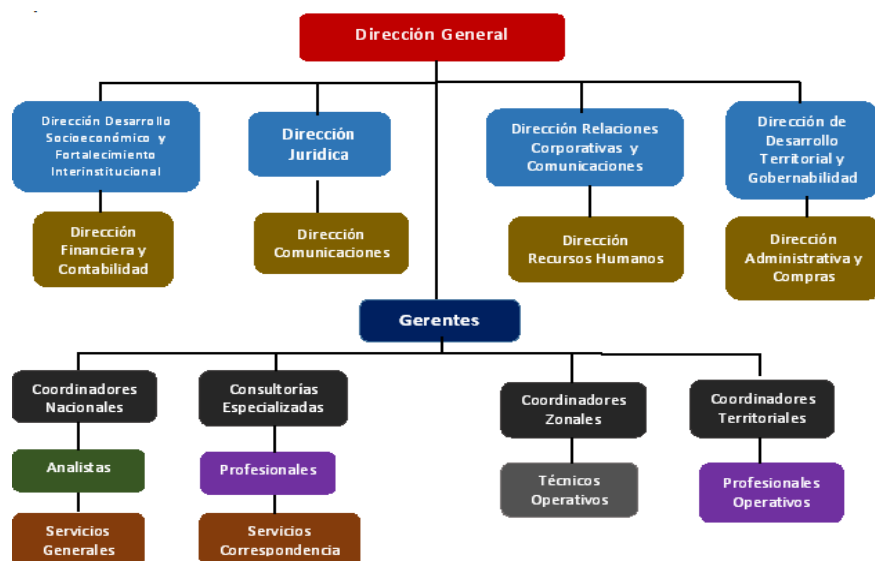


Figura 3 Organigrama FUPAD Colombia.

Presupuesto.

Se plantea un presupuesto total de DIECIOCHO MILLONES CIENTO OCHENTA MIL PESOS M/L (\$18.180.000.000), que se aportarán de la siguiente forma:

Tabla 3. Presupuesto

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 portátil, 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

III. Stakeholders

FUPAD



Descripción de los Stakeholders

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

En FUPAD los Stakeholders tienen como único objetivo ir en pro de las metas trazadas por FUPAD comprometiéndose 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.

En FUPAD COLOMBIA los Stakeholders tienen el compromiso en su contexto interno y externo, el cual involucra a todas las personas que se encuentran en relación con 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.

Los stakeholders se dividen en dos grupos:

1. Stakeholders primarios: son los grupos más importantes que pertenecen a la estructura interna de FUPAD, 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 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 alcance sus metas.
- ✓ Por Cercanía: pertenece a las relaciones corporativas que maneja FUPAD con las entidades públicas y privadas.
- ✓ Por dependencia: Corresponde a las personas que dependen de FUPAD, 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 realice la implementación de los proyectos.

Valoración de la importancia de cada grupo FUPAD

En el mapa de stakeholders de la empresa FUPAD trata de identificar los principales grupos de interés en función de su importancia y posible impacto en los objetivos.

Para esto se deben plantear 3 características importantes:

- El poder: Posibilidad real de imponer a los otros grupos los objetivos propios. Puede derivar tanto de la posición jerárquica, como de la capacidad de influencia.
- La legitimidad: Percepción de que los objetivos de un grupo son deseables, se ajustan a las normas, valores, o creencias de un sistema social.
- La urgencia: Interés de un grupo por influir para conseguir sus objetivos, lo que a su vez depende de la importancia que otorga a dicha consecución

De acuerdo con lo anterior, no todos los grupos de interés pertenecen al mismo grado de relación en FUPAD, 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 de Stakeholders con la respectiva explicación ampliada

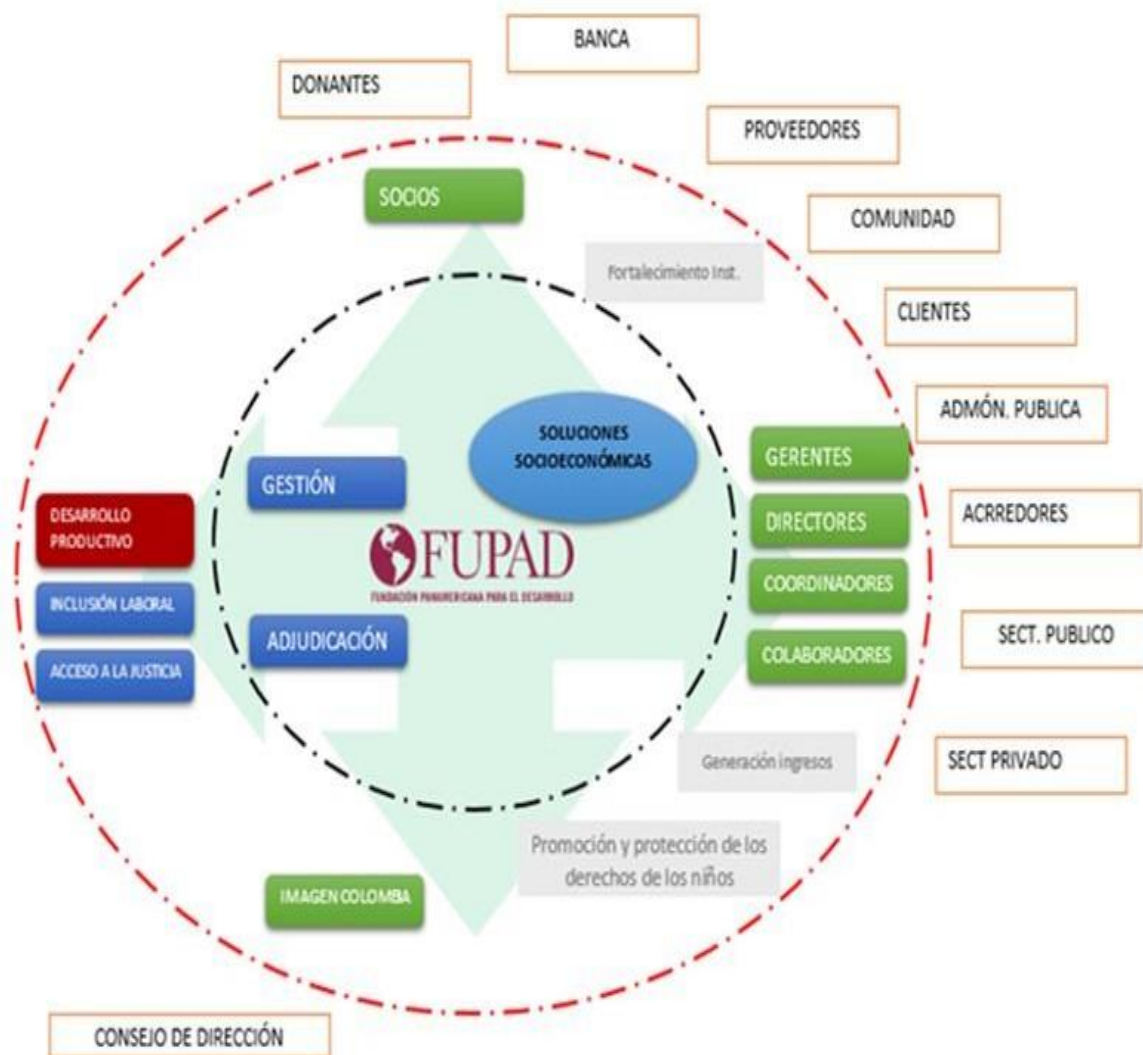


Figura 4 Mapa Genérico Complementario Stakeholders

Se puede evidenciar que los Stakeholders tanto internos como externos, quienes se podrían ver beneficiados o afectados de acuerdo con 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 panamericana para el desarrollo FUPAD Colombia, los recuadros amarillos que aparecen configurados, muestran la 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.

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

La matriz de Stakeholders es una herramienta muy eficaz para la organización, ya que permite clasificar a las personas involucradas en los proyectos según sus niveles de interés e influencia, priorizando 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 aquellos que fueron inicialmente identificados con un alto nivel de influencia en los proyectos, pueden ser reclasificados a un nivel más bajo durante o en algunas etapas 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 los stakeholders se identifica una vez que la información este completa y se presenta en una matriz de manera gráfica, donde se muestra el grado de poder e interés que tienen los involucrados en los proyectos, clasificando a cada stakeholders dentro del grupo.



Figura 5. *Matriz de influencia e Impacto*

Influencia (Involucramiento activo)

Grupos de interés:

- Directores
- Socios
- Gerentes
- Colaboradores
- Donantes
- Comunidad

- Proveedores
- Acreedores
- Gobierno

Realizar de manera correcta el análisis de las personas adecuadas da como resultado que FUPAD 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, los líderes de los proyectos deben aplicar el buen juicio en relación con el tipo de información que se presenta y el nivel de acceso a ella.

IV. Plan de Responsabilidad Social

FUPAD



Plan de responsabilidad social FUPAD

En la actualidad 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 no gubernamentales 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.

La Fundación Panamericana Para El Desarrollo 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 Empresarial Empresa Fupad Colombia*

Dimensión	Stakeholders	Objetivo	Estrategia	Plazo	Recursos (Físicos, Humanos, Técnicos)	Indicador	Seguimiento
• Económico	Directores	Contribuir en	FUPAD debe articularse	30 días	Sala de juntas	Recursos actuales /	Se realizarán comités
	Socios	el incremento	con las alcaldías,		delegados de entidades	Recursos	mensuales, donde se
	Donantes (entidades aliadas)	de recursos, para el	gubernaciones y gobierno central, para realizar		(públicas privadas y cooperación internacional)	proyectados *100%	presentará el avance de
	Cooperación internacional	fortalecimiento de los proyectos.	alianza entre el sector público y privado en Colombia, como también con la cooperación internacional, para anuar 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		Ayudas audiovisuales (video beam, PC, sonido) Propuesta (elementos de papelería		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	Aumentar la	Por medio de la unión de	6 meses	Auditorio equipado para	N de inversiones	Se harán juntas de
Socios	inversión	las entidades		realizar conferencias.	logradas/ N de	manera quincenal donde
Donantes	económica en	Gubernamentales de		Vallas referentes al objetivo a	inversiones	se plantean objetivos a
	la empresa	Colombia, los donantes y la		tratar.	proyectadas*100%	corto plazo.
	FUPAD.	cooperación internacional,		Brochures impresos para los		El moderador llevará
		con el fin de hacer		asistentes.		control de la
		planeación del dinero de				distribución de
		modo tal que se sea				responsabilidades
		sostenible y se pueda				adquiridas por cada
		ayudar a las familias y/o				asistente.
		comunidades vulnerables.				
Directores	Garantizar la	Estructurar planes	30	Recursos Humanos, recursos	N de metas	Informes e indicadores
Donantes	sostenibilidad	administrativos que	semanas	técnicos: computador	cumplidas/ número	financieros
	financiera de	permitan la mejora		recursos físico: papelería	de metas	
	la	continua en las actividades			establecidas*100%	
	organización	financieras que se realizan				
	mediante el	pendiente la ejecución de				
	cumplimiento	los convenios				
	de las metas					
	estratégicas					
	planteadas					

		para la mejora continua.				
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 a quien se les presento propuesta *100%.	Seguimiento bimestral a la planificación de las estrategias, eventos, recursos, presupuesto disponible y lista de contactos e inversión
Directivos	Ejecutar planes que permitan ampliar los recursos tanto físicos como económicos.	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	12 meses	Portafolio para suministrar a los gerentes de nuevos inversionistas, Directivas, gerente administrativo.	Nº de planes a implementar / Nº licitaciones logradas*100%	Seguimiento y cifras de nuevas inversiones y proyectos ejecutados.

Social	aumentar y financiar nuevos proyectos de ayuda.							
	Gerentes	Realizar	En la firma de cada	Tres días	Salón	N° de personas que	Se realiza monitoreo y	
	Colaboradores	jornadas de	convenio FUPAD realiza	(3)	Ayudas audiovisuales (video	participaron en las	seguimiento mensual a	
	Coordinadores	transferencia	jornadas de transferencia		beam, PC, sonido, micrófono,	jornadas/ N° de	todos los equipos de	
	(territoriales, zonales)	a los	de conocimientos y		papelógrafo)	personas	trabajo por medio de:	
	Profesionales	colaboradores	capacitación a las personas		Papelería (marcadores, papel	convocadas a las	llamadas telefónicas a	
	Analistas	para	que integran el área técnica,		kraft, fichas bibliográficas)	jornadas*100%	diario, se programan	
		garantizar una	equipos de trabajo nacional				visitas a campo y se	
		mejor	y territorial, para garantizar				hacen comités para el	
		ejecución en	que los proyectos se				cumplimiento de metas	
	los proyectos	ejecuten bajo los				establecidas por el POA		
			lineamientos	y				
			metodologías establecidas					
	Gerentes	Mejorar las	Capacitar a los	1 mes	Cursos virtuales	N° de personas	Se monitorea la	
	Recursos humanos	prácticas de la	profesionales involucrados		Capacitaciones con	capacitadas / N° de	asistencia por medio de	
	Coordinadores	calidad de	en cada proceso del		periodicidad mínimo de 2	personas	las personas de	
	Profesionales	atención al	proyecto para que sea		meses	convocadas *100%	Learning, sobre el	
	Analistas	cliente interno	dentro del marco legal y		Disponibilidad de la sala de		cumplimiento de la	
		y externo.	con las normas vigente.		juntas.		mall de capacitaciones.	
					Material visual			

	Directores	Fortalecer la	Estructurar planes que	2 meses	Recursos Humanos, recursos	N° de planes	Seguimiento de las
	Donantes	confianza en	permitan evaluar la		técnicos: computador	implementando/ N°	posibles mejoras.
	Gerentes	el entorno	responsabilidad social		recursos físico: papelería	de planes	
		para todos los	empresarial y socializarlo			proyectados*100%	
		factores de la	mediante la divulgación de				
		organización	boletines capacitaciones y				
		y de la	talleres				
		sociedad en	general.				
			-Analizar las problemáticas				El seguimiento se
		Crear	y necesidades latentes que		Recursos humanos, Bienestar	(N° de	realizara de manera
Directores		propuestas de	se han presentado en los	1 mes	al empleado, Equipo de	necesidades	mensual a través del
Gerentes		valor para una	últimos dos semestres. Para		contabilidad, presupuesto,	suplidas o	manual de convivencia
Coordinadores		mejora de	de esta manera crear		coach ontológico	solucionadas / N°	y encuestas internas
Colaboradores		clima	talleres de convivencia			de necesidades	
		organizacional.	fomenten el			Identificadas	
			fortalecimiento de las			*100%	
			necesidades halladas.				
Directivas		Establecer	Analizar y crear nuevos	6 meses	Planta de directivas.	N° programas	Seguimiento trimestral
Planta gerentes		programas de	programas que ayuden a		Planta de administrativa	creados / N°	de las estrategias a esto
		fidelización	fidelizar y a crear			números de	informe para dar
		para los	fidelización en nuestros			programas	

Ambiental

Ambiental		nuevos socios e inversionistas	clientes para que perduren y se aumente nuestra cartera.			identificados para crear*100%	propuestas de mejora a las mismas.
	Gerentes	Implementar	En el marco de las	Seis	Boletines de difusión sobre el	N° de jornadas	Los equipos territoriales
	Colaboradores	en todas las	actividades que se realizan	meses	cuidado del medio ambiente	ambientales	deben realizar un
	Comunidad	actividades	en territorio, se debe	(6)	Conferencias	realizadas por la	acompañamiento a la
		propias de los	establecer la realización de		Espacios físicos	fundación/ N°	comunidad para que
		proyectos, la	jornadas ambientales las		Ayudas audiovisuales	jornadas agendadas	realicen jornadas de
		realización de	cuales deben concientizar a		Persona que brinde la	*100%	ornato y
		jornadas	la comunidad, el cuidado y		conferencia		embellecimiento a
		ambientales	la importancia que tienen				parques, escuelas, ríos y
		para el	los recursos naturales, en el				sitios de esparcimiento
	manejo y	uso de papel y productos				de la misma comunidad	
	conservación	que afectan el medio					
	de los	ambiente y de esta manera					
	recursos	mitigar la contaminación					
	naturales.	ambiental					
	Gerentes	Disminuir el	Manejar la información en	1 mes	Computadores, impresoras y	N° de resmas	El equipo de
	Colaboradores	uso del papel	lo posible de manera		escaner empresariales	adquiridas al año /	sostenibilidad de
	Comunidad	en la empresa.	digital, imprimir la			N° de resmas	FUPAD debe
		Política Cero	documentación 100%			consumidas al	monitorear la
		Papel	necesaria.			año*100%	disminución de material

contaminante en los proyectos en ejecución.						
Directores	Evaluar el	Realizar reuniones con los	90 días	Recursos Humanos, recursos	Nº de reuniones	Planillas de asistencia.
Donantes	impacto	coordinadores y técnicos		técnicos: computador	ejecutadas para	Planes de mitigación de
Gerentes	ambiental	regionales de la		recursos físico: papelería	validar el impacto	impactos
Coordinadores	generado por las actividades realizadas en el marco de los proyectos sociales a nivel nacional	organización para evaluar los impactos y tomar prevención y cuidados con el medio			ambiental / Nº de reuniones proyectadas*100%	
Directores	Cumplir las	Realizar seguimiento a actividades de ejecución y mantenimiento de			(Nº de ítems	
Gerentes	políticas	operación de servicios de la			cumplidos /Número	
Coordinadores	Ambientales	fundación para cuantificar	3 meses	Aprendiz técnico ambiental,	de ítems en la lista	Lista de chequeo
Colaboradores		el cumplimiento de		computador, papelería.	de chequeo) *100%	diligenciada por cada

		de la	políticas y operaciones,				actividad registrada
		Fundación	eficiencia energética y uso				para seguimiento.
			de agua y minimización de				
			residuos mediante una lista				
			de chequeo				
Gerentes	Planta	Implementar	Realizar planes que	1 mes	Gerentes de todas las áreas.	N° de actividades	Validación de la
salud ocupacional		en todos los	mejoren las condiciones			implementas / N°	ejecución mediante
		proyectos	ambientales en todos los			de mejoras	seguimiento de las
		actividades	proyectos que se ejecuten			realizadas*100%	políticas ambientales.
		que mitiguen					
		los riesgos de					
		contaminació					
		n al medio					
		ambiente.					

Plan de comunicaciones a los interesados (stakeholders)

A continuación, se presenta el plan de comunicaciones dispuesto por la Fundación Panamericana Para EL Desarrollo FUPAD Colombia, en el cual se ve reflejado los diferentes aspectos que se analizan en la responsabilidad social empresarial, los stakeholders que se ven influenciados por la toma de decisiones, la frecuencia y los medios con los que se divulgará los resultados u mejoras que se puedan ver inmersas en este proceso.

Tabla 5. *Plan De Comunicaciones FUPAD Colombia*

Plan De Comunicaciones Fupad Colombia			
Dimensión	Stakeholders	Frecuencia	Medio
ECONÓMICO	Directores	Mensual	Comité nacional, se hace la invitación por correo electrónico
	Socios		
	Donantes (entidades aliadas)		Como medio de verificación se realizan actas de soporte, listados de asistencia y registro fotográfico
	Cooperación internacional		
	Directores	Mensual	Invitación a las juntas por medio de correo corporativo
	Socios		
	Donantes		Habrà soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador.
	Donantes	Trimestral / cuando se requiera o se generen cambios	Capacitaciones, boletines, reuniones, correo institucional, talleres de socialización de proyectos con empresarios y entes gubernamentales
	Directores		
	Gerentes		
	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		Mensual	Visitas a campo
	Colaboradores			Llamadas telefónicas a diario
	Coordinadores			Comité se cita por correo electrónico
	(territoriales, zonales)			Como medio de verificación se realizan actas de
	Profesionales			soporte, listados de asistencia y registro fotográfico
	Analistas			
	Gerentes		Trimestral	Control de cumplimiento de los cursos virtuales
	Recursos humanos			Conferencias telefónicas
	Coordinadores			Invitación a las capacitaciones por medio de correo corporativo
	Profesionales			
	Analistas			Habrà soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador
	Directores		Mensual	Capacitaciones, talleres, carteleras, página web y correo institucional, capacitaciones con los proveedores y las comunidades
	Donantes			
	Departamento de recursos humanos			
	Gerentes			
	Coordinadores			
	Comunidades locales		Semanal	Redes sociales (Instagram, Facebook, twitter, YouTube), página web, mails, vías telefónicas vallas publicitarias y comunicación oral
	Directivas		Semestral	Actualizaciones programas en busca de mejorar los procesos.
	Planta gerentes			Control y seguimiento de todas las áreas y tareas asignadas.

AMBIENTAL	Gerentes		mensual	Visita de verificación a cada jornada, se cita por
	Colaboradores			correo electrónico
	Comunidad			Como medio de verificación se realizan actas de soporte, listados de asistencia y registro fotográfico
	Gerentes		Quincenal	Las impresoras y scanner pueden medir el % de
	Colaboradores			impresiones o scanner realizados por cada usuario
	Comunidad			Conferencias telefónicas
				Habrà soporte de ingresos por medio de la huella, registro al ingresar a la junta y las actas redactadas por el moderador
	Donantes		Trimestral / o cuando se	Capacitaciones, actividades socioambientales,
	Gerentes		generen cambios o surja	mensajes en la página web empresarial, boletines
	Gerentes		un evento	por el correo corporativo, pendones a lucivos a
	Coordinadores			cuidado y protección ambiental institucionales,
	Colaboradores			boletines y redes sociales, talleres mancomunados
	Proveedores			con los proveedores en los cuales se involucre las
	Comunidad			comunidades beneficiarias de los proyectos
	Directores		Después obtener	Mail corporativo, capacitaciones, talleres, cartelera,
	Socios		resultados de la lista de	redes sociales, informes de gestión y listas de
	Gerentes		chequeo trimestral	chequeo ambiental
	Coordinadores			
	Colaboradores			
	Comunidad			
	Gerentes	Planta	Mensual	Manejo de redes sociales, Capacitaciones,
	salud ocupacional			actividades que incentiven el buen uso de herramientas informáticas, Boletines informativos.

Modelo de informe de gestión recomendado

El tema de Responsabilidad Social a nivel nacional e internacional cada día cobra mayor interés 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 una organización con la sociedad y con su impacto con el medio ambiente será una parte crítica al medir su desempeño integral y su habilidad para operar de manera eficaz.

ISO 26000:2010 proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social 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 asuntos y/o capítulos que presenta la Norma ISO 26000:2010 a través de su índice son los siguientes:

- 1) Objetivo y Campo de aplicación
- 2) Términos y definiciones
- 3) Comprender la Responsabilidad Social
- 4) Principios de la Responsabilidad Social
- 5) Reconocer la Responsabilidad Social e Involucrarse con las partes interesadas
- 6) Orientación sobre Materias Fundamentales de Responsabilidad Social

Orientación sobre la Integración de la Responsabilidad Social en toda la Organizació

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 social en la entidad ante la comunidad que directa o indirectamente se ve relacionada en prestación de sus servicios profesionales.

La realización del presente trabajo logra identificar que los deberes de responsabilidad social, la buena elaboración y ejecución benefician al perfeccionar su situación frente a la competencia y tener una mejor imagen ante los clientes, sobre todo ante memorias de RSE que reseñen sus aportes a la sociedad.

Una empresa socialmente responsable tiene muchas ventajas sobre las demás porque causa un impacto positivo en el entorno a corto y largo plazo, y como los clientes están tomando más conciencia sobre el impacto ambiental, esto hace que la empresa se posicione estratégicamente en el mercado. De igual forma, como la Responsabilidad Social es un reto, obliga a que los empresarios busquen nuevas formas de hacer las cosas, promoviendo la innovación en sus productos y en su estructura como tal, logrando crear mayor valor para los clientes y, por ende, ser más competitivas.

Referencias Bibliográficas

Jarrín, G. (2015). *Habilidades gerenciales la gran industria de Quito*, capítulo 2. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del

Ecuador. <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=11379275&ppg=5>

Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales desarrollo y destrezas, competencias y actitud*, capítulo 2, 3 y 10. Editorial ECOE.

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10559782&ppg=11>

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

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467058&ppg=9>

Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional (4a. Edición)*. [N.p.]: Ecoe

ediciones. <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2051/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=547340&lang=es&site=eds-live>

Recursos educativos adicionales (Bibliografía complementaria)

Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. (pp.236-241).

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?ppg=9&docID=3204280&tm=1510418067904>

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

<https://www.youtube.com/watch?v=QrcxBOp2afc>