

**“LINEAMIENTOS PARA LA DEFINICION DE POLITICAS EN LAS
EMPRESAS PUBLICAS EN COLOMBIA FRENTE AL TEMA DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL”**

LAURA FONSECA BOLÍVAR

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
BOGOTÀ, 2010**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá, DC. 10 de Mayo de 2010

DEDICATORIA

Este proyecto rinde homenaje a la gran oportunidad que Dios ha puesto en mi camino para el crecimiento personal, intelectual, también agradecer a las personas que de una u otra manera participaron en el proyecto.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis agradecimientos a mis padres por su comprensión y paciencia, su apoyo y los valores que me inculcaron para conseguir el objetivo que hoy logro.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
2. OBJETIVOS	11
2.1 OBJETIVO GENERAL	
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
3. RESUMEN EJECUTIVO	12
4. JUSTIFICACIÓN	13
5. MARCO TEÓRICO	14
5.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	
5.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TEMA E INICIATIVAS PARA ABORDARLO.	17
5.3 RELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y POLÍTICA.	21
5.3.1 Política Pública	27
5.3.2 Política Empresarial	27
5.4 ESTADO / EMPRESA PÚBLICA EN COLOMBIA	29
5.4.1 Funciones del Estado	29
5.4.2 Estructura del Estado	31
5.4.3 Sobre la Rama Ejecutiva del Poder Público	31
5.5 CONSTRUYENDO CONFIANZA EN EL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO	34
6. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	36
6.1 CASO PRÁCTICO	
6.2 ENTENDIMIENTO DE LA ENTIDAD	36
6.3 DISPOSICIONES QUE RIGEN O PUEDEN GUIAR A ESTA ENTIDAD EN RELACIÓN CON LA RSE.	39
6.3.1 Ley 1328 de 2009	41
6.4 POLÍTICAS INTERNAS PARA LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD	41
6.4.1 Políticas de buen Gobierno para la Gestión Ética	41
6.4.2 Políticas de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía con sus grupos de interés.	42
6.4.3 Políticas sobre el riesgo	46
6.4.4 Políticas del Manejo de la Información.	47
6.4.5 Políticas de Planeación	48
6.4.6 Política de Informática y Sistemas	49
6.4.7 Políticas Financieras	53
6.4.8 Política de Calidad	53
6.4.9 Política de Gestión Humana	55
6.4.10 Política del Medio Ambiente	56

7. PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA DEFINICION DE POLITICAS EMPRESARIALES EN UNA EMPRESA PÚBLICA COLOMBIANA	57
7.1 APORTES PROPIOS	57
7.2 ENTENDIMIENTO DE LA ENTIDAD	57
7.3 OBJETIVO DE LA PROPUESTA	58
7.4 ALCANCE DE LA PROPUESTA	58
7.5 MARCO CONCEPTUAL	58
7.5.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	58
7.5.2 Política Empresarial	59
7.5.3 Sustento teórico de la propuesta	59
7.6 RAZONES POR LAS CUALES LA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y POLICIA DEBE INTERESARSE EN EL TEMA	60
7.7 BENEFICIOS ESTRATÉGICOS	62
7.8 DIMENSIONES Y ENFOQUE DE LA PROPUESTA	63
7.8.1 Responsabilidad Social Empresarial hacia fuera	63
7.8.2 Responsabilidad Social Empresarial hacia adentro	64
8. PROPUESTA	65
8.1 FORMULACION DE UNA POLITICA INSTITUCIONAL DE RSE	65
8.2 REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES INTERNAS	67
9. RECOMENDACIONES	70
10. CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS	

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Ley 1305 de 2009	71
Anexo 2 Ley 962 de 2005. Ley Anti-Trámites	77
Anexo 3 Capítulos 1º al 7º Políticas de Accionistas, Plan Integral de Gestión Ambiental, Social, Política de clientes, proveedores y Ciudadanía Corporativa	79

INTRODUCCIÓN

El tema base de este trabajo de grado es La Responsabilidad Social vista como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (*stakeholders* o grupos de interés).

La Responsabilidad Social Empresarial ha sido un tema que siempre ha estado presente, pero es a mediados del siglo XX, cuando adquiere una importancia significativa en la sociedad; hablar de RSE en el ámbito público y privado se ha constituido en un eje que aporta competitividad, sostenibilidad y desarrollo en las organizaciones.

Contribuir con lineamientos base para que las empresas del sector público en Colombia, se animen a formular políticas internas respecto al tema, ha sido el interés de este trabajo.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Uno observa iniciativas aisladas de las empresas públicas en nuestro país, para abordar el tema de RS. y surgen inquietudes frente al porqué siendo un tema de vital importancia para la sostenibilidad de la Sociedad aparentemente no se conoce mucho sobre la realización de un trabajo más consistente.

Algunas causas que podrían explicar esta “Inactividad” son:

Pueden no tener claro el alcance del Concepto Responsabilidad Social.

No existe un marco normativo de referencia al interior de las Empresas públicas (Políticas) que guíen el accionar frente al tema.

No es evidente la articulación del tema de Responsabilidad Social en la Gestión general de algunas empresas públicas en Colombia

Del anterior planteamiento, surge la pregunta, qué motiva la realización de este trabajo...

¿Es posible que las Empresas Públicas en Colombia, se motiven a abordar el tema de la Responsabilidad Social, a partir de tener unos lineamientos guía que les permitan generar políticas al interior de sus empresas?

Cito a continuación un aparte del pronunciamiento de la Unión Europea de Naciones que sustenta la necesidad de contar con una Reglamentación Guía en materia de Responsabilidad Social, que permita desarrollar prácticas responsables de una manera uniforme:

“... No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración Del Marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables.”¹

¹ LIBRO VERDE 1 "La responsabilidad Social de las Empresas. Una contribución empresarial al desarrollo sostenible"; publicado en el año 2002

Con la anterior cita, se refuerza la importancia de contar con una reglamentación en materia de (RS) a todos los niveles empresariales de un país.

Particularmente las entidades públicas en Colombia podrían contar con una guía de los procedimientos y ventajas que logran al desarrollar buenas prácticas en este tema, como no existe actualmente en nuestro país, el esfuerzo va dirigido principalmente a la estructuración de una propuesta que a partir del dimensionamiento del concepto, proponga unos lineamientos guía que les permita a las Empresas Públicas, generar políticas clave para el desarrollo de tema al interior de sus Organizaciones.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer lineamientos generales que contribuyan a que las Empresas del sector Público Colombiano, definan políticas internas frente al tema de Responsabilidad Social.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contextualizar los conceptos de: “Responsabilidad Social”, “Empresa Pública” y “Política Empresarial” para lograr articularlos.

Proporcionar lineamientos para que las empresas del sector público avancen en la definición de políticas de Responsabilidad Social.

Suscribir este alcance a por lo menos una empresa del sector público en nuestro país.

3. RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este trabajo, es el de brindar lineamientos para la definición de políticas internas en las empresas públicas en Colombia frente al tema de Responsabilidad Social. Con este propósito se parte de un acercamiento teórico de los conceptos clave tales como: Responsabilidad Social empresarial, política empresarial y empresa pública, y la manera como se articulan. Complementando esto, se tomará como referencia tendencias teóricas desarrolladas por especialistas en el tema.

El objetivo será suscrito a una empresa pública, que servirá de caso práctico para el trabajo de grado, para este efecto se realiza un entendimiento de la entidad, análisis de la información y se elabora la propuesta que es presentada a la entidad.

4. JUSTIFICACION

Para la realización de este trabajo, surgen 3 razones fundamentales que me motivaron a abordar el tema:

- La Responsabilidad Social es un tema de actualidad que podría ser asumido por las personas que deben guiar el desarrollo empresarial en una sociedad y en especial en las Empresas Públicas en nuestro país. Lograr una comprensión del mismo, podrá constituirse en una competencia en el mundo laboral que debo enfrentar.
- Contribuir al entendimiento del tema, ya que el trabajo ayudará a complementar los programas de las asignaturas correspondientes a Responsabilidad Social a través del pensum de la facultad de Administración de Empresas, complementando de esta manera la formación técnica que en otros campos se recibe.
- De acuerdo con en el artículo 366 del capítulo 5 de la Constitución política de Colombia, "El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado...".² Y por lo tanto, esta propuesta pretende contribuir de manera efectiva a esa causa.

² Constitución Política de Colombia. Capítulo 5. *De la Finalidad Social del Estado y de los servicios públicos*. Bogotá; Ed. Panamericana, 8ª edición, Pág. 179.

5. MARCO TEORICO

Resulta importante para la comprensión del tema que en adelante se va a desarrollar, partir del entendimiento y alcance de los conceptos clave Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Política y Empresa Pública, para la realización de esta propuesta. Así mismo como se articula el concepto de RSE en el contexto que se va a trabajar, con las empresas públicas del Estado Colombiano.

5.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Desde la segunda mitad del siglo XX, el campo de la Responsabilidad Social Empresarial ha venido presentando diversos conceptos, teorías y acercamientos que resultan complejos a la hora de indagar en el tema.

Aunque hasta el momento no se ha llegado a una definición universalmente aceptada de la RSE, podemos acercarnos a un concepto primario, definiendo cada término por separado, para luego engranar y poder definir qué es la RSE.

Según la Real Academia de la Lengua la Responsabilidad es: “una deuda u obligación de reparar un posible error en una cosa o asunto determinado”.³

A su vez, la Responsabilidad Social hace referencia a un “buen comportamiento”, dentro de lo que se considera “Bueno” para una sociedad.⁴ Este comportamiento debe ir acompañado de una contribución y conciencia social. Según Enrique Martín López, en su artículo publicado en 1999, la Responsabilidad Social, es la implicación personal de todos y cada uno de los miembros de una sociedad en la integración, el desarrollo y la conservación de la misma.

³ Tomado de la Real Academia Española de la Lengua: http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=responsabilidad; Consultado el 22 de Octubre de 2009

⁴ GLOBEDIA. http://co.globedia.com/responsabilidad-social_4; Consultado el 22 de Octubre de 2009

Frente a estas definiciones se comparte la idea de que el futuro de la sociedad está en relación con la consciencia e inconsciencia que frente al tema tengamos los ciudadanos del mundo.

Ahora bien para entender que es la Responsabilidad Social Empresarial, se ve cómo se aborda este concepto en el marco de la Comisión Europea de Naciones:

“...La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.”⁵

Teniendo en cuenta que se han desarrollado diversas formas de dar respuesta a lo planteado en los textos del Libro Verde, después de un proceso de estudio de esas soluciones, unos autores que citaremos a continuación desarrollaron un mapa teórico con respecto al tema de Responsabilidad Social Empresarial:

Los autores Elisabeth Garriga y Domenec Melé, candidata doctoral y profesor de la universidad de Navarra respectivamente, en su artículo: *"Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory"* intentan clarificar diversos enfoques desde los cuales se puede abordar el tema de la RSE, clasificando la Responsabilidad Social Empresarial en cuatro tendencias teóricas; teniendo como principal referente la perspectiva entre negocios y sociedad en cada una de ellas. Estas tendencias teóricas a las que nos referiremos enseguida, las han denominado: Integrativa, Instrumental, Política y Ética.

⁵ UNION EUROPEA, Libro Verde. Fomentar Un Marco Europeo Para La Responsabilidad Social De Las Empresas; (2001)

El propósito de conocer las tendencias teóricas que los autores mencionados nos presentan, radica principalmente en la importancia de darle una mirada integral al tema, entender los demás aspectos que influyen el desarrollo del concepto y los posteriores desarrollos que han tomado como fundamento ésta teoría.

La *tendencia teórica Integrativa* busca generar una mayor sensibilidad de la empresa hacia su entorno, ya que el objetivo de la empresa está en la satisfacción de las demandas que presente la sociedad; y el negocio depende de esta última para continuar y crecer, escuchando al entorno (escuchar al entorno es la clave para que una empresa crezca); con lo anterior pretende una mayor aceptación y prestigio social. Es en esta tendencia en la cual se pondrá más atención teniendo como marco de referencia la importancia de los grupos de interés para el proyecto de grado.

La pregunta recurrente es acerca de ¿cómo se escucha el entorno? Y se responde por medio de varias sub-teorías, dentro de las cuales destaco: La de los *Stakeholders Management* (grupos de interés) en la cual se identifican los grupos de mayor influencia que se ven afectados ò afectan las políticas y prácticas de la organización; y los *Issues Management*, en la que se encuentran los procesos donde la empresa identifica, evalúa y responde a los asuntos que puedan afectarla significativamente, en otras palabras se trata de anticipar aquellos temas y / o situaciones sociales, políticas y económicas clave, con el objeto de minimizar sus aspectos negativos sobre la Imagen Institucional y potenciar el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo.

Stakeholder e Issues Management son básicamente la definición del asunto en el que se quiere generar un impacto.

Las tendencias teóricas *instrumentales*, en la cual la RSE es considerada instrumento de creación de riqueza, es decir, cualquier actividad social, o cualquier ejercicio que se emprenda debe beneficiar a la empresa. Convirtiéndose así en una herramienta estratégica para llevar a cabo los objetivos económicos. En este grupo de teoría se incluyen: La maximización del valor para el accionista como criterio supremo para evaluar las actividades sociales empresariales; las estrategias para lograr ventajas competitivas y marketing con causa.

Seguidas de las tendencias *políticas*, donde se reconoce la responsabilidad de la empresa con la sociedad y así mismo el gran efecto del ejercicio responsable en el

escenario político. Entre las más destacadas Garriga y Melé mencionan: La ciudadanía corporativa y El constitucionalismo corporativo, este último basado en la idea de que la empresa es una institución social y debe ejercer el poder de forma responsable, de esta manera la responsabilidad social de los empresarios depende directamente del poder social que tengan, y, quien no ejerza el poder con responsabilidad lo perderá.

Por último se encuentran las teorías *éticas*, basadas en la responsabilidad ética de la corporación en la sociedad. Reconociendo que la perspectiva ética es una consecuencia de aceptar que la RSE es una obligación ética y la relación que existe entre negocios y sociedad está envuelto por los valores éticos. Lo anterior fundamentado en principios que expresan qué se debe y qué no se debe hacer en pro de la construcción de una mejor sociedad. Entre los enfoques se distinguen los siguientes:

Los derechos universales, basados en los derechos humanos y laborales y el respeto al medio ambiente, El desarrollo sostenible, dirigido a alcanzar un desarrollo humano que tenga en cuenta a las generaciones presentes y futuras, El enfoque del bien común, que sostiene que la empresa debe contribuir al bien común porque es parte de la sociedad.

Los autores recomiendan que uno no se debe casar con una sola (teoría) sino crear un conjunto donde se identifiquen las mejores prácticas con la relación con los grupos de interés, lo anterior se aplica a todas las tendencias teóricas presentadas por los autores.

5.2 EVOLUCION HISTORICA DEL TEMA E INICIATIVAS PARA ABORDARLO

Históricamente el abordaje del tema de RSE, se remonta a un planteamiento filosófico. En la década de los 60's Howard Bowen en "*Social Responsibilities of the Businessman*" (Harper, New York) hablaba de que las Empresas debían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones.

A partir de mediados del siglo XX, este tema adquirió un interés especial por parte de las empresas, tal y como lo señala Howard Bowen, las empresas cada vez más son más conscientes de la importancia de fortalecer la confianza en los mercados que actúan, y esta confianza se fundamenta en tener una actuación

adecuada, asumir la consecuencia de aquello que se hace y conocer el impacto de esas acciones, debilidades y fortalezas.

En la época de los 70's y los 80's, se integra, de una manera más estructurada, el concepto de RSE al concepto de Direccionamiento Estratégico de las Organizaciones al tomar en consideración los grupos de interés (*stakeholders*) para los negocios que manejan. A partir de los años 90 el tema de RSE empieza a ser sensible a todas las áreas de la organización y por ello adquiere el estatus de Estrategia Corporativa.

El Pacto Mundial surgió como una iniciativa de la ONU en 1999, al reconocer que el desarrollo de la humanidad depende en gran parte de lograr una dinámica global sostenible en términos sociales, ambientales y económicos, en la que se compartan valores para propiciar oportunidades a la población más vulnerable. Estas empresas asumieron el compromiso ético de acoger los diez principios relacionados con derechos humanos, normas laborales, ambiente y lucha contra la corrupción.

El Global Compact plantea 4 planos de acción:

- Derechos humanos
- Derechos laborales
- Derechos ambientales
- Lucha contra la corrupción

Que tienen como objetivo involucrar a las empresas privadas en la gestión de algunos de los principales retos sociales y medioambientales que se plantean con la creciente globalización⁶.

El punto clave está en tener una clara política de relacionamiento con sus *Stakeholders* (grupos de Interés) relevantes, buscando generar confianza recíproca, a través de:

- El establecimiento de compromisos con cada grupo de interés.
- La adopción de prácticas expresadas en programas y proyectos específicos.

⁶ NACIONES UNIDAD. <http://www.un.org/es/>

- La implementación de sistemas de seguimiento, verificación y notificación⁷.

De esta forma se busca asegurar la conformidad de los grupos de interés y el logro de los objetivos empresariales en materia económica, social y ambiental, que garanticen el desarrollo sostenible de su entorno, tal como lo plantean Garriga y Melé en su artículo: "*Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*", citado anteriormente.

Un informe del Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP) de 2005 da cuenta de más de 1.000 empresas en el mundo (40% de ellas PyMes) que avalan el Pacto Mundial.

América Latina no es ajena a este desarrollo y es así como en distintos países se crean instituciones promotoras del tema; es el caso del Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial – CCRE-, el Instituto Ethos de Brasil y Acción Responsabilidad Social Empresarial de Chile.

Colombia acoge el Pacto Mundial desde 1999 y en 2004, las primeras 54 empresas colombianas adherentes crean el capítulo nacional del Pacto Global.⁸

De otra parte en "la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en la sede de las Naciones Unidas (Nueva York, 2000), los jefes de Estado y de Gobierno del mundo firmaron la Declaración del Milenio. En ella asumieron compromisos en materia de paz y seguridad, derechos humanos, protección del entorno y atención especial a la pobreza. Con base en esa Declaración se concertaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ODM, que incluyen ocho objetivos, 18 metas y más de 40 indicadores que deben hacerse realidad para el 2015. Tal como en su momento lo planteó el Informe mundial sobre desarrollo humano 2003, los Objetivos de Desarrollo del Milenio constituyen un pacto entre las naciones para eliminar la pobreza humana".⁹

Al interior del Sistema de las Naciones Unidas el PNUD asumió las funciones de "marcador" y "director de campaña" respecto del progreso en los avances en los ODM hacia el 2015, año en que deben haberse logrado las metas. En cumplimiento de esta misión, en forma conjunta con el Sistema de Naciones

⁷ http://www.expoknews.com/wp-content/uploads/2008/10/22036_2552552009185635.pdf. Diálogo Con Los Grupos De Interés.

⁸ <http://www.colombiaincluyente.org/contenido/contenido.aspx?catID=173&conID=690>; Consultado el 27/02/2010

⁹ PNUD. <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=aBa020101--&m=a&e=B>; Consultado el 25 de febrero de 2010

Unidas, el PNUD apoya el seguimiento de los ODM en los países así como su incorporación a nivel local. Para ello, además de promover su difusión, el PNUD estimula la adaptación de las Objetivos desde la perspectiva global a la nacional y/o local, de acuerdo con las características, prioridades y condiciones de desarrollo de cada país o región”.

Los ODM se componen de 8 objetivos y 18 metas cuantificables, que son:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la educación primaria universal.
3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir en VIH SIDA, paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

En nuestro País, se observan iniciativas en la reglamentación del tema. El caso más reciente tiene que ver con el sector financiero. La ley 1328 de 2009 promueve el desarrollo voluntario de actividades de Responsabilidad Social Empresarial por parte del sistema financiero, asegurador y del mercado de valores. La ley 1328, en su artículo 96 creó el programa de Balance Social, que promoverá sin duda alguna consciencia en este sector para adoptar políticas integrales de sostenibilidad a través de las cuales se desarrollen y gestionen de forma seria programas sociales y ambientales.¹⁰

Por otro lado, se han realizado en Bogotá, dos (2) encuentros de Responsabilidad y Desarrollo Social, llamados “Colombia Responsable”, en sus versiones 2007 y 2009. Estos encuentros han sido organizados con el ánimo de conocer los esfuerzos que en materia de RS. Realizan el Gobierno Nacional y local, el sector privado, las organizaciones de sociedad civil, la academia y organismos internacionales, para lograr articularlos.

El objetivo del encuentro del año 2007, fue el de realizar un “Pacto por una Colombia Responsable” en el que se reafirmaran las iniciativas que buscaban la sostenibilidad equitativa entre los factores económicos, sociales, culturales y ambientales.

¹⁰ <http://www.rodriquezazuero.com/documentos/boletines/boletin10.pdf>. Consultado el 20 de marzo de 2010

Según el artículo: La Responsabilidad Social en todas las esferas de la pagina web Universia, se llegó a una conclusión clara y contundente del encuentro, y es que:

”Según Cecilia López Montaña, ex senadora de la Republica, la Responsabilidad Social Empresarial es un tema que se encuentra atrasado en Colombia, en comparación con los demás países de latino América, ocupando el puesto número 55 en el ranking.”¹¹

Vale la pena mencionar otras iniciativas que han impulsado los gobiernos locales en procura de abordar el tema como han sido: la “Formación y Fortalecimiento de las Organizaciones Comunitarias” en la Administración de Antanas Mockus y la “Escuela Distrital de Participación y Gestión Social” en la alcaldía de Luis Eduardo Garzón.

Igualmente la promulgación por parte del Icontec de la norma GTC 180, pretende ser una guía para las empresas, de carácter voluntario más no certificable para quienes iniciar una gestión Socialmente responsable.

Por su parte el CCRE, Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial, adelanta investigaciones en este campo y El BID y La ANDI también hacen esfuerzos para generar alianzas a nivel sectorial.

Un análisis más detallado de estos antecedentes, podrá constituirse en un referente importante para las personas y ó instituciones que quieran valerse de este trabajo, como base para la comprensión e implementación de tema en sus empresas, pues se podría hacer una recopilación de las prácticas desarrolladas a nivel mundial, local y regional.

5.3 RELACION ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y POLÍTICA

El objetivo primordial de este trabajo de grado es recomendar lineamientos que le permitan a las Empresas del estado, abordar el tema de RSE, presentando un

¹¹ La Responsabilidad Social En Todas Las Esferas. <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/la-responsabilidad-social-en-todas-las-esferas/las-propuestas-de-naciones-u.html>.

modelo de política empresarial que pueda ser replicado en varias organizaciones del Estado Colombiano.

De acuerdo con este objetivo, es importante mostrar la relación existente entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Política Pública, para lo cual se ha tomado como base el artículo escrito por la economista Claudia Cárdenas Acosta titulado “RSE y Política Pública”.

Claudia Cárdenas empieza su artículo recordando que los procesos de desarrollo de un país, tienen como finalidad la mejora sustancial de las condiciones de vida de la sociedad; así mismo el fin de la *política pública* es la superación de condiciones de pobreza en la sociedad. La empresa se encuentra en un lugar a favor de sus intereses, ya que sus *stakeholders* son parte fundamental de la comunidad en la que se encuentran, la cual tiene problemáticas que están dentro de lo que la política pública busca solucionar; Es allí donde hay un alineamiento de intereses con un objetivo común, el cual es: generar valor para todos. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se puede plantear que:

“ La RSE asumida e implementada como modelo al interior de las empresas del sector privado y definida como una forma de entender los negocios que se integran a la estrategia de competitividad empresarial de manera transversal, incorporando el dialogo con sus grupos de interés y bajo una lógica de contribución al proceso de desarrollo del país, se convierte en un aliado potente del gobierno en la ejecución de políticas públicas que aporten en la solución de la problemática social y en un contexto de desarrollo sostenible, ésta alianza es un agente generador de valor público”.¹²

Responsabilidad Social Empresarial y Política Pública comparten un mismo objetivo, si nos remitimos a la historia, la Política Pública toma decisiones que permiten resolver situaciones socialmente problemáticas, la RSE desde su origen, nace con la intención de hacer parte de la estrategia de negocio de la empresa, a partir de ahí, minimizar sus efectos negativos sobre la sociedad y buscar beneficios teniendo en cuenta el dialogo con los grupos de interés contribuyendo así al proceso de desarrollo del país, es el objetivo compartido.

Ya teniendo la relación entre estos dos conceptos relevantes para el proyecto, se retoma la teoría desarrollada por los autores Elizabeth Garriga y Doménec Melé,

¹² CMRE. www.ccre.org.co; consultado el 25 de febrero de 2010

clarifican los distintos enfoques desde los cuales se puede abordar el tema de RSE; retomo la explicación y el análisis de una de las cuatro tendencias teóricas que proponen, puesto que es la que se elige por ser la que más se ajusta a la aplicación de nuestro caso empresarial, adicionalmente porque guarda una relación directa con las iniciativas actuales, que sobre esta materia está avanzando el Estado Colombiano.

La tendencia teórica a la que nos referimos es la *Integrativa*, que busca generar mayor sensibilidad de la empresa con respecto a su entorno, ya que el objetivo de las empresas está en la satisfacción de las demandas que presente la sociedad; y el negocio depende de esta última para mantenerse y crecer. Escuchando al entorno, las empresas obtendrán mayor aceptación y prestigio social.

La intención del DNP, es formular una política pública de inversión social privada, teniendo en cuenta que este es un sector que lleva consigo múltiples oportunidades para el País. A continuación se presenta el marco de referencia de esta Ley:

En el año 2009, el Departamento Nacional de Planeación anunció un concurso de méritos, el cuál ayudará a las entidades del estado a la formulación de una política pública que promueva e incentive la inversión social privada en Colombia como una manera de concretar el tema de Responsabilidad Social.

Históricamente, el rol de cada uno de los actores empresariales (Público y Privado) y de acuerdo con las posiciones expuestas en un gran debate que se realiza con respecto de este tema, se le asigna al sector público el rol de responsabilizarse por la garantía del bienestar de la población, particularmente de los menos favorecidos ó en situaciones de pobreza, pobreza extrema; por otro lado el sector privado se encuentra tildado de ser responsable de crecimiento económico y generación de riqueza.

Muchas han sido las posiciones adoptadas en los debates sobre el tema. Posiciones que van desde la reducción del Estado, en diversos países, hasta el impulso de medidas que aumentan su presencia en sectores particulares como: salud y educación. Sin embargo, el tema va más allá que la decisión y adjudicación de responsabilidades, y la conclusión a la que se llega, es que si bien cada sector debe tener delimitadas sus funciones, “el bienestar y la prosperidad

son asunto de todos, y que en este propósito es necesario generar la concurrencia del sector privado en los propósitos del bienestar”¹³.

Es en la anterior afirmación donde concurren el rol del sector privado, con la Responsabilidad Social, al ser ésta última un “buen comportamiento” dentro de los que se considera “bueno” para una sociedad, y que vaya acompañado de una contribución y conciencia social, es completamente aceptable que este sector continúe su rol, con la necesidad de desarrollar esa labor en un marco ético compartido, fundamentado en la sensibilidad y el compromiso, ya que este trabajo no se le puede dejar exclusivamente al sector público y es un reto la generación de bienestar colectivo e inclusión de los menos favorecidos.

Existe una serie de elementos que incentiva la reflexión sobre “la inversión social privada”, dentro de la cual una de las más relevantes es el desarrollo de actividades voluntarias por parte de grupos ó individuos que son partícipes del sector privado, quienes invierten tiempo y dinero, alrededor de una agenda de bienestar y responsabilidad social, sin embargo esto no debe comprenderse como una acción netamente filantrópica “sino de la convicción que ha venido adquiriendo el sector privado acerca de la necesidad de consolidar actividades sostenibles, de generar un clima de negocios favorable, de expandir los mercados y de contar con la estabilidad suficiente para generar el crecimiento económico, en un entorno en el que el bienestar de la población apalanque de manera constante este crecimiento”.¹⁴

Y es que el tema de RSE debe comprenderse no sólo como una ayuda a las personas menos favorecidas, por medio de la destinación de dinero del capital de la empresa, que no tendrá retorno más que la buena causa y colaboración. Los actos de RSE pueden ser rentables y deberán ir encaminados a actividades sostenibles que por ende generen crecimiento económico.

Finalmente, teniendo un poco enmarcado el debate y a la conclusión que se llegó, la inversión social privada, son todas las formas que adoptan las iniciativas del sector privado, y especialmente del empresariado, con el fin de general inclusión para la población, y de avanzar hacia actividades social y ambientalmente sostenibles.¹⁵

¹³DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. http://www.contratos.gov.co/archivospuc1/2009/PPC/103001000/09-10-68236/PPC_Proceso_09-10-68236_103001000_1343051.pdf. Consultado el 25 de febrero de 2010

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

Éste concurso de méritos que realizó en DNP, es una muestra aplicable de la tendencia teórica de Garriga y Melé, por el cual se busca la generación de sensibilidad por parte de las empresas hacia su entorno, y esta es una propuesta eficaz y clave para el desarrollo del tema Responsable en Colombia.

Y es que algunas empresas tienen iniciativas descentralizadas por medio de las cuales se hacen partícipes y se involucran en la causa (RSE), sin embargo, en medio de la falta de estructura y método, hay formas dirigidas por el Estado de una manera organizada, en las cuales las empresas que estén interesadas podrían hacerse partícipes.

Es el caso de la Red “Juntos”, una estrategia de intervención integral y coordinada por parte de los diferentes organismos y niveles del Estado, para mejorar las condiciones de vida de las familias en situación de pobreza. *JUNTOS* concentra todos los programas sociales en las familias seleccionadas con el fin de que alcancen una serie de Logros Básicos que les permitan romper trampas de pobreza.¹⁶ Es el mecanismo fundamental para lograr que Colombia pueda alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Se verán algunos ejemplos de empresas que usan como política de RSE algunos elementos que pueden catalogarse como de la tendencia teórica integrativa, ya que pretenden integrar el tema social. A continuación se realiza un paralelo entre 3 reconocidas organizaciones que están haciendo un trabajo serio y comprometido frente al tema: Ecopetrol, Empresa de Energía de Bogotá e ISA.

Las empresas mencionadas anteriormente siguen completamente el un concepto similar de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo dentro de las generalidades de sus políticas responsables un compromiso directo con sus *stakeholders* y a su vez dando crecimiento a las cadenas de valor.

El concepto con el que se alinean es el presentado por el *World Business Council for Sustainable Development*, la Responsabilidad Social Empresarial es: “el conjunto de prácticas, principios y valores que implican un compromiso de la empresa en tener un comportamiento ético y contribuir al desarrollo y calidad de vida de sus grupos de interés”.

¹⁶ <http://www.slideshare.net/boyacaresponsable/1-accion-social-red-juntos>; Consultado el 25 de febrero de 2010

Ecopetrol por ejemplo, establece que su finalidad es fortalecer y gestionar de manera responsable las relaciones de la empresa con sus grupos de interés, a partir del reconocimiento de sus necesidades y expectativas y de la adopción de prácticas que busquen el beneficio mutuo, con el fin de asegurar la confianza y reputación de la empresa y la sostenibilidad del negocio a largo plazo¹⁷.

La Empresa de Energía de Bogotá entiende la Responsabilidad Social Corporativa como la adopción de las mejores prácticas de gestión empresarial, sobre la base de relaciones de confianza y beneficio común con todos sus grupos de interés¹⁸. La Junta Directiva y la Alta Gerencia de EEB han dado las bases de la Política Integral de Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y acorde con las políticas públicas en materia de energía y gas de la Nación, el Distrito Capital y de los municipios de influencia de la Empresa en pro del desarrollo económico y social del país.

EEB declara que asume el concepto de corresponsabilidad en la planeación, gestión y prestación de los servicios públicos, para lo cual consolidará las alianzas público-privadas que hacen factible construir ciudades organizadas en pro del bienestar común. EEB se ha propuesto adecuar su comportamiento responsable a las nuevas exigencias del mercado y la sociedad contemporánea quienes reclaman además de la competitividad de las empresas y su sostenibilidad financiera, una nueva dimensión de lo social que potencie, garantice y haga sostenible nuestra participación efectiva en la transformación de las necesidades y realidades del país.

En ISA reconocen que las empresas son actores centrales del desarrollo, y que por ello, la sociedad demanda una mayor responsabilidad tanto en el ejercicio de la actividad productiva como en el fortalecimiento del interés público, en corresponsabilidad con el Estado.

Su Gestión Empresarial asume el compromiso de contribuir a la construcción de nuevas y mejores condiciones para la sociedad en su conjunto¹⁹. Han desarrollado el concepto de RSE a partir de la premisa “Marco equilibrado de relaciones”. Definen de la siguiente manera su política: “La RSE es el marco equilibrado relaciones entre las empresas del Grupo ISA y sus partes interesadas, constituido por el conjunto de valores, prácticas y compromisos, con el fin de agregar valor,

¹⁷ ECOPETROL. www.ecopetrol.com.co; consultado el 2 de febrero de 2010

¹⁸ EEB. www.eeb.com.co consultado; el 2 de febrero de 2010

¹⁹ ISA. www.isa.com.co; consultado el 2 de febrero de 2010

generar confianza y contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde tienen presencia.”

Otra semejanza entre las empresas citadas anteriormente es que adquirieron una responsabilidad y compromiso, que como otras muchas a nivel mundial, acogieron iniciativas que permiten unir lazos de colaboración entre empresas, organizaciones sociales, autoridades gubernamentales y ciudadanos para generar mayores y mejores impactos en la sociedad. Es así como coherente con sus principios de responsabilidad empresarial, Ecopetrol, EEB e ISA donde el gobierno tiene gran participación, están comprometidos con el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

5.3.1 Política Pública

La política pública es un conjunto de acciones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación a una cuestión que requiere atención, interés, y movilización de otros actores de la sociedad, dentro de sus características importantes se encuentran:

Cuentan con el respaldo de normas de cumplimiento obligatorio, y en consecuencia tienen repercusiones en la sociedad, afectando la vida de las personas en su interpretación de la realidad.²⁰

5.3.2 Política Empresarial

Desde un punto de vista general la dirección de una empresa trata de orientar el comportamiento y la toma de decisiones de las personas que componen la empresa hacia sus objetivos. Para adecuar su funcionamiento interno a las exigencias del entorno las empresas definen su política empresarial de la manera más conveniente para aprovechar las oportunidades que les brinda el entorno de acuerdo con sus capacidades y recursos (estrategia empresarial) y estructuran y coordinan sus actividades de una determinada forma (estructura organizacional).²¹

Las políticas empresariales explicitan los principios básicos de la empresa para la toma de decisiones. Permiten un proceso de toma de decisiones que sea

²⁰ http://www.redadultosmayores.com.ar/buscador/files/REDES004_Huenchan.pdf

²¹ <http://admindeempresas.blogspot.com/2009/11/politica-empresarial.html>; Consultado el 19 de abril de 2010.

coherente con los objetivos globales de la empresa. Consisten en criterios generales que orientan o guían el pensamiento en la toma de decisiones, son guías orientadoras para la acción, que establecen los límites dentro de los cuales habrá de tomarse una decisión y garantizan que ésta sea consistente con y contribuya a un objetivo.

Las políticas empresariales responden a una estrategia y, como tal, deben estar predefinidas. En efecto, definida la estrategia, lo que la empresa va a hacer para alcanzar sus objetivos (los resultados que desea lograr), se establecen políticas que orientan las acciones para alcanzar la visión de la compañía.²²

La política empresarial es una de las vías para hacer operativa la estrategia. Suponen un compromiso de la empresa; al desplegarla a través de los niveles jerárquicos de la empresa, se refuerza el compromiso y la participación del personal.²³

La política empresarial suele afectar a más de un área funcional, contribuyendo a cohesionar verticalmente la organización para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Al igual que la estrategia, la política empresarial proporciona la orientación precisa para que los ejecutivos y mandos intermedios elaboren planes concretos de acción que permitan alcanzar los objetivos.

Cuando tenemos la calidad como uno de los objetivos estratégicos, la política de la calidad anima a los directivos funcionales a incorporar la orientación al cliente en la situación de cada unidad organizativa. La Política de la Calidad debe ser muy simple y fácilmente comprensible para que sea comunicable y entendida sin dificultad.

La política empresarial supone un compromiso formal de la empresa con la calidad, por lo que ha de ser ampliamente difundida interna y externamente.

La política empresarial, obviamente, ha de ser adecuada para cada empresa y ajustadas a las necesidades y expectativas de sus clientes. Como contenido, es bueno que hagan referencia a:

²² Ídem

²³ <http://uploadmon.blogspot.com/2007/03/politica-empresarial.html>; Consultado el 20 de abril de 2010.

- Un gran objetivo (satisfacción del cliente, competitividad, etc.).
- La vía o forma de conseguirlo para ganar en credibilidad (ISO, etc.).
- Los recursos necesarios (formación, participación, organización formal).
- Los clientes internos (accionistas y personal) y a sus intereses (beneficio y satisfacción).²⁴

5.4 ESTADO / EMPRESA PÚBLICA EN COLOMBIA

"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"²⁵.

Así como se reseña en la Constitución Política de Colombia de 1991, el Estado debe entenderse como el agrupamiento social en un territorio determinado y reconocido, constituido bajo la legitimidad de un poder político público, que abarque normas respaldadas jurídicamente para mantener un orden social.

5.4.1 Funciones del Estado:

Las funciones del Estado tienen el objetivo de cumplir los fines del mismo; es decir, buscan darle al individuo un entorno apropiado para su realización como ser humano. Para lograr estos fines existen tres funciones principales:

1. Función legislativa: Es la encargada de dictar las normas que regirán el comportamiento de los individuos dentro de una sociedad; está representada por un congreso bicameral, dividido en Cámara de Representantes y Senado de la República también lo integra las Asambleas Departamentales y los Consejos municipales.²⁶
2. Función gubernamental: Es la encargada de poner en ejecución el conjunto de normas aprobadas por el Congreso, bajo las cuales se desarrollará el Estado.

²⁴ Ídem

²⁵ Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 1º. Bogotá; Ed. Panamericana, 8ª edición

²⁶ <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli2.htm>; Consultado el 23 de marzo de 2010

También llamada rama Ejecutiva es la que representa el gobierno. Está conformada a nivel nacional por el Presidente de la República, el Vicepresidente, los Ministros y los directores de departamentos administrativos. A nivel departamental está conformada por los Gobernadores y los secretarios de gabinete; y a nivel municipal o distrital por los Alcaldes y sus secretarios de gabinete.²⁷

3. Función judicial: Es la encargada de manejar el derecho; es decir, se encarga de juzgar y, por medio de las leyes que se establezcan dentro de la constitución del Estado, buscar una solución a los conflictos que se presenten entre individuos o entre particulares y el Estado. Está representada por la Corte Constitucional, por la Corte Suprema de Justicia, por el Consejo de Estado, por el Consejo Superior de la Judicatura, por la Fiscalía y por las Jurisdicciones.²⁸

La constitución de 1991, en el convencimiento de que se han venido desarrollando otros órganos que son igualmente indispensables para la subsistencia misma del concepto de estado de derecho, consagró en el artículo 113 de la Carta Política la existencia de otros órganos, otorgándoles la categoría de "autónomos e independientes" y los dotó de "funciones separadas" aun cuando enfatizó en la necesidad de que entre ellos y las diferentes ramas del poder público se establezca una "colaboración armónica para la realización de sus fines.

Entre dichos órganos independientes se encuentran los de control. Conforme al artículo 117 de la norma superior se establece claramente que "El ministerio Público y la Contraloría General de la República"²⁹

²⁷ idem

²⁸ idem

²⁹ http://web.presidencia.gov.co/presidente/funcion_auv2.htm. Consultado el 23 de Marzo de 2010

5.4.2 Estructura del Estado



Tomado de: http://web.presidencia.gov.co/presidente/funcion_auv2.htm

5.4.3 Sobre la Rama Ejecutiva del poder público

Los establecimientos públicos, junto con las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, conforman el grupo de las llamadas entidades descentralizadas, las cuales son una expresión de la descentralización especializada o por servicios en la cual el poder central se entrega por mandato legal a una persona jurídica pública creada para el efecto, con el objetivo de que atienda exclusivamente el servicio y se especialice en su prestación.³⁰

³⁰ http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma_temas.jsp?i=30211; Consultado el 2 de abril de 2010.

Según el marco político para la creación de empresas, Las empresas públicas, son entidades constituidas con capital del Estado en su totalidad. Tienen como finalidad la realización de actividades productivas o la prestación de un servicio en régimen de derecho privado. Dentro de este esquema todas estas empresas deben ejercer su autonomía estableciendo sus objetivos y controlando su poder de gestión. Son creadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Estas entidades pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean por medio de un decreto de la Rama Ejecutiva, gracias a él realizan sus actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad.

Las empresas publicas se integran por el conjunto de organismos que hacen parte del Estado y que configuran la Ramas del Poder Público, y podrían estar dirigidas o compuesta por o desde La Presidencia de la República, Ministerios, Superintendencias, Institutos Públicos, Gobernaciones, Alcaldías, entes Parroquiales, y cualquier otra dedicada a la prestación de servicios públicos.³¹

Las empresas Públicas cuya propiedad es el Estado Colombiano se encuentran divididas en: Entidades adscritas y Entidades vinculadas. La vinculación ó adscripción corresponde a la relación y grado que se establezca a un Ministerio público ó a una entidad determinada.

Al estar una entidad vinculada tiene mayor grado de independencia que las entidades descentralizadas por servicios respecto de los órganos del sector Administrativo. Mientras que las entidades adscritas son las que hace el órgano legislativo de una entidad Nacional a un Ministerio al cual guarda afinidad, excepto que existe disposición Constitucional que indique en cual debe adscribirse o vincularse. El que estén adscritas o vinculas a un órgano determinado no impide que se vinculen a otro siempre y cuando guarden afinidad con el nuevo órgano.

La diferencia entre este tipo de Entidades, es el grado de independencia y autonomía que tienen con respecto del órgano central al cual están vinculadas o adscritas, las adscritas tienen mayor dependencia y de hecho mayor vigilancia del órgano central.³²

La empresa en la que se va a desarrollar el caso práctico de este trabajo de grado, Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía, la cual es una empresa vinculada al

³¹ http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/21/politica_publica_creacion_empresas.pdf. Consultado el 9 de Noviembre de 2009

³² <http://catedrasjorr.blogspot.com/2007/09/trabajo-administrativo-general.html>

Ministerio de Defensa Nacional, por lo cual cumple con las características anteriormente enunciadas.

Por otro lado es una empresa industrial y comercial del Estado, este tipo de empresas, son organismos creados por la ley, o autorizados por esta, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones que consagre la ley, y que tienen las siguientes características:

- Personería jurídica.
- Autonomía administrativa.
- Capital independiente, constituido totalmente con bienes o fondos públicos comunes; los productos de ellos o el rendimiento de impuestos, tasas o contribuciones de destinación especial.
- A pesar de tener funciones de derecho privado por su calidad de instituciones industriales y comerciales, existen excepciones, es decir, aplicación del derecho público, como por ejemplo: El régimen de derecho privado está representado fundamentalmente por el Código Civil y por el Código de Comercio. Igualmente, se aplica en parte el derecho laboral común, es decir, el Código Sustantivo del Trabajo.
- Según lo conceptuado por el Consejo de Estado, se aplica el derecho público a las actividades atinentes a su creación, organización, control fiscal y, en general, a las que tienen que ver con sus relaciones con la Administración Central.
- Cuando la ley le confiere a la empresa funciones de carácter administrativo, como es el caso de atribuirle competencias que le corresponden al Estado.
- En materia laboral, todos los directivos (por lo general, el presidente y el jefe de control interno) tienen carácter de empleados públicos, mientras que los demás empleados tienen la calidad de trabajadores oficiales.

Como ejemplos de estas empresas están:

- Empresa Colombiana de Petróleos –Ecopetrol– (vinculada al Ministerio de Minas y Energía).
- Servicio Aéreo de Territorios Nacionales –Satena– (vinculada al Ministerio de Defensa Nacional)³³.

5.5 CONSTRUYENDO CONFIANZA EN EL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO³⁴

A continuación se realizará un breve resumen del artículo consultado en la página del CCRE, por tratarse de un asunto relevante para el tema que se desarrolla.

Teniendo como base el documento elaborado por el CCRE; El gran desafío de las entidades gubernamentales esta en adoptar un Modelo de Administración de lo público, a partir de la gestión de la ética y la Responsabilidad Social. Este modelo fortalecerá la gobernabilidad y legitimidad del Estado y el consecuente desarrollo político, económico y social del país.

En un mundo cambiante todas las organizaciones y por ende las entidades públicas, deben ser abiertos, flexibles y propositivas frente a las nuevas demandas y necesidades sociales; por tanto, la confianza y la legalidad en lo público, al igual que en lo privado, se construye día a día a través de las decisiones de sus colaboradores.

“Gestionar la ética y construir confianza en las instituciones públicas comprende la reflexión de cuatro preguntas centrales: ¿Qué Entidad tenemos éticamente?, ¿qué Entidad queremos?, ¿cómo logramos esa Entidad? y ¿cómo sabemos que lo estamos logrando? Desde el enfoque de la Gestión Ética y la Responsabilidad Social, estos momentos reflexivos comprenden la realización de actividades que se articulan entre sí, permitiendo la identificación e interiorización de principios y valores comunes de tal manera que se constituyan en criterios de orientación y autorregulación para la Entidad.”³⁵

³³ <http://www.dmsjuridica.com/CODIGOS/REGIMENES/Reg. Legal De Sociedades/Conceptos/Concepto%202020-047988.htm> consultado el 23 de marzo de 2010

³⁴ CRME. www.cree.org.co

³⁵ Documento elaborado por el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial; Octubre 2003

Como consecuencia de este proceso, se le posibilita a la Entidad la formulación de unas estrategias que permitan interpretar y responder a las necesidades y demandas sociales en correspondencia de los lineamientos de la Responsabilidad Social y las fortalezas y debilidades de la Entidad.

6. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 CASO PRÁCTICO

Para desarrollar la Fase práctica de este trabajo de grado, se conto, en representación del Sector Público, con la participación de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía (Caprovimpo). La colaboración de la Oficina Asesora de Planeación de esta entidad, hizo posible reunir información de la Entidad.

6.2 ENTENDIMIENTO DE LA ENTIDAD

La información que será citada a continuación, es tomada de la página web de la entidad www.caprovimpo.gov.co/Paginas/Principal.aspx y posteriormente validada y complementada en entrevista con la jefe de la oficina asesora de Planeación.

Naturaleza Jurídica

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizada como establecimiento de crédito, de naturaleza especial, dotada de personería jurídica autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y vigilada por la Superintendencia Bancaria.

Marco Jurídico

La Caja Promotora de Vivienda militar fue creada mediante la ley 87 de 1947. Reorganizada por los Decretos 3073 de 1968, 2351 de 1971, 2184 de 1984, 2162 de 1992 y la ley 973 de 2005, en donde se amplia su objeto social a la Policía Nacional, se redefinen sus funciones al igual que la Integración y funciones de la Junta Directiva y del Gerente General y se dictan disposiciones referentes a: Afiliados forzosos, tipo de aportes y requisitos para acceder al subsidio entre otras disposiciones.

La ley 1305 de 2009 (**anexo1**), Modifica el plazo para acceder al subsidio y amplia la cobertura al primer beneficiario en caso de muerte del afiliado.

Misión

Contribuir al bienestar de sus afiliados, facilitando el acceso oportuno a soluciones de vivienda, mediante los *7 modelos de atención*, a través de la efectiva administración de aportes, cesantías y, el otorgamiento de subsidios, con estándares de excelencia en todas sus actividades de acuerdo con el marco legal aplicable.

Visión

En el *2012* será reconocida como la empresa de carácter social sostenible financieramente, que mejora la calidad de vida de sus afiliados, mediante el oportuno otorgamiento de servicios, que aseguren la satisfacción de sus afiliados.

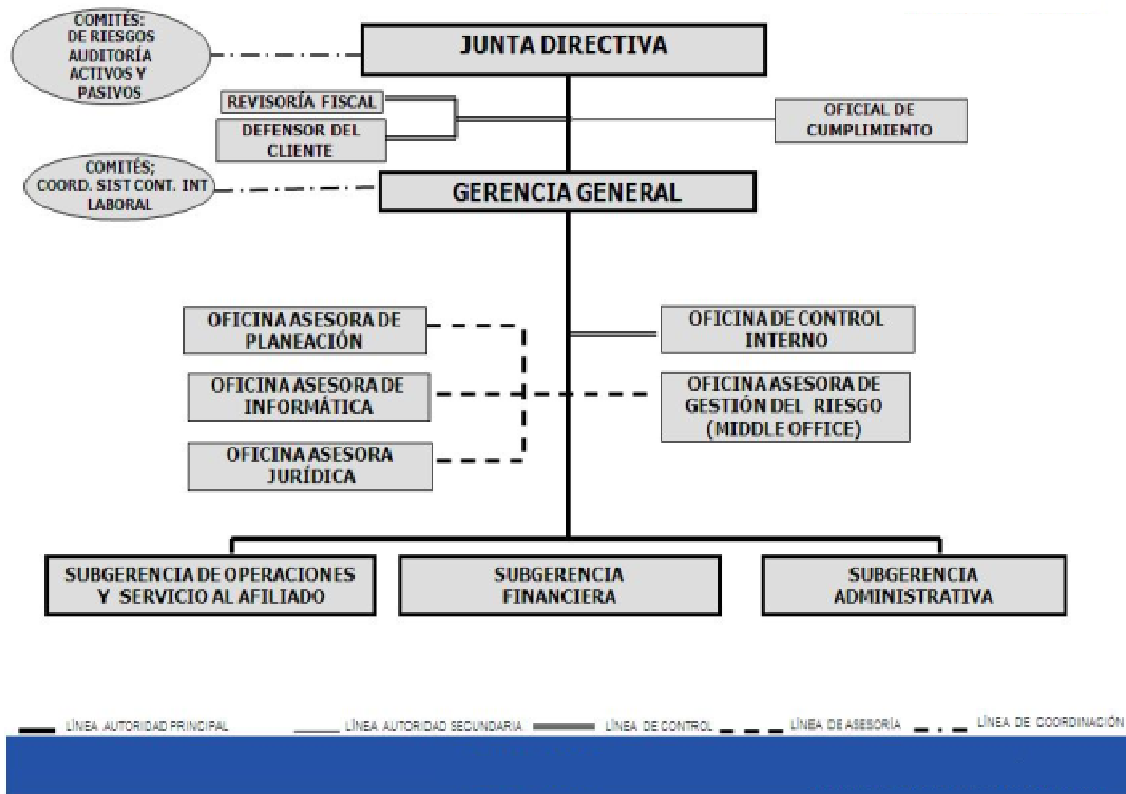
Funciones

1. Colaborar con el Ministerio de Defensa Nacional en la formulación de la política y planes generales en materia de vivienda propia para sus afiliados.
2. Administrar directa o indirectamente los bienes muebles o inmuebles y los recursos de capital que constituyen el patrimonio de la Entidad.
3. Fomentar el ahorro voluntario de sus afiliados.
4. Organizar sistemas especiales de administración de los recursos de los afiliados, a través de entidades fiduciarias, bancos u otras entidades del sector financiero vigiladas por la Superintendencia Bancaria.
5. Celebrar contratos de mandato, encargos de gestión, administración fiduciaria y fiducia pública en las diferentes modalidades, conforme a las normas de la Ley 80 de 1993, o las que la adicionen, modifiquen o sustituyan.
6. Recibir y administrar los aportes de sus afiliados.
7. Llevar el registro de los aportes de sus afiliados a través de cuentas individuales.
8. Pagar a los afiliados el ahorro que por concepto de cesantías sea trasladado a la Caja por el Ministerio de Defensa Nacional y la Policía Nacional.

9. Conceder crédito hipotecario para sus afiliados, con destino a la consecución de vivienda y organizar para el efecto sistemas y procedimientos especiales, conforme a lo dispuesto en el parágrafo del artículo primero de la Ley 546 de 1999, cuando cumplan el tiempo requerido para acceder a la solución de vivienda.
10. Identificar las necesidades de vivienda de sus afiliados, por categoría relativamente homogénea, con el fin de que puedan participar colectivamente en proyectos específicos.
11. Identificar en el mercado proyectos habitacionales de vivienda nueva o usada, para facilitar a los afiliados la adquisición de vivienda a través de los sistemas disponibles.
12. Propiciar a solicitud de los afiliados, la ejecución de programas de vivienda, asesorar su vinculación a estos y velar por el cumplimiento de las condiciones técnicas y financieras pactadas.
13. Ejercer a nombre de los afiliados, la asesoría técnica del desarrollo de los programas de vivienda a los que se vincule los afiliados.
14. Gestionar la consecución de subsidios y apoyos de carácter técnico y financiero que contribuyan a mejorar el acceso a la vivienda de los afiliados.
15. Gestionar la consecución de subsidios y apoyos de carácter técnico y financiero que contribuyan a mejorar el acceso a la vivienda de los afiliados



Organigrama



6.3 DISPOSICIONES QUE RIGEN O PUEDEN GUIAR A ESTA ENTIDAD, EN RELACIÓN CON LA RSE.

7.2.1 Ley Anti tramites. Una de las leyes que involucra a La Caja Promotora de Vivienda Militar es la ley Anti trámites. De acuerdo con el plan “Visión Colombia 2019”, es meta para el Estado consolidar un Gobierno para el ciudadano. Así, en el año 2019 todas las entidades del Estado atenderán en línea a sus usuarios, y el trámite personal y el uso del papel en las mismas habrán desaparecido.

Esta Ley es una iniciativa gubernamental que se expidió para reducir buena parte de los trámites y procedimientos que las personas jurídicas y naturales deben hacer ante diferentes entidades del Estado.³⁶

La Ley se fundamenta en los principios rectores de la política Anti trámites consignada en el Documento Conpes 3292 de 2004, el de la racionalización, la estandarización y automatización de trámites, con un fin el de evitar exigencias injustificadas a los Colombianos, así como ahorros en costos, tiempo y propender por la utilización de las herramientas tecnológicas.³⁷

Prohíbe la exigencia de requisitos adicionales para el ejercicio de derechos o actividades que hayan sido reglamentadas de manera general por la Ley.

A la pregunta de si ésta ley se necesitaba. Se puede responder que Sí. Muchos de los trámites que los Colombianos realizaban en las diferentes entidades del Estado requerían de una gran inversión de tiempo y dinero, lo cual en muchos de los casos se convertía en un obstáculo para llegar a la finalidad de la diligencia. Igualmente obliga a las entidades a realizar alianzas con el objeto de facilitar la información que cada una posee con el fin de agilizar los trámites y procedimientos que tengan conjuntamente.

La expedición de esta Ley atiende la necesidad que tienen los ciudadanos de contar con un Estado más eficaz y transparente en la gestión pública. De esta forma surge el por qué de la racionalización y simplificación de trámites ante las entidades de la Administración Pública. Igualmente atendiendo al principio de colaboración las entidades están obligadas realizar alianzas con el objeto de que las entidades intercambien información y no trasladar al usuario esta carga.³⁸

Mejorar la Calidad de vida del ciudadano en sus relaciones con la Administración Pública (Menos filas, mayor agilidad, mejor atención, menos costos, mayor efectividad y menos trámites, Eficiencia de la Administración Pública (Mayor agilidad en los procedimientos y mayor coordinación interinstitucional).

(Ley 962 de 2005, ver texto completo **Anexo 2**)

³⁶ ACCIÓN SOCIAL. http://www.accionsocial.gov.co/documentos/3263_Vision_Colombia_2019_Resumen_Ejecutivo.pdf consultado el 29 de marzo de 2010

³⁷ Idem

³⁸ Idem

6.3.1 Ley 1328 de 2009

CAPROVIMPO por ser una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera, está regida por las disposiciones que tienen que ver con el Sistema Financiero, Asegurador y del Mercado de Valores en nuestro país. De esta manera le aplica la reglamentación existente respecto al tema Responsabilidad Social Empresarial, estipulado en la Ley de Reforma Financiera N° 1328 de 2009, por la cual crea en su artículo 96, el programa de “Balance Social”.

“Artículo 96. Con el propósito de promover la adopción y el desarrollo voluntario de actividades de responsabilidad social por parte del sistema financiero, asegurador y del mercado de valores, créase el programa de balance social como una herramienta de gestión empresarial que sirva para divulgar el impacto que dichas actividades tienen en la población colombiana.

Para tal efecto, el Gobierno Nacional en un plazo máximo de seis (6) meses a partir de la sanción de la presente ley, definirá la manera como las entidades antes señaladas cumplirán con el deber de informar, al menos una vez al año, los distintos programas que de acuerdo con sus políticas de gobierno corporativo tengan implementados en Colombia para atender a los sectores menos favorecidos.”

6.4 POLITICAS INTERNAS PARA LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

6.4.1 Políticas de buen gobierno para la gestión ética

El Código de Ética y Conducta establece los lineamientos de comportamiento y compromisos con la institución que deben seguir los servidores al servicio de la Entidad.

El Código de Ética y Conducta establece las normas de conducta aplicables en las relaciones con los afiliados, con los servidores públicos de la Entidad y las aplicables en la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo.

El Código de Ética y Conducta establece las políticas, principios, actuaciones y procedimientos aplicables en caso de presentarse conflicto de intereses.

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el Código, así como en el Código de Ética y Conducta de la Entidad, acarreará las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán adelantadas por los representantes de la Entidad cuando ésta sea la afectada. Numeral diecisiete Código de Ética y Conducta.

6.4.2 Políticas de La Caja Promotora De Vivienda Militar Y De Policía con sus grupos de interés

La información que será citada a continuación, es tomada de la página web de la entidad www.caprovimpo.gov.co/Paginas/Principal.aspx y posteriormente validada y complementada en entrevista con la jefe de la oficina asesora de Planeación.

COMPROMISO SOCIAL

Como parte del Grupo Social y Empresarial de la Defensa GSED, La Junta Directiva, funcionarios y personal de la Entidad deberán obrar en sus relaciones entre sí y para con sus afiliados, proveedores y público en general, de acuerdo con los principios de compromiso con la Fuerza Pública, unidad de gestión, diligencia, rendición de cuentas, innovación, cultura del buen trato, integridad y transparencia.

DIRECTIVOS

El nivel Directivo mantendrá canales de comunicación hacia la organización con el fin de socializar valores, políticas, metas, compromisos, avances y resultados que conforman su planeación estratégica motivando el mejoramiento continuo. A través de reuniones, comités, boletines informativos y página WEB, entre otros, Los servidores públicos y la comunidad en general conocerán del cumplimiento de la Misión y la Visión a cargo de La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA.

PROVEEDORES

La Entidad reconoce la importancia de los diferentes proveedores de bienes y servicios en el desarrollo de sus actividades, tanto en su funcionamiento interno, como en el desarrollo de los proyectos estratégicos.

El proceso de selección de proveedores se hará según el Manual de Contratación adoptado en la Entidad el cual consulta los principios de Igualdad, Transparencia, Economía, Responsabilidad, Celeridad, Eficacia, Calidad y Selección Objetiva.

La entidad aplica los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad para la selección de sus proveedores.

AFILIADOS

El bienestar de los afiliados constituye la razón de ser de la Entidad, facilitándole el acceso oportuno a su solución de vivienda, administrando eficientemente sus aportes, cesantías y subsidios. En este sentido, la Entidad tiene una disposición al cambio a través del seguimiento y diagnóstico de las necesidades, preferencias, características económicas, sociales y culturales de los afiliados con el fin de lograr el mejoramiento continuo y ofrecer un servicio con criterios de calidad. Para lo anterior desarrolla:

- a) Atención personalizada al afiliado y por correo, en estricto orden de llegada resolviendo las inconsistencias o inquietudes de manera integral evitando más de una visita para el mismo tema objeto de consulta.
- b) Revisión y adecuación de los procesos y procedimientos internos y externos orientados a una atención efectiva.
- c) Establecimiento de dependencias de enlace para cada una de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional para apoyar, facilitar y orientar a los afiliados sobre los diferentes procesos para la solución de vivienda. Estas dependencias igualmente apoyan la divulgación de los diferentes programas y beneficios de La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, a nivel Nacional.

- d) Descentralización del servicio en ciudades de mayor influencia.
- e) Seguimiento a las quejas y reclamos interpuestos por los afiliados con el fin de constatar la solución final y el establecimiento de acciones permanentes de mejora.
- f) Medición de la calidad del servicio a fin de determinar si el afiliado conoce, usa y cuál es su percepción de los servicios que ofrece la Entidad, evaluar los niveles de satisfacción de afiliado e identificar sus expectativas, con el ánimo de establecer una mejora continua a los sistemas de calidad.
- g) Racionalización y divulgación de los trámites los cuales están publicados en la página web y no tienen costo alguno. Establecimiento del Defensor del Cliente.
- h) Prestación permanente del Servicio de atención a través de Call Center.
- i) Publicación y actualización en la página WEB de los servicios ofrecidos por la Entidad.
- j) Realización de estudios del mercado inmobiliario con el fin de ofrecer a los afiliados una oferta comercial variada y con óptimos niveles de seguridad.
- k) Formulación de nuevas políticas para ampliar y divulgar la promoción de vivienda.
- l) Implementación de una plataforma tecnológica con características de seguridad. Estructura plana y funcional acorde con las competencias asignadas por las disposiciones legales vigentes.

DEFENSOR DEL CLIENTE

Como Entidad vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, implanta la figura del Defensor del Cliente quien actúa como vocero de los usuarios ante la Entidad para conocer y resolver en forma gratuita y objetiva las quejas individuales dentro de los términos establecidos relativas a un

posible incumplimiento de la Entidad en las normas legales o internas que rigen el desarrollo o ejecución de los servicios y a la calidad de los mismos.

El procedimiento para la resolución de las quejas será el definido en el artículo 7 del decreto 690 de 2003.

Las decisiones favorables al cliente o usuario y que hayan sido expresamente aceptadas por este, serán de obligatorio cumplimiento para la Entidad. En todo caso, en la medida en que sus decisiones sean aceptadas expresamente por las partes, tendrán carácter vinculante para ellas.

La Entidad aprobará anualmente el presupuesto que corresponda, con el fin de garantizar el funcionamiento del Defensor del Cliente. Así mismo, velará porque el cliente o usuario tenga conocimiento de su existencia, funciones, derechos que le asisten, forma de contactarlo, dirección física y correo electrónico y procedimiento para interponer y resolver sus quejas.

La Entidad informará al Defensor del Cliente las decisiones que hayan sido expresamente aceptadas por las partes, con indicación de la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las obligaciones pactadas.

EMPLEADOS

Con el fin de contar con un Talento Humano competente y comprometido con el logro de los objetivos institucionales, la Entidad impulsa el desarrollo integral de sus empleados de acuerdo con sus competencias profesionales procurando el crecimiento personal con estrategias de capacitación y bienestar laboral.

La vinculación de los funcionarios se hará de acuerdo con las normas aplicables según su naturaleza. Los Empleados Públicos se vincularán cumpliendo con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones el cual se adopta mediante resolución suscrita por el Gerente General. Los Trabajadores Oficiales, se regirán por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, Pacto Colectivo y normatividad vigente.

El proceso de selección cumple con los parámetros exigidos en la norma técnica del Sistema de Selección de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Los empleados participan activamente en la implementación y desarrollo de los procesos de planeación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional de la Entidad; así como en la definición y divulgación de los principios y valores organizacionales.

COMUNIDAD EN GENERAL

Previa aprobación del presente Código la Entidad presentará Rendición Pública de Cuentas de manera anual de acuerdo con la normatividad reglamentaria. En dicha rendición de cuentas se presenta el informe de gestión de las dependencias y la gestión al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la vigencia correspondiente. La convocatoria se hará a través medios de comunicación de amplia difusión tales como revistas institucionales, página WEB y un periódico de amplia circulación.

Así mismo, La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, mantiene informados a sus interesados la gestión que desarrolla la Entidad a través de la Página WEB. Es deber de la Entidad mantener al día la información que sea divulgada de acuerdo con los procedimientos internos establecidos.

6.4.3 Políticas Sobre El Riesgo

La Entidad tiene definida la política de administración del riesgo de acuerdo con los Manuales aprobados por la Junta Directiva así:

Manual de Administración de Riesgo Operativo SARO. La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, controla y gestiona los riesgos asociados a los procesos que se desarrollan en su interior.

Manual de Riesgo de Crédito SARC. La Entidad establece políticas para controlar el nivel de riesgo de crédito. Manual de Riesgo para el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT.

La Entidad establece las políticas para la detección, prevención y represión del movimiento de capitales ilícitos.

Manual de Riesgo SARM. La Entidad establece políticas para controlar y administrar las operaciones de tesorería y establecer variables que puedan afectar el desempeño del portafolio de inversiones.

Las matrices de riesgos se encuentran en la Unidad de Riesgos, archivadas en orden consecutivo y cronológico.

La documentación soporte de riesgos se encuentra bajo la custodia de la Unidad de Riesgo a cargo del Oficial de Cumplimiento, tanto en medio físico como en magnético.

Mediante Acuerdo 05 de 2007 se reglamentó el Funcionamiento del Comité de Riesgos cuyo objetivo primordial consiste en apoyar a la Junta Directiva y a la Gerencia General, en el proceso de implementación del Sistema de Administración del Riesgo en la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, y en la definición, seguimiento y control de las políticas y procedimientos requeridas por la Entidad para la identificación, diagnóstico, manejo y control de los riesgos que implican las distintas actividades en desarrollo de su objeto social, entre otros, riesgo en las operaciones de tesorería, riesgo crediticio, operativo, de mercado, de liquidez, lavado de activos, riesgo legal y lo relacionado con los lineamientos de Gobierno Corporativo.

6.4.4 Políticas Del Manejo De La Información

La Entidad preparará y presentará la información sobre su situación financiera según las prescripciones legales y con las normas de contabilidad aplicables.

La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, publica sus Estados Financieros de fin de ejercicio¹³ una vez los mismos son aprobados por

la Asamblea. De forma previa a la Asamblea, los Estados son revisados por la Superintendencia Financiera de Colombia, quien autoriza su publicación.

La Entidad cumple con la Rendición de la Cuenta Fiscal ante la Contraloría General de la República y ante la Cámara de Representantes.

Anualmente la gerencia elabora y distribuye entre el personal al servicio de la Entidad el Informe Anual de Gerencia el cual contiene información sobre la gestión estratégica y financiera de la vigencia.

De conformidad con lo establecido por el Código de Ética de la Entidad, los miembros de la Junta Directiva, empleados y colaboradores de la misma deberán mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial de los afiliados que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instancias o dependencias de la Entidad se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello o no laboren en la respectiva área. En este sentido, la Entidad cuenta con un Acuerdo de Confidencialidad el cual deberá ser suscrito por cada uno de los servidores públicos vinculados a la Entidad.

Así mismo, no revelarán, ni transferirán a otros empleados o a terceras personas información confidencial que pertenezca a la Entidad, clientes o proveedores, a la que haya tenido acceso con ocasión de su cargo.

La Entidad ha definido a través del “Acuerdo de Confidencialidad” el procedimiento a seguir por parte del tercero del manejo de la información una vez terminada la relación contractual. Dicho acuerdo deberá ser suscrito por la Entidad y el servidor Público.

6.4.5 Políticas De Planeación

Como Entidad integrante del Grupo Social y Empresarial de la Defensa GSED, la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, contribuye de manera eficaz a consolidar la seguridad y la paz en Colombia a través del bienestar de sus afiliados.

La misión y visión se logra a través del Plan de Desarrollo Cuatrienal y del Plan Estratégico Institucional anual los cuales están soportados por objetivos, estrategias, metas, actividades, responsables e indicadores que permiten medir el nivel de cumplimiento.

El Plan Estratégico Institucional anual articula:

- Los planes y programas del Plan Nacional de Desarrollo.
- La Política de Consolidación de la Seguridad Democrática.
- El Sistema de Desarrollo Administrativo, SISTEDA
- El Modelo Estándar de Control Interno, MECI
- El Sistema de Gestión de Calidad, SGC;
- Los planes de mejoramiento suscritos con la Superintendencia Financiera de Colombia y las metas presidenciales.

Se realiza un seguimiento trimestral a los planes de acción a fin de monitorear su efectivo cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y realizar las acciones pertinentes para llevar a cabo su meta.

La Planeación estratégica está concebida como una herramienta orientadora que articula las acciones de la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, de manera concertada y participativa.

La Entidad ha hecho de la calidad un propósito común para todas sus dependencias. La Entidad desarrollará indicadores para la medición de su gestión y desempeño, tales como:

- Índice de satisfacción del afiliado.
- Indicadores operativos, a partir de los cuales se evaluará los procesos de calidad y la gestión de planeación estratégica.

6.4.6 Política De Informática Y Sistemas

Las políticas para el desarrollo de la informática definen pautas generales que determinan el marco de actuación dentro de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Tecnología e Información. (PETI).

El objetivo de las mismas es lograr la racionalización y mejor uso de la tecnología aplicada a cada una de las áreas de la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA.

Las políticas se interpretan en su papel de marco referencial para la coordinación e integración de los esfuerzos requeridos para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan.

Estas políticas se clasifican en:

- Políticas de carácter general.
- Políticas relativas a proyectos informáticos.
- Políticas relativas a seguridad de la información

Políticas de carácter general

- a) Mantener como guía de administración la ingeniería y los fundamentos de una Dirección de Proyectos.
- b) Ser un área administrada por niveles de servicios hacia el cliente interno (Diferentes áreas y procesos de la Entidad), cliente externo y proveedores de la ENTIDAD.
- c) Utilizar tecnología orientada a maximizar la autonomía en todos los niveles operativos de la organización.
- d) Localizar, inventariar y administrar los recursos informáticos en los puntos donde se concentra la generación y utilización de la información.
- e) Definir periódicamente estándares en hardware, software y comunicaciones, a ser seguidos por la ENTIDAD.
- f) Utilizar tecnologías adecuadas al medio colombiano para facilitar la comunicación entre las diferentes áreas de la ENTIDAD y Entidades externas de carácter nacional.
- g) Utilizar procesos de administración del cambio para minimizar los problemas de implantación de nuevos sistemas y tecnologías.
- h) Impulsar arquitecturas abiertas de software, hardware y comunicaciones.
- i) Propender por la adquisición de recursos informáticos con elevado grado de penetración en el mercado y adecuado soporte técnico local por parte del proveedor.
- j) Propender por el conocimiento de nuevos productos y de nuevas tecnologías y determinar, antes de su adopción, sus beneficios, riesgos y costos.

Políticas relativas a proyectos informáticos.

Todo proyecto informático o de tecnología deberá estar enmarcado en una metodología definida para su desarrollo. Si se desarrolla al interior de la ENTIDAD, esta metodología deberá ser documentada y divulgada. Si el proyecto es contratado a un proveedor externo, como parte contractual, debe cumplirse con la metodología acordada o con la del proveedor (similar o superior), que cumpla con los requerimientos para la realización del proyecto.

Los usuarios líderes de proyectos deberán ser capacitados a la iniciación de su proyecto en la metodología establecida para el desarrollo de sistemas o instalación de infraestructura informática.

Si el proyecto se desarrolla al interior debe tenerse en cuenta que es realizado por personas, restringido por recursos limitados, planificados, ejecutados y controlados.

Todo proyecto de tecnología debe manejar las áreas de conocimiento de una Dirección de Proyectos, tales como: gestión de alcance de proyecto, gestión de tiempos, gestión de costos, aseguramiento de calidad, gestión de comunicaciones, gestión de riesgos, gestión de adquisiciones y contratos.

Es prerequisite para la iniciación de todo proyecto informático la definición de requerimientos, procedimientos, organización y racionalización del sistema que se pretende automatizar.

Todo proyecto debe tener un diseño previamente analizado y aprobado por los líderes de cada área y el gerente de proyecto para iniciar su implantación.

En todo proyecto que surja en cualquier área de la ENTIDAD y que no se considere por definición proyecto informático, deberá indicar, si lo hay, el componente informático que incluye.

Todo proyecto informático que implique modificaciones al Plan Estratégico de Tecnología e Información, debe ser aprobado por el Comité Informático y de Sistemas de la ENTIDAD y definido su orden de prioridad.

Todo proyecto que apruebe el Comité Informático y de Sistemas de la ENTIDAD se incluirá dentro del Plan Estratégico de Tecnología e Información con identidad propia, objetivo, alcance, duración, responsables, recursos asignados y orden de prioridad.

Deberán ser de conocimiento de la Gerencia General de la ENTIDAD, los cambios que sufran los proyectos o actividades en el Plan Estratégico de Tecnología e Información. Solamente cuando se cumplan todos los estándares de calidad vigentes, se haga entrega de documentación de soporte y se formalice la aceptación del usuario de acuerdo con los requerimientos iniciales y de Control Interno, podrá considerarse finalizado un proyecto informático. Este aspecto deberá tenerse en cuenta al contratar los desarrollos de software, compra de paquetes informáticos e infraestructura de IT.

Adoptar como plataforma tecnológica la descrita en el Plan Estratégico de Tecnología e Información, previa revisión y aprobación del Comité Informático y de Sistemas.

La adquisición de equipos de cómputo, aplicaciones informáticas o consultorías de tecnología debe tramitarse administrativamente a través del área competente de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Los nuevos proyectos deberán cumplir y poder aplicar las políticas de Seguridad de la Información de la ENTIDAD.

Los nuevos proyectos deberán actualizar el plan de contingencias de la ENTIDAD.

Políticas Relativas a seguridad de la información

Estas políticas establecen las directrices necesarias para el correcto funcionamiento para la seguridad de la información, enmarcando su aplicabilidad en un proceso de desarrollo continuo y actualizable, apegado a los estándares internacionales desarrollados para tal fin.

Adicionalmente constituyen un nivel de seguridad, altamente aceptable, mediante el empleo y correcto funcionamiento de la normativa y políticas de seguridad de la información, a través de la utilización de técnicas y herramientas que contribuyen

a optimizar la administración de los recursos informáticos de CAPROVIMPO. Estas políticas comprenden los siguientes ítems:

- Políticas de seguridad organizacional
- Políticas de seguridad física
- Políticas de seguridad lógica
- Políticas de seguridad legal

Las anteriores políticas fueron adoptadas mediante resolución interna No. 458 de 2009, ajustada al cumplimiento de lo establecido en las Circulares Externas Nos 052 de 2007 y 038 de 2009 de la Superintendencia Financiera de Colombia, Normas ISO 9001:2000, ISO 27001 y Técnica de Gestión Pública NTCGP 1000:2004 y las normas que las modifiquen, complementen o sustituyan.

6.4.7 Políticas Financieras

Presupuesto

Por su naturaleza jurídica y la actividad que realiza la Entidad no hace parte del Presupuesto General de la Nación y su régimen jurídico para efectos presupuestales es el señalado en la resolución 2416 de 1997 del Ministerio de Hacienda y crédito Público.

En tal sentido aplica el acuerdo No. 6 de 2005 que contiene el estatuto Presupuestal de la Entidad.

Administración de recursos de cuentas individuales

Los recursos transferidos por las Fuerzas Militares y de Policía por concepto de ahorros y cesantías se manejan como un patrimonio autónomo y se registran en la Cuenta Individual de cada afiliado. Dichos recursos se administran bajo políticas de seguridad y bajo riesgo de inversión. Se reconocen intereses que compensen la pérdida del poder adquisitivo de sus aportes los cuales no podrán ser inferiores a la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC certificado por el DANE para el periodo de causación. La Junta Directiva reglamentará las condiciones para su reconocimiento con criterios que garanticen la sostenibilidad financiera de la Entidad.

La Junta Directiva de la Entidad tiene la facultad de distribuir los excedentes financieros a favor del afiliado y de la Entidad con destino al cumplimiento del objeto social, su operación y funcionamiento, con cargo a los excedentes financieros.

Igualmente, la Junta Directiva podrá autorizar la constitución de provisiones que garanticen el cumplimiento de su objeto, o para que los afiliados que cumplan o hayan cumplido los requisitos puedan acceder al subsidio de vivienda.

Los recursos con que cuenta la Entidad se invertirán en condiciones de transparencia, rentabilidad, solidez, seguridad y de mercado en títulos de emisores calificados como triple A. Las inversiones en títulos de tesorería de la República de Colombia se realizan mediante operaciones convenidas de mercado primario con la Dirección General de Crédito Público y del Tesoro Nacional.

La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, tiene definidos los procedimientos para todos los actos y contratos que en relación con excedentes, impliquen el depósito, disposición, manejo, custodia, administración de dinero, de títulos y en general de valores, por parte de la Entidad. El Comité Evaluador de Inversiones Financieras de la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA establecido mediante acuerdo 06 de 2007 tiene como función analizar, evaluar y recomendar la inversión de los excedentes de liquidez y en general la realización de las operaciones de tesorería que conforman el portafolio de Inversiones de la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, en las Entidades autorizadas por las normas vigentes.

POLÍTICA CONTABLE

La CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, por ser una Entidad de carácter financiero y organizada como establecimiento de crédito de naturaleza especial, cumple con lo establecido en el artículo 1 de la resolución 1101 de junio 30 de 2006 emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia, mediante la cual se incluye a la Entidad como usuaria del Plan Único de Cuentas para el registro contable y presentación de Estados Financieros.

El citado plan de cuentas contiene la estructura contable que utilizará la CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA, para registrar las operaciones relativas al desarrollo de su objeto social.

La contabilidad adoptada para el registro de sus operaciones está diseñada atendiendo lo dispuesto en la Circular Básica Contable y Financiera – Circular Externa No. 100 de 1995, a partir del reporte de los Estados Financieros intermedios a 31 de julio de 2006.

Administración de las obligaciones hipotecarias.

La Entidad administra la Cartera Hipotecaria vigente cumpliendo con lo establecido por la Superintendencia Financiera de Colombia en lo concerniente a riesgo crediticio y efectúa las respectivas provisiones acorde con la calificación y clasificación de las obligaciones hipotecarias.

El recaudo de las obligaciones hipotecarias vigentes se realiza mediante descuento por nómina a los afiliados activos, pensionados y retirados, miembros del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional, por intermedio de las Unidades Ejecutoras y abonos directos de los deudores en las cuentas bancarias de la Entidad.

Mediante acuerdo No. 2 del 8 de marzo de 2007, la Junta Directiva adoptó para los créditos de vivienda, el sistema de amortización en pesos denominado “cuota constante”, -amortización gradual en pesos-, según el cual la cuota mensual es fija para todo el plazo del crédito.

6.4.8 Política de Calidad

La Política de calidad de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía acorde con los planes nacionales de desarrollo, sistema de desarrollo administrativo y estratégico de la entidad, es:

Contribuir con el bienestar de los afiliados, facilitando el acceso oportuno a soluciones de vivienda, pago de subsidios, administración de aportes y cesantías; cumpliendo con los requisitos contenidos en el marco legal, a través de una

administración óptima de los recursos financieros, técnicos y humanos, mejorando continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integral de Gestión.

6.4.9 Política De Gestión Humana

La política de gestión humana tiene por objetivo contar con talento humano comprometido con la misión, visión y valores de la Entidad, que tengan conocimientos adecuados y acordes al equipo de trabajo que pertenecen, que asuman el reto de calidad y sentido de pertenencia, funcionarios con deseo de superación personal y profesional. La entidad adopta el modelo de gestión por competencias referido tanto en el sistema de calidad como en el modelo de Estándar de Control Interno MECI.

6.4.10 Política Del Medio Ambiente

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se compromete a respetar el medio ambiente en general. Para tal fin, la Entidad se compromete a establecer mecanismos de educación y promoción, manejo de desechos y uso de recursos no renovables.

Así mismo, la Entidad mantiene y promueve la política de minimización del uso de papel, optando preferiblemente por la comunicación por vía electrónica y el uso de otras características tecnológicas, con lo cual contribuimos a la protección de los recursos forestales.

7. PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA DEFINICION DE POLITICAS EMPRESARIALES EN UNA EMPRESA PUBLICA COLOMBIANA

7.1 APORTES PROPIOS:

Frente al Tema de “Responsabilidad Social”, a través de la Oficina Asesora de Planeación de la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía (CAPROVIMPO), se tuvo la oportunidad de reunir información de la Entidad que permite desarrollar la fase práctica de este trabajo de grado.

A continuación y tomando como base el marco teórico de este trabajo, se desarrollara la propuesta de Lineamientos de Política sobre el tema de Responsabilidad Social, que será presentada oportunamente y de manera oficial a la Caja, cumpliendo así, no solamente con el objetivo de este trabajo de grado, sino también con el compromiso establecido con la Entidad en las reuniones informativas iniciales realizadas en los meses de Febrero y Marzo del año en curso.

7.2 ENTENDIMIENTO DE LA ENTIDAD

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizada como establecimiento de crédito, de naturaleza especial, dotada de personería jurídica autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y vigilada por la Superintendencia Bancaria.

La razón de ser de la entidad es contribuir al bienestar de los afiliados (militares y policías) facilitándoles el acceso oportuno a soluciones de vivienda a través de la efectiva administración de aportes, cesantías y, el otorgamiento de subsidios de acuerdo con el marco legal aplicable.

Ubicación geográfica: La sede principal de la Caprovimpo se encuentra en la ciudad de Bogotá. Cra 54 # 26- 54 (CAN). La entidad además, cuenta con sedes en las ciudades de: Cali, Medellín, Barranquilla, Ibagué y Bucaramanga.

7.3 OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Teniendo como base el entendimiento y alcance de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Política Empresarial, presentar a consideración de la Entidad, lineamientos que les sirvan de base para la definición de políticas empresariales frente a la gestión que tiene que ver con la RSE y el esbozo de estrategias puntuales, que a discreción de los directivos de la Entidad puedan implementar.

7.4 ALCANCE DE LA PROPUESTA

El alcance de esta propuesta es de carácter académico. Pretende presentar un abordaje del tema de una manera entendible, para que se convierta en una herramienta inicial que contribuya a la gestión integral del tema dentro de las entidades del sector público en Colombia.

Se ha tomado a La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía como un referente de empresa pública en Colombia, sin embargo, los planteamientos presentados en esta propuesta a excepción de la normatividad específica que la rige, son de un carácter general, que pueden ser ajustados por otras entidades del sector.

7.5 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presenta una definición de los conceptos clave para el entendimiento de esta propuesta. Debo señalar, que sin desconocer la profundidad que cada concepto tiene, mi interés es presentar los conceptos de una manera “sencilla” que les permita a las personas que tengan la oportunidad de conocer este trabajo, entender el alcance de los términos y a partir de ese entendimiento generar en ellos interés por gestionar el tema al interior de su organización.

7.5.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Según el *World Business Council for Sustainable Development*, la Responsabilidad Social Empresarial es “el conjunto de prácticas, principios y valores que implican un compromiso de la empresa en tener un comportamiento ético y contribuir al desarrollo y calidad de vida de sus grupos de interés”.

Se entiende por grupos de interés (*stakeholders*) todos aquellos grupos ó individuos que pueden afectar ó se pueden ver afectados por las actividades de una empresa; entre ellos se encuentran: empleados, clientes, proveedores, y otros.

7.5.2 Política empresarial

Son guías esbozadas por la dirección de una empresa y articuladas con su direccionamiento estratégico, que orientan la acción de la organización, y establecen los límites dentro de los cuales habrá de tomarse decisiones frente a algún tema específico, garantizando que éstas decisiones sean consistentes y contribuyan a los objetivos empresariales definidos.

7.5.3 Sustento teórico de la propuesta

Antes de presentar la tendencia teórica que sustenta mi propuesta, se debe señalar que ha habido muchos desarrollos del tema por parte de estudiosos especialistas, organizaciones mundiales, Organizaciones regionales y locales, que han abordado el tema desde distintas ópticas pero que confluyen, por distintos caminos al mismo principio, y es que la Responsabilidad Social es el deber que le cabe a cada uno de los ciudadanos del mundo, en preservar y mantener la sociedad.

Después de leer sobre el tema, considero que la explicación dada por los autores Elisabeth Garriga y Domenec Melé, candidata doctoral y profesor de la universidad de Navarra respectivamente, en su artículo: "*Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*" son las que más se ajustan a la propuesta que desde un comienzo pretendí desarrollar, y es que intentan clarificar diversos enfoques desde los cuales se puede abordar el tema de la RSE, clasificando la Responsabilidad Social Empresarial en cuatro tendencias teóricas; teniendo como principal referente la perspectiva entre negocios y sociedad en cada una de ellas. Estas tendencias teóricas a las que nos referiremos enseguida,

las han denominado: Integrativa, Instrumental, Política y Ética. El desarrollo de esta propuesta hará un énfasis especial en las dos primeras tendencias enunciadas (Integrativa e Instrumental), pues éstas servirán de base para los lineamientos de política que se le van a sugerir a la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía como un ejemplo de empresa pública en nuestro país.

La *tendencia teórica Integrativa* busca generar una mayor sensibilidad de la empresa hacia su entorno, ya que el objetivo de la empresa está en la satisfacción de las demandas que presente la sociedad; y el negocio depende de esta última para continuar y crecer, escuchando al entorno (escuchar al entorno es la clave para que una empresa crezca); con lo anterior pretende una mayor aceptación y prestigio social.

La pregunta recurrente es acerca de ¿cómo se escucha el entorno? Y se responde por medio de varias sub-teorías, dentro de las cuales destaco: La de los *Stakeholders Management* (grupos de interés) en la cual se identifican los grupos de mayor influencia que se ven afectados o afectan las políticas y prácticas de la organización; y los *Issues Management*, en la que se encuentran los procesos donde la empresa identifica, evalúa y responde a los asuntos que puedan afectarla significativamente, en otras palabras se trata de anticipar aquellos temas y / o situaciones sociales, políticas y económicas clave, con el objeto de minimizar sus aspectos negativos sobre la Imagen Institucional y potenciar el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo.

Stakeholder e Issues Management son básicamente la definición del asunto en el que se quiere generar un impacto.

Las tendencias teóricas instrumentales, en la cual la RSE es considerada instrumento de creación de riqueza, es decir, cualquier actividad social, o cualquier ejercicio que se emprenda debe beneficiar a la empresa. Convirtiéndose así en una herramienta estratégica para llevar a cabo los objetivos económicos. En este grupo de teoría se incluyen: La maximización del valor para el accionista como criterio supremo para evaluar las actividades sociales empresariales; las estrategias para lograr ventajas competitivas y marketing con causa.

7.6 RAZONES POR LAS CUALES LA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y POLICIA DEBE INTERESARSE EN EL TEMA

En el contexto actual, podría decirse que “una empresa actúa con un modelo de Responsabilidad Social, cuando es consciente de lo esencial que para su desarrollo es la sociedad, y por esta razón se encarga de actuar en su favor”³⁹.

Adicionalmente a esta “Consciencia Organizacional”, la Caja Promotora de vivienda Militar y Policía tiene dos razones que la deben motivar a gestionar el tema. A continuación ampliaré estas razones.

Acatamiento de la Legislación Existente:

Ley 1328 de 2009

CAPROVIMPO por ser una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera, está regida por las disposiciones que tienen que ver con el Sistema Financiero, Asegurador y del Mercado de Valores en nuestro país. De esta manera le aplica la reglamentación existente respecto al tema Responsabilidad Social Empresarial, estipulado en la Ley de Reforma Financiera N° 1328 de 2009, por la cual crea en su artículo 96, el programa de “Balance Social”.

“Artículo 96. Con el propósito de promover la adopción y el desarrollo voluntario de actividades de responsabilidad social por parte del sistema financiero, asegurador y del mercado de valores, créase el programa de balance social como una herramienta de gestión empresarial que sirva para divulgar el impacto que dichas actividades tienen en la población colombiana.

Para tal efecto, el Gobierno Nacional en un plazo máximo de seis (6) meses a partir de la sanción de la presente ley, definirá la manera como las entidades antes señaladas cumplirán con el deber de informar, al menos una vez al año, los distintos programas que de acuerdo con sus políticas de gobierno corporativo tengan implementados en Colombia para atender a los sectores menos favorecidos.”

Iniciativa del Departamento Nacional de Planeación (DNP)

En el año 2009, el Departamento Nacional de Planeación anunció un concurso de méritos, el cuál ayudará a las entidades del estado a la formulación de una política pública que promueva e incentive la inversión social privada en Colombia como una manera de concretar el tema de Responsabilidad Social.

³⁹ www.ccre.org.co

Ley Anti tramites:

La expedición de esta Ley atiende la necesidad que tienen los ciudadanos de contar con un Estado más eficaz y transparente en la gestión pública. De esta forma surge el por qué de la racionalización y simplificación de trámites ante las entidades de la Administración Pública. Igualmente atendiendo al principio de colaboración las entidades están obligadas a realizar alianzas con el objeto de que las entidades intercambien información y no trasladar al usuario esta carga.

Mejorar la Calidad de vida del ciudadano en sus relaciones con la Administración Pública (menos filas, mayor agilidad, mejor atención, menos costos, mayor efectividad y menos trámites).

Eficiencia de la Administración Pública (mayor agilidad en los procedimientos y mayor coordinación interinstitucional).

SISTEDA

De Acuerdo con la ley 489 de 1998, El Sistema de Desarrollo Administrativo – SISTEDA - es un conjunto de políticas, estrategias, metodología, técnicas, y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión del talento humano y el manejo de recursos técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientados a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional. Tiene como principal instrumento la planeación administrativa y se orienta hacia la optimización del uso de los recursos.

El Ministerio de Defensa Nacional a través de la Directiva 26 del año 2000, emitió políticas, normas y metodología para la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Administrativo a todas las entidades que conforman el Sector Defensa Nacional.

7.7 BENEFICIOS ESTRATÉGICOS

Las organizaciones se han dado cuenta que la orientación responsable de su actuar, le reporta beneficios estratégicos como:

- Permite tomar decisiones mejor informadas.
- Aporta a la construcción de confianza con socios e inversionistas.
- Disminuye el riesgo operacional.
- Reduce la presión de entes fiscalizadores.
- Fortalece la imagen institucional generando mayor recordación de marca.
- Contribuye a la rentabilidad del negocio en el largo plazo.

7.8 DIMENSIONES Y ENFOQUE DE LA PROPUESTA

El tema de Responsabilidad Social Empresarial, para efectos de la propuesta de este trabajo, se podría abordar desde dos dimensiones, teniendo como eje principal los *stakeholders*. Una de ellas, es trabajar con los grupos de interés que se encuentran al exterior de la organización (afiliados y sus familias, proveedores, entre otros), y la segunda dimensión es la interna, en la cual se refleja la gestión con los grupos de interés que se encuentran al interior de la empresa (específicamente sus colaboradores directos e indirectos y sus familias).

7.8.1 Responsabilidad Social Empresarial hacia afuera

Teniendo en cuenta el carácter misional de CAPROVIMPO, que es contribuir al bienestar de los afiliados (militares y policías) facilitándoles el acceso oportuno a soluciones de vivienda a través de la efectiva administración de aportes, cesantías y, el otorgamiento de subsidios de acuerdo con el marco legal aplicable; se puede asumir la responsabilidad social que la entidad tiene hacia afuera, por medio de la gestión que realizan con sus funciones permanentes, lo anterior se sustenta en las iniciativas concretas que tienen, como: política en el manejo de proveedores, desarrollo tecnológico en pro de la eficiencia del servicio a los afiliados, políticas medioambientales, defensor del cliente que vela por los derechos de los afiliados, y la gestión permanente que realiza con el propósito de cumplir con la misión para la cual fue creada. Para efectos de nuestra propuesta hemos encontrado que la Caja ha hecho importantes avances en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, entre otras porque existen mecanismos de control como es la rendición de cuentas al sector y comunidad en general.

Uno de los avances a los que me refiero puntualmente es: la gestión de la ley 1305, expedida el 3 de Junio de 2009, en la cual se establece el Modelo Anticipado de Solución de Vivienda (MASVI) ,en el que se regula con más beneficios el fondo de solidaridad; se modificaron las condiciones de acceso a créditos y vivienda disminuyendo el tiempo requerido por los afiliados de 14 a 8 años, además de la inscripción como afiliados a los soldados regulares ó auxiliares de policía que no contaban con el acceso a este servicio, ayuda a las familiar de personal afiliado fallecido ó en estado de discapacidad, entre muchos otros modelos de atención.

7.8.2 Responsabilidad Social Empresarial hacia Adentro

Responsabilidad Social Empresarial hacia adentro hace referencia a las condiciones laborales internas que se generan, en donde se consideran estándares de trabajo, salud y seguridad que tienen los empleados directos o indirectos de la organización.

Dentro de los *stakeholders*, podemos clasificar a los colaboradores ó empleados como nuestro grupo de interés más cercano, e invertir en él procura una existencia más prolongada de las organizaciones, además de estimular la productividad y el crecimiento económico.

Es en esta dimensión, donde la propuesta de este trabajo de grado hará énfasis, teniendo en cuenta que la profundidad y desarrollo de las políticas internas frente al recurso humano que tiene la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía, no guardan proporcionalidad con el trabajo que se realiza en el ámbito externo enunciado en el punto anterior.

De esta manera este trabajo contribuirá a gestionar el tema que nos ocupa de una manera integral.

8. PROPUESTA

Analizada la información general del tema y particular de CAPROVIMPO, previamente reseñada, Presentare a continuación los aspectos que sugiero se debe empezar a trabajar para realizar una gestión estructurada del tema.

8.1 FORMULACION DE UNA POLITICA INSTITUCIONAL DE RSE

Como punto inicial a abordar, las entidades públicas y en particular la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, deben formular y divulgar una política de Responsabilidad Social Empresarial, que refleje su posición y acción frente al tema. Lo anterior con el propósito de eliminar el estigma al sector público como el encargado de responsabilizarse por la garantía del bienestar en la población, particularmente de los menos favorecidos (tema con el que cumple a cabalidad su rol teniendo en cuenta su carácter misional), la política a la que me refiero va mas allá del cumplimiento de sus funciones, está relacionada con el direccionamiento estratégico que se debe realizar al interior de la organización como tema independiente a su objeto misional.

Para cumplir con lo anterior, suministramos unas herramientas clave que le permitirán a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía iniciar la formulación de una política frente al tema, así:

La caja deberá responder las siguientes preguntas concienzudamente, en un ejercicio desde la dirección, basado en la planeación estratégica de la entidad

- ¿Qué entidad tenemos éticamente?
- ¿Qué entidad queremos?
- ¿Cómo logramos esa entidad?
- ¿Cómo sabemos que lo estamos logrando?

Desde el enfoque de la Responsabilidad Social, estos momentos reflexivos comprenden la realización de actividades que se articulan entre sí, permitiendo la identificación e interiorización de principios y valores comunes de tal manera que

se constituyan en criterios de orientación y autorregulación para la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Como consecuencia de este proceso, se le posibilitará a la entidad la formulación de unas estrategias que permitan interpretar y responder a las necesidades y demandas sociales en correspondencia de los lineamientos de la Responsabilidad Social y las fortalezas y debilidades de la entidad, en este caso enfocándose en la dimensión interna.

Con base en lo anterior, presentare 2 ejemplos de entidades públicas que tienen enunciadas políticas empresariales con respecto al tema, estos esbozos de las generalidades les podrán servir de referencia para plantear la propia.

ECOPETROL:

Ecopetrol enmarca la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en una clara política de relacionamiento con sus Grupos de Interés relevantes, buscando generar confianza recíproca, a través de:

El establecimiento de compromisos con cada Grupo de Interés.
La adopción de prácticas expresadas en programas y proyectos específicos.
La implementación de sistemas de seguimiento, verificación y notificación.

De esta forma se busca asegurar la conformidad de los Grupos de Interés y el logro de los objetivos empresariales en materia económica, social y ambiental, que garanticen el desarrollo sostenible de su entorno.

Empresa de Energía de Bogotá (EEB)

EEB declara que asume la Política Integral de Responsabilidad Social Corporativa, la cual reúne las prácticas de gestión en siete capítulos, acordes con los grupos de interés.

- El primer capítulo: hace referencia a la Política de Accionistas.
- El segundo capítulo: hace mención al Plan Integral de Gestión Ambiental PIGA.
- El tercer capítulo compila las acciones de EEB para lograr ser parte del grupo de empresas reconocidas como Great Place to Work.

- El cuarto capítulo: está dedicado a la Política de Gestión Social.
- En el quinto capítulo: se ajusta la Política de Clientes.
- El sexto capítulo: conforma la Política de Proveedores
- El séptimo capítulo: presenta la Política de Ciudadanía Corporativa. (para ampliar información sobre estos 7 capítulos enunciados, (VER ANEXO 3).

ISA

Ha desarrollado el concepto de RSE a partir de la premisa “Marco equilibrado de relaciones”. Definen de la siguiente manera su política: “La RSE es el marco equilibrado relaciones entre las empresas del Grupo ISA y sus partes interesadas, constituido por el conjunto de valores, prácticas y compromisos, con el fin de agregar valor, generar confianza y contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde tienen presencia.”

8.2 REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES INTERNAS

Pese a que COPRAVIMPO cuenta con políticas relacionadas con el manejo del talento humano, se hace necesario articular estas políticas con la de RSE que se formule, y profundizar aún más en el campo de acción en esta materia.

En el entendido de que las condiciones laborales estables, el clima organizacional y unas políticas de empleo de avanzada fomentan el bienestar y la libertad de la sociedad, crear ambientes laborales estables fomenta lazos de compromiso del empleado con el empleador, adicionalmente y de acuerdo con las teorías del desarrollo, en el ámbito de las Organizaciones el propender por el fortalecimiento del capital humano estimula la productividad, Invertir en capital humano procura una existencia más prolongada, libre y fructífera, además de estimular la productividad y el crecimiento económico.

Los aspectos clave que se sugieren tener en cuenta en esta dimensión de la política que se formule deberán contemplar entre otros aspectos los siguientes:

1. Modalidad de contratación de personal procurando una contratación indefinida más que una suma interminable de pequeños contratos a término definido.

2. Manifestar una posición clara frente a la igualdad de oportunidades entre sexos, procurando no estigmatizar a las mujeres en cargos de “cara al público” y limitar su acceso a cargos directivos o a sectores operativos.
3. Garantizar el acceso de colectivos en riesgo de discriminación (homosexuales) con igualdad de oportunidades como cualquier otra.
4. Velar por un ambiente seguro y confortable de trabajo, cumplimiento de horarios establecidos y mínimas condiciones de seguridad.
5. Promulgar la contratación a minorías étnicas, trabajadores mayores de edad, , etc.
6. Incluir aspectos que tengan relación con el bienestar de los empleados y sus familias, por ejemplo: Hacer referencia a horarios flexibles, Programas de descanso en nacimiento de hijos incentivando el compromiso del padre, facilidad de distribución de tiempos y consideraciones por limitaciones de entrada y salida a causa de programas distritales, por ejemplo el pico y placa bogotano.
7. Crear medios para impedir el acoso laboral: Implementar vías para combatirlo, visibilizar las tensiones y el mal manejo que puede un rango superior tener respecto a sus inferiores.
8. Hacer referencia al interés de la entidad en adelantar programas de capacitación y potenciación de las capacidades del trabajador en temas diferentes del concerniente al objeto de negocio,
9. Manifestar el acatamiento a las normas laborales establecidas en materia de salud y seguridad en el trabajo.
10. Determinar el compromiso de realizar mediciones periódicas del clima laboral, velando por el diseño e implementación de estrategias que conduzcan al mejoramiento de éste.
11. Expresar que en caso de que las necesidades del negocio conduzcan a una Reestructuración, esta se hará de manera responsable respetando unos principios éticos y criterios de equidad en el manejo del personal.

12. Definir criterios claros y mecanismos de resolución de conflictos, estableciendo los conductos regulares a seguir e impartiendo formación a todos los niveles de la organización sobre su manejo.

Por último, pero sin restarle importancia, se le sugiere a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, realizar monitoreo sobre el grado de implicación de la empresa con sus empleados. Deberá contar con herramientas que le permitan medir en general la RSE Interna. Junto con la conformación de un Balance Social que reporte lo adelantado en este tema.

Desarrollar como organización su capacidad mediática, al comunicar de manera pertinente a los empleados y a la comunidad en general, a través de medios internos y externos como: intranet, correo corporativo, boletines, prensa, radio etc. los avances que se obtengan en esta materia, esto contribuirá a fortalecer la buena imagen de la institución,

9. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los objetivos planteados al inicio de este trabajo de grado, que hablan de dar unos lineamientos generales a una empresa del sector público que le permita empezar a gestionar el tema de RSE, y la formulación de una política interna frente al tema. Enunciado lo anterior se debe hacer claridad frente a la gestión que posiblemente se hará, y es que no se debe dejar el trabajo en la promulgación de una política desde la alta dirección, ya que es relevante la importancia de cada uno de los individuos que componen la empresa, pues son al final ellos los que conforman esta figura llamada “organización”. Por lo anterior retomo el concepto inicial de Responsabilidad dado por Enrique Martin López, “la Responsabilidad Social, es la implicación personal de todos y cada uno de los miembros de una sociedad en la integración, el desarrollo y la conservación de la misma”, por lo cual no se debe dejar en etéreo el desarrollo de este tema, se debe tener en cuenta que cada una de las personas que conforman la organización deben estar comprometidas con la causa, para que se pueda tener un avance en el tema a nivel empresarial; de esta manera es importante el desarrollo de un diseño e implementación de estrategias que contribuya al entendimiento del tema y por ende la toma de conciencia por parte de los colaboradores de la empresa, los conceptos básicos e implicaciones de la Responsabilidad Social Empresarial, y ante todo la responsabilidad que deben asumir en general como ciudadanos del mundo.

Dado que las políticas empresariales son iniciativas que se promulgan desde la alta dirección de las compañías, se hace necesario un trabajo especial con este nivel de la organización, a fin de conseguir el compromiso y respaldo frente a esta propuesta.

Para efecto de las iniciativas que se lleguen a dar en esta materia, la organización deberá designar un área para efectos de control y seguimiento en el avance del tema, sin desconocer que es responsabilidad de todos los colaboradores que pertenecen a la entidad.

10. CONCLUSIONES

De acuerdo al planteamiento del problema y a la pregunta que motivó la realización de este trabajo: ¿Es posible que las Empresas Públicas en Colombia, se motiven a abordar el tema de la Responsabilidad Social, a partir de tener unos lineamientos guía que les permitan generar políticas al interior de sus empresas?

Se concluye que sí es posible motivar a las empresas por medio del establecimiento de unos lineamientos, lo anterior teniendo en cuenta el caso práctico específico que se realizó con COPRAVIMPO, pues están interesados en conocer y comprender el tema de una manera integral, y reconocen que no lo desarrollan porque asumen que estaba dentro de sus funciones organizaciones.

Al presentar el tema de una manera sencilla y entendible, teniendo como base los conceptos responsabilidad social empresarial, política empresarial y empresa pública, la empresa empezará a reflexionar en la necesidad de la gestión frente al tema, de esta manera cumplirá con la legislación que le rige en esta materia.

Particularmente en la empresa escogida para el desarrollo práctico de este trabajo, CAPROVIMPO, se observó la no comprensión del tema RSE de una manera integral, de ésta manera se concluye que las empresas abordan el tema desde 2 perspectivas diferentes: La primera, es que desarrollan el tema RSE, sin reconocer que están respondiendo a esta temática, sino por el desarrollo de su carácter misional; y la segunda, las empresas consideran el tema muy complejo y se limitan a hacerse partícipes de iniciativas rápidas que las “saquen” de las responsabilidades que le exigen los entes de control.

Los grupos de interés juegan un rol importante para el desarrollo del tema. Trabajar con ellos, se convierte de alguna manera en una guía, en un método para que las empresas aborden el tema, puesto que al querer ser responsables con la sociedad, se debe tener en cuenta inicialmente a los directos involucrados por las actividades de la misma. A partir del desarrollo de políticas y estrategias que mejoren la relación entre empresa y *stakeholders*, será mucho más beneficioso y eficaz el trabajo que se haga hacia afuera con la comunidad en general.

En el sector público colombiano, las empresas se caracterizan por la adquisición de múltiples compromisos políticos, éstos pueden llegar a afectar los resultados que se esperan en una correcta gestión de la RSE en su dimensión interna. Sin embargo contar con una política empresarial frente al tema, será un paso significativo que ayude a direccionar la temática dentro de la organización.

BIBLIOGRAFIA

- CAMARGO BRITO, Ricardo. *Lo Social desde el Concepto de Ilusión en Platón, Aristóteles, Macchiavello y Bacon*. Cinta de Moebio Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, Nº 28 - Marzo – 2007, pp. 29-38.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Capítulo 5. De La Finalidad Social Del Estado Y De Los Servicios Públicos. Bogotá: Ed. Panamericana, 8ª Edición.
- Fundación Corona, Fundación Antonio Restrepo Barco, Dividendo por Colombia, Universidad de los Andes. “*Para ir más allá de los discursos: emprendimientos sociales en sectores estratégicos del desarrollo en Colombia*”. Bogotá; 2007.
- GARRIGA, E y D, Melé. *Corporate Social Responsibility theories*. *Journal of Business Ethics*, edición 53; 2004
- GONZALEZ, Gustavo. Manual de Comités de desarrollo y control social. Bogotá; Delgado Asociados, 2008.
- EXPOKMARS. Definición de responsabilidad social <<http://www.masr.com.mx/responsabilidad-social-definicion-y-clasificacion>> [citado 25 de septiembre de 2009]
- UNIVERSIA. La Responsabilidad Social En Todas Las Esferas.. <<http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/la-responsabilidad-social-en-todas-las-esferas/las-propuestas-de-naciones-u.html>> [citado 25 de marzo de 2010]
- UNIÓN EUROPEA, Libro Verde. *La Responsabilidad Social de las Empresas. Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. <http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/Libro%20verde.pdf> [citado 13 de febrero de 2010]

- LOPEZ, Enrique Martin. *Responsabilidad de los ciudadanos en la construcción de la Sociedad Civil*. Madrid; 1999.
- SCHMIDTZ, David. *Sociality and Responsibility*. New York; Cambridge University Press, 1998.
- UNESCO: Instrumentos Normativos: *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos*.

ANEXOS

Anexo 1.

LEY No. 1305 de 2009

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL DECRETO LEY 353 DEL 11 DE FEBRERO DE 1994, SE ADICIONA LA LEY 973 DEL 21 DE JULIO DE 2005, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Modifíquese el artículo 9º de la Ley 973 de 2005, que modificó el artículo 14 del Decreto-Ley 353 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 9º. El artículo 14 del Decreto-Ley 353 de 1994, quedará así:

Artículo 14. Afiliados forzosos. Es afiliado forzoso de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el siguiente personal.

1. Los Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares y el personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares.
2. El personal indicado en el numeral anterior, cuando se encuentre devengando asignación de retiro o pensión.
3. Los Oficiales, Suboficiales, miembros del nivel ejecutivo, agentes y personal no uniformado de la Policía Nacional.
4. El personal indicado en el numeral anterior, cuando se encuentre devengando asignación de retiro o pensión.
5. Los servidores públicos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Parágrafo 1º. En caso de fallecimiento del personal contemplado en este artículo, también son afiliados forzosos a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el primer beneficiario del causante reconocido como tal, siempre que quede con el disfrute de sustitución de asignación de retiro o pensión. En caso de ser varios los beneficiarios, el aporte quedará proporcionalmente en cabeza de cada uno de ellos, de acuerdo con el reconocimiento que como beneficiarios efectúe el Ministro de Defensa Nacional o la Policía nacional. La solución de vivienda será compartida por partes iguales, salvo disposición legal o de autoridad competente en contrario.

Parágrafo 20.- En el evento en que un afiliado fallezca, por cualquier causa, la Caja otorgará una única solución de vivienda a los beneficiarios del afiliado fallecido que queden disfrutando o no de asignación de retiro, pensión de sobrevivencia o sustitución que así lo decida de a r . en cuenta la categoría de afiliación del causante, solución que si es del caso será entregada proporcionalmente respecto al porcentaje asignado a cada uno de los beneficiarios reconocidos como tales. Igual tratamiento se dispensará al afiliado que como consecuencia directa de actos del servicio o fuera de él, por acción directa del enemigo, en misión del servicio, o por una grave y comprobada enfermedad catastrófica o terminal sea retirado o desvinculado con o sin derecho al disfrute de pensión de invalidez, de acuerdo a lo dispuesto por la Junta Directiva de la Entidad. La autoridad competente establecerá los lineamientos que deberán seguirse para determinar cuándo una enfermedad se entiende como terminal.

Además de los aportes ya realizados y actualmente disponibles en el Fondo constituido por el parágrafo 2° del artículo 9° de la Ley 973 de 2005, que en adelante se denominará Fondode Solidaridad, se nutrirá en lo sucesivo con:

1. Un aporte del siete (7%) por ciento de la asignación básica de quienes se afilien con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley.
2. Un aporte del siete (7%) por ciento de la asignación básica de quienes accedan al subsidio de vivienda.
3. Un porcentaje adicional establecido por la Junta Directiva del total de los excedentes financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
4. Los aportes en dinero o especie, provenientes de entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, orientados a los fines establecidos en la presente ley
5. Los demás aportes que determine la ley o el Gobierno Nacional.

El Fondo de Solidaridad está constituido para el cumplimiento de lo dispuesto anteriormente y funciona para este objetivo, encontrándose sujeto a la disponibilidad de los recursos respectivos. En atención a su naturaleza, la solución de vivienda que se otorga con cargo a este Fondo, se entregará a través de la adjudicación de inmuebles de proyectos inmobiliarios inscritos en la Entidad, si se conforma un solo núcleo familiar.

parágrafo 3°. El valor de los aportes que registre la cuenta individual del causante, así como el subsidio de vivienda que le correspondería a este serán aplicados por la Caja para completar el valor de la vivienda a adjudicar a los beneficiarios conforme a lo establecido en esta ley. En todos los casos la Junta Directiva de la Caja, antes del mes de octubre de cada año, fijará para la vigencia fiscal siguiente el valor de la vivienda a adjudicar en consideración a cada categoría, de tal forma que se cumpla con los parámetros del derecho fundamental a una vivienda digna y considerando la situación económica del fondo, sin que los incrementos en el valor

de la misma, sean inferiores a la variación del IPC certificado por el DANE para la respectiva vigencia".

Parágrafo 4º.- A partir de la vigencia de la presente Ley, podrán afiliarse en forma voluntaria a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el personal de soldados e infantes de marina, voluntarios y profesionales que hayan sido pensionados por invalidez, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 973 de 2005. Los recursos aportados por dicho personal se administrarán en la subcuenta de los Soldados Profesionales. Su afiliación se registrará por la normatividad aplicable para los nuevos afiliados; es decir, deberán cumplir como requisito de acceso al subsidio con el número de cuotas previstas como regla general para el personal activo que se afilie a la entidad, no obstante lo anterior la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, podrá establecer proyectos y mecanismos especiales de adjudicación de vivienda, contra el fondo de solidaridad, que faciliten la obtención de una vivienda digna, para este personal, en los cuales los recursos, que con posterioridad a dicha solución, sean registrados en las cuentas individuales del personal beneficiados, nutrirán el fondo de solidaridad.

ARTÍCULO 2º.- Adiciónense tres párrafos al artículo 17 del Decreto ley 353 de 1994, modificado por el artículo 10 de la ley 973 de 2005. El párrafo único de la misma disposición pasará a denominarse "Parágrafo 1º":Parágrafo 10. El personal que pierda la calidad de afiliado para solución de vivienda tendrá derecho a que se le devuelva el valor de los aportes que registre la respectiva cuenta individual, los cuales serán girados exclusivamente al afiliado.

Parágrafo 2º.- Los afiliados que accedan a una solución de vivienda, bajo el esquema de solución anticipada de vivienda ofrecida por la Caja, no perderán por ese solo hecho su calidad de afiliados.

Parágrafo 3º.- La calidad de afiliado podrá recuperarse en el caso en el cual el afiliado se haya retirado de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, para afiliarse o no a cualquier otra entidad del Estado de similar naturaleza, en busca de una solución de vivienda, y no la haya obtenido. Se faculta a la Junta Directiva reglamentar las condiciones a tener en cuenta para recuperar la calidad de afiliado, bajo el entendido que se podrá recuperar dicha calidad por una sola vez, y solo aplica para los afiliados que se hayan retirado con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 4º. La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía podrá manejar las cesantías del personal en servicio activo de la fuerza pública, del personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares, del personal no uniformado de la Policía Nacional, y de los Servidores Públicos de La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, así hayan perdido

la calidad de afiliados para solución de vivienda por cualquier circunstancia, adquiriendo la calidad de afiliado para la administración de cesantías.

ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 15 de la ley 973 de 2005, el cual modificó el artículo 25 del Decreto-ley 353 de 1994, el cual quedará así:

Artículo 25. Requisitos para acceder al subsidio:

1. A partir de la expedición del Decreto 353 de 1994, no haber efectuado retiros parciales o totales de cesantías, hasta el momento de la adjudicación del subsidio y obtención de vivienda.

3. No haber recibido subsidio por parte del Estado.

Parágrafo 1°. - No obstante lo previsto en el numeral 10 del presente artículo, en caso de retiro parcial o total de las cesantías, procederá el otorgamiento de subsidio a favor del afiliado, únicamente cuando dichas sumas se destinaren específicamente como parte de pago de la vivienda escogida por el afiliado, bajo el esquema de solución anticipada de vivienda ofrecido por la Caja, la cual será reglamentada por la Junta Directiva de la Caja de acuerdo con la ley. En todo caso, la escogencia de la solución anticipada de vivienda por parte del afiliado será optativa, y deberá éste

mantener su afiliación hasta el cumplimiento de las cuotas de aporte o tiempo de servicio requeridos para acceder al subsidio, determinados estos por la Junta Directiva de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Parágrafo 2°. - Los intereses y excedentes financieros a que hacen alusión los parágrafos 10 Y 20 del artículo 22 del Decreto Ley 353 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 973 de 2005, podrán ser entregados al afiliado por la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, conjuntamente con los restantes recursos de su cuenta individual, con destinación exclusiva para su solución anticipada de vivienda, siempre y cuando para el momento del retiro de los recursos el afiliado haya realizado aportes correspondientes al número de cuotas ó haya cumplido el tiempo de servicio que determine la Junta Directiva, salvo las excepciones previstas en las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 4°. - Adiciónese un parágrafo al artículo 26 de la Ley 973 del 2005:

Parágrafo - En el evento que un afiliado obtenga vivienda propia bajo el esquema de solución anticipada de vivienda ofrecido por la Caja, sus cesantías se continuarán consignando en la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía conforme a lo dispuesto en la Ley 973 de 2005.

ARTÍCULO 5°. Adiciónese dos parágrafos al artículo 24 de la Ley 973 del 2005:

Parágrafo 1°. Complementariamente a la apropiación anual que realiza el Gobierno Nacional para el pago del subsidio de los Soldados Profesionales, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía destinará anualmente un

porcentaje, el cual será determinado por la Junta Directiva, de la utilidad de los recursos provenientes de la subcuenta de los soldados profesionales, con destino a la financiación de los subsidios del personal de soldados e infantes de marina profesionales afiliados, y de soldados e infantes de marina Profesionales y voluntarios pensionados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 973 de 2005, que desearan afiliarse a la caja, procedimiento que se continuará aplicando hasta tanto el primer personal citado se encuentre en igualdad de condiciones en cuanto a cotización respecto de los demás afiliados a la Caja. Estos recursos se administrarán en la subcuenta mencionada en la cual se incluirán los recursos trasladados por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Parágrafo 2º.- La cuantía del subsidio al que acceden los soldados profesionales se incrementará anualmente en un valor medido en salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual será determinado por la Junta Directiva de la Entidad, hasta tanto el monto del subsidio a otorgarse a los soldados profesionales se equipare al subsidio otorgado por la Entidad a la categoría de agente.

ARTÍCULO 6º.- Esquema de Solución Anticipada de Vivienda. Los afiliados de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, cuando hayan realizado aportes correspondientes a un número de cuotas, o hayan cumplido un tiempo de servicio, determinados ambos por la Junta Directiva, podrán retirar los valores que reposen en su cuenta individual, incluidos intereses y excedentes financieros, para destinarlos únicamente como parte de pago de la compra de vivienda escogida por ellos, sin que por esta única razón pierdan su calidad de afiliados.

Con el retiro de los valores que integran la cuenta individual, el afiliado no pierde su antigüedad de afiliación y deberá continuar realizando el aporte del ahorro obligatorio establecido en la ley, accediendo al subsidio hasta el cumplimiento de las cuotas de aporte o tiempo de servicio determinados por la Junta Directiva de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.

Parágrafo 1º. La Junta Directiva de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía determinará las condiciones de acceso de los afiliados al esquema de solución anticipada de vivienda, y desarrollará un régimen de transición, el cual tendrá en cuenta a los afiliados con más de noventa y seis (96) cuotas u ocho (8) años de aportes hasta ciento sesenta y ocho (168) cuotas, equivalentes a catorce (14) años de aportes, de igual manera si las condiciones financieras de la entidad lo permiten, la junta directiva procederá a reducir el tiempo de solución de vivienda.

Parágrafo 2º. El Gobierno Nacional deberá adoptar los mecanismos administrativos, de organización, presupuesta les, técnicos y tecnológicos necesarios para el cumplimiento de la presente ley"

ARTÍCULO 7º.- Facultad Compilatoria. El Gobierno Nacional queda facultado para compilar, mediante Decreto, el Decreto Ley 353 de 1994, la Ley 973 de 2005, el Decreto 3830 de 2006, el artículo 3 de la Ley 1114 de 2006 y las disposiciones de la presente ley, sin que ello implique modificación alguna de las normas antes citadas.

ARTÍCULO 8º.- En el evento que dos afiliados sean pareja, de acuerdo con las disposiciones vigentes, deberán tenerse en cuenta como requisito para el otorgamiento de solución de vivienda, los aportes sumados de los dos afiliados, que serán acumulables para acceder al beneficio.

ARTÍCULO 9º.- Modifíquese el inciso primero del artículo 1º de la Ley 973 de 2005, el cual quedara así:

Artículo 1º. Definición y objeto. A partir de la vigencia de la presente ley, la Caja de Vivienda Militar creada por la Ley 87 de 1947, y reorganizada por los Decretos 3073 de 1968, 2351 de 1971, 2182 de 1984, 2162 de 1992, se denominará Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía."

ARTÍCULO 10.- Adiciónese al inciso segundo del artículo 14 de la Ley 973 de 2005, el cual modifica el artículo 24 del Decreto Ley 353 de 1994, lo siguiente:

"(...) los cuales no podrán ser inferiores a 500 subsidios y se adjudicaran sin otro requisito distinto a la comprobación de la discapacidad o muerte del beneficiario. Así mismo serán beneficiarios de ese subsidio los Soldados Regulares o Auxiliares Regulares que hayan quedado discapacitados en Actos del Servicio o con ocasión del mismo, antes de la entrada en vigencia de la Ley 973 de 2005".

ARTÍCULO 11º.- Vigencia y Derogatoria. La presente Ley entrará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones legales que le sean contrarias. La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, dispondrá de un plazo no superior a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para implementar las disposiciones relacionadas en el presente articulado.

L H. SENADO DE LA REPUBLICA,
DRA DE SERRANO
-DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA,
EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE REPRESENTANTES

Anexo 2.

- LEY 962 DE 2005 LEY ANTITRAMITES

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TITULO I.

NORMAS GENERALES.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES COMUNES A TODA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

ARTÍCULO 1o. *OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES.* La presente ley tiene por objeto facilitar las relaciones de los particulares con la Administración Pública, de tal forma que las actuaciones que deban surtirse ante ella para el ejercicio de actividades, derechos o cumplimiento de obligaciones se desarrollen de conformidad con los principios establecidos en los artículos 83, 84, 209 y 333 de la Carta Política. En tal virtud, serán de obligatoria observancia los siguientes principios como rectores de la política de racionalización, estandarización y automatización de trámites, a fin de evitar exigencias injustificadas a los administrados:

1. Reserva legal de permisos, licencias o requisitos. Para el ejercicio de actividades, derechos o cumplimiento de obligaciones, únicamente podrán exigirse las autorizaciones, requisitos o permisos que estén previstos taxativamente en la ley o se encuentren autorizados expresamente por esta. En tales casos las autoridades públicas no podrán exigir certificaciones, conceptos o constancias.

Las autoridades públicas no podrán establecer trámites, requisitos o permisos para el ejercicio de actividades, derechos o cumplimiento de obligaciones, salvo que se encuentren expresamente autorizados por la ley; ni tampoco podrán solicitar la presentación de documentos de competencia de otras autoridades.

2. Procedimiento para establecer los trámites autorizados por la ley. Las autoridades públicas habilitadas legalmente para establecer un trámite, previa su adopción, deberán someterlo a consideración del Departamento Administrativo de la Función Pública adjuntando la manifestación del impacto regulatorio, con la cual se acreditará su justificación, eficacia, eficiencia y los

costos de implementación para los obligados a cumplirlo; así mismo deberá acreditar la existencia de recursos presupuestales y administrativos necesarios para su aplicación. En caso de encontrarlo razonable y adecuado con la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites, el Departamento Administrativo de la Función Pública autorizará su adopción.

Para el cumplimiento de esta función el Departamento Administrativo de la Función Pública contará con el apoyo de los Comités Sectoriales e Intersectoriales que se creen para el efecto. Asimismo, podrá establecer mecanismos de participación ciudadana a fin de que los interesados manifiesten sus observaciones. Lo dispuesto en el presente numeral, no se aplicará cuando en situación de emergencia se requiera la adopción de medidas sanitarias para preservar la sanidad humana o agropecuaria.

El Ministro del Interior y de Justicia y el Director de la Función Pública rendirá informe semestral obligatorio a la Comisión Primera de cada Cámara en sesión especial sobre la expedición de los nuevos trámites que se hayan adoptado.

3. Información y publicidad. Sin perjuicio de las exigencias generales de publicidad de los actos administrativos, todo requisito, para que sea exigible al administrado, deberá encontrarse inscrito en el Sistema Único de Información de Trámites, SUIT, cuyo funcionamiento coordinará el Departamento Administrativo de la Función Pública; entidad que verificará para efectos de la inscripción que cuente con el respectivo soporte legal.

Toda entidad y organismo de la Administración Pública tiene la obligación de informar sobre los requisitos que se exijan ante la misma, sin que para su suministro pueda exigirle la presencia física al administrado. Igualmente deberá informar la norma legal que lo sustenta, así como la fecha de su publicación oficial y su inscripción en el Sistema Único de Información de Trámites, SUIT.

4. Fortalecimiento tecnológico. Con el fin de articular la actuación de la Administración Pública y de disminuir los tiempos y costos de realización de los trámites por parte de los administrados, se incentivará el uso de medios tecnológicos integrados, para lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Comunicaciones,

orientará el apoyo técnico requerido por las entidades y organismos de la Administración Pública.⁴⁰

Anexo 3.

El primero de ellos, la Política de Accionistas proporciona los lineamientos de acción frente a los accionistas, los acreedores, los aseguradores y los abastecedores y afirma el gobierno corporativo de la Empresa, asegurando las mejores prácticas en materia de protección de las inversiones, de los accionistas minoritarios y como garantía del gobierno corporativo de EEB.

El segundo capítulo hace mención al Plan Integral de Gestión Ambiental PIGA, que incluye las actividades internas del uso racional de los recursos y la calidad ambiental del lugar de trabajo, además de incorporar la Política Ambiental de las Empresas del Grupo, como un compromiso con la gestión del entorno ambiental del negocio operativo de la transmisión de electricidad y el transporte de gas.

El tercer capítulo compila las acciones de EEB para lograr ser parte del grupo de empresas reconocidas como Great Place to Work mediante la incorporación de prácticas de bienestar y compromiso para y de los colaboradores.

El cuarto capítulo está dedicado a la Política de Gestión Social, en donde EEB se propone consolidar sus relaciones de vecindad y apoyar el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones del área de influencia de las Empresas del Grupo, mediante el trabajo continuo y participativo de los diferentes actores implicados en esta Política de Gestión Social.

En el quinto capítulo se ajusta la Política de Clientes que garantiza la calidad en la prestación del servicio de transporte de electricidad mediante procesos y procedimientos definidos para tal fin y compromete a EEB con los agentes del mercado y con la calidad y la confiabilidad del sistema de transmisión de energía y transporte de gas.

El sexto capítulo conforma la Política de Proveedores, en la que la Empresa pretende, por un lado garantizar la transparencia en la contratación, y de otro, fomentar la adopción de las mejores prácticas empresariales en la cadena de valor de EEB.

⁴⁰ <http://www.i-uris.com/leyes/ley/962.htm>; Consultado el 29 de Marzo de 2010

El séptimo capítulo presenta la Política de Ciudadanía Corporativa como un aporte de EEB al desarrollo del país y del continente latinoamericano, al adoptar medidas concretas de participación como actor directo en la formulación de políticas públicas de beneficio común, como es el transporte de energía y gas, la ampliación de coberturas y la planeación y el ordenamiento territorial.

Por último, EEB, representada por su Asamblea de Accionistas, Junta Directiva y Alta Gerencia declara la firme decisión de asumir los compromisos empresariales de manera concertada con las comunidades y los gobiernos territoriales y Nacional de cara a la búsqueda de objetivos comunes que aporten de manera efectiva al desarrollo humano en Colombia.