

Balance Social Empresarial 2007




**FUNDACION
SOCIAL**
y sus Empresas



Contenido

Carta del Presidente	<i>Página 07</i>
Introducción	<i>Página 09</i>
La Fundación Social y sus Empresas	<i>Página 11</i>
Cifras principales	<i>Página 15</i>
Impacto social interno	<i>Página 19</i>
Impacto social externo	<i>Página 33</i>
Anexos	<i>Página 48</i>



*“La Fundación Social
no es de las empresas,
las empresas son de
la Fundación”*

Carta del Presidente

Es muy satisfactorio para mí presentar la edición 2007 del Balance Social Empresarial de la Fundación Social.

Dado el carácter social de la Institución, el Balance Social es desde hace más de una década un instrumento estratégico de gestión interna y no ha estado destinado a su publicación. Sin embargo, conscientes del creciente interés por parte de los diferentes actores de la sociedad por este tipo de información, se decidió desde hace algún tiempo realizar una publicación anual resumida del Balance Social Empresarial que se presenta a los Consejos de la Fundación y que da cuenta del impacto social de su actividad empresarial.

Este informe recoge las políticas que enmarcan una actividad empresarial socialmente responsable y los logros más relevantes registrados en 2007 al interior y al exterior de nuestras empresas. Dichos logros son inseparables de la gestión ordinaria de la Organización, en la medida en que lo empresarial está en la esencia de la estrategia social de la Fundación.

Aprovecho para compartir con ustedes la distinción que la Fundación Schwab y la Revista Dinero hicieron a la Fundación Social como **Emprendedor Social del año 2007** en reconocimiento a su labor de casi 100 años, con la cual “se adelantó cerca de un siglo a una de las principales estrategias de las empresas de hoy: llegar a la base de la pirámide y montar a partir de ella un desarrollo sostenible y rentable”, según artículo de la mencionada revista.

ALVARO DÁVILA L. DE GUEVARA

Presidente



Introducción

La Organización ha definido estatutariamente la elaboración anual del Balance Social como instrumento que “refleje los resultados de la Obra Social realizada por la Fundación y sus Unidades Empresariales”¹, para ser estudiado por los más altos estamentos de Gobierno de la Organización (los Consejos), labor que se ha realizado de manera ininterrumpida desde 1992.

El Balance Social² es el resultado del desarrollo y consolidación de un proceso que obedece a los parámetros, necesidades y orientaciones de la propia Organización. No está fundamentado ni ha tomado como marco de referencia otros estándares.

Con respecto al Balance Social 2006 se presentan algunas variaciones:

- Se ha incluido información relacionada con otras empresas de la Fundación Social, como Capitalizadora Colmena, Fiduciaria Colmena y la Corporación Servir, ampliando lo concerniente a la satisfacción de necesidades básicas.
- El Communication on Progress (COP), reporte obligatorio de las empresas vinculadas al Global Compact que se

presentaba como anexo, se ha integrado al cuerpo del Balance. En el Anexo 2 se presenta una tabla de contenido que facilita la ubicación de los temas por principios.

- Se omite el anexo sobre los indicadores del Suplemento de Servicios Financieros del GRI, dado que el Suplemento y sus indicadores sufrieron cambios importantes durante su período de prueba, concluido a principios de 2008. A partir del próximo año se incorporarán en el cuerpo del Balance los indicadores pertinentes de la versión definitiva de dicho estándar.
- La Compañía Inversora Colmena S.A. reformó sus estatutos, dejando de utilizar la denominación Promotora de Inversiones y Cobranzas S.A. con el fin de contar con dos entidades separadas: Compañía Inversora Colmena y Promotora de Inversiones y Cobranzas, por lo cual a partir de 2007 se tratan como empresas individuales.

¹ Fundación Social, Estatutos, Artículo 39. Bogotá, 1989.

² Cualquier inquietud referente al Balance, temas u otros documentos relacionados, por favor contactarse con: emanrique@fundacion-social.com.co, o dpsanchez@fundacion-social.com.co

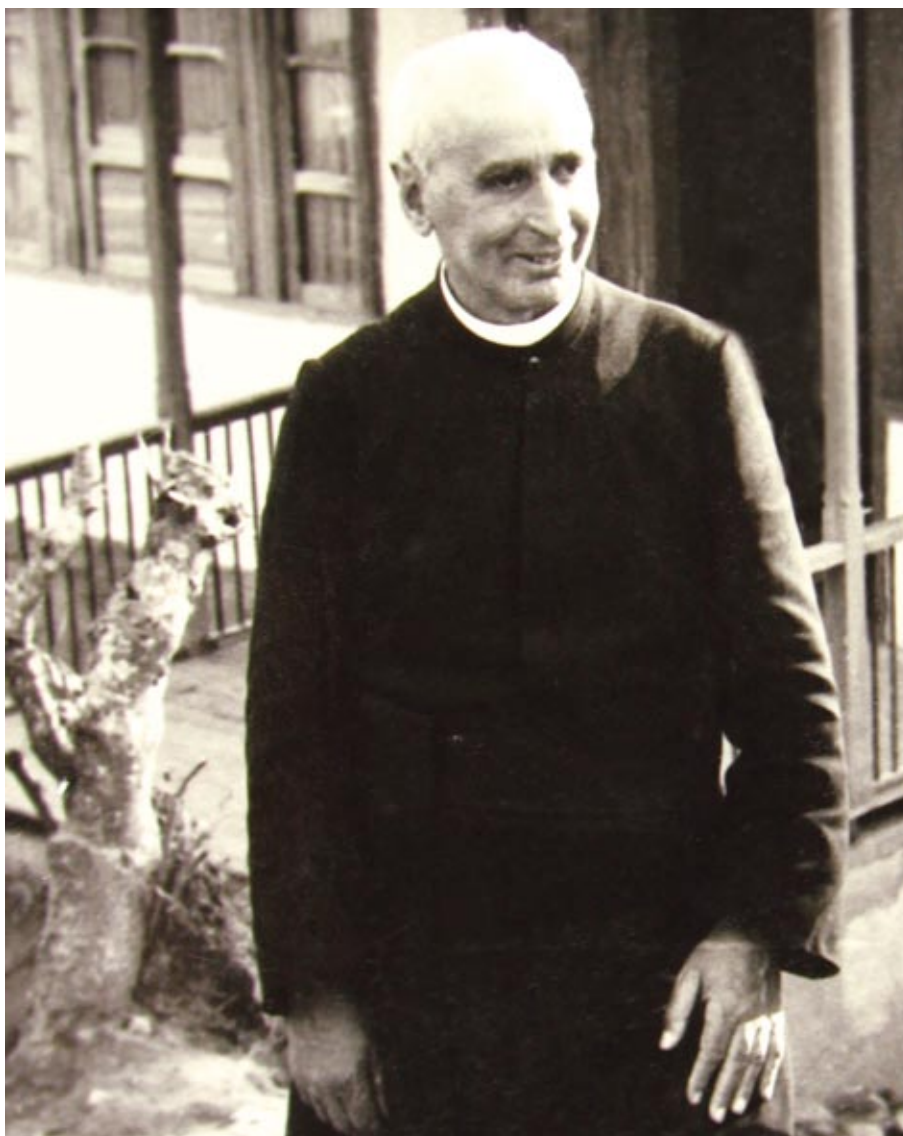


Foto del **Padre José María Campoamor**, fundador.

La Fundación Social y sus Empresas

El trabajo de la Fundación Social tiene como fin último la superación de las causas estructurales de la pobreza para promover la construcción de una sociedad justa, solidaria, productiva y en paz.

La Fundación Social es una organización sin ánimo de lucro y de utilidad común, fundada en 1911 por el padre jesuita José María Campoamor.

Si bien se trata de una ONG, la Fundación es la matriz de un grupo empresarial, pues considera la actuación en este frente como parte sustantiva y, por tanto, característica esencial de su actuación en la sociedad. No se trata de un conjunto de empresas que tienen una fundación; es una Fundación que tiene un conjunto de empresas.

Asumiendo tal rol, la Organización desarrolla su modelo de intervención social a través de tres instrumentos fundamentales:

Proyectos sociales directos. Comprende la labor a cargo de la Vicepresidencia de Desarrollo de la Fundación Social la cual, a través del trabajo directo con los pobres en su vida cotidiana, propende por la creación de condiciones de desarrollo y entornos política e institucionalmente

adecuados para ayudar a superar las causas estructurales de la pobreza en Colombia.

Los proyectos trabajan en dos grandes líneas estratégicas: **el Desarrollo Integral Local**, cuyo objetivo es involucrar a las poblaciones pobres de un territorio en procesos integrales de desarrollo local, y **la Construcción de la Paz y promoción de los Derechos Humanos**, que se propone influir en las políticas públicas de paz y derechos humanos, y promover la formación y la participación las personas en la construcción de la paz y en el ejercicio de la democracia.

Actividad empresarial. Es considerada un instrumento de intervención social que tiene como fundamento el compromiso y la adopción de una gestión socialmente responsable inherente a su quehacer empresarial. Para la Fundación lo empresarial no es únicamente una fuente de financiación; constituye en sí mismo un elemento esencial de la estrategia de intervención social de cara a la superación de las causas estructurales de la pobreza, razón de ser de toda la Institución.

Cada una de las empresas de la Fundación Social tiene como propósito:

- Ofrecer productos y servicios dirigidos a la satisfacción de necesidades estratégicas para apalancar procesos de desarrollo e inclusión de sectores populares que no son atendidos adecuadamente por la oferta tradicional formal.
- Generar riqueza y valor agregado para la sociedad en su conjunto, y para los accionistas en particular, lo cual impone para las empresas el reto de ser altamente productivas y rentables. Adicionalmente, dado el particular modelo de la Fundación en el cual es al mismo tiempo una ONG y la accionista mayoritaria de sus empresas, la totalidad de las utilidades (dividendos que percibe) se emplean en la financiación de su quehacer social, sea en los proyectos sociales directos o en el instrumento empresarial.
- Desarrollar una Cultura Organizacional que sea escenario adecuado de práctica de los valores de la Institución.

El grupo empresarial de la Fundación se ha consolidado como una organización colombiana de gran trayectoria, con activos superiores a los COP 7 billones y con más de 5,2 millones de clientes en el país³.

La Fundación Social tiene sede principal en Bogotá y su cobertura es nacional. La mayoría de sus empresas hace parte del sector financiero y asegurador; asimismo, cuenta con empresas de los sectores previsional, de construcción y de recreación.

Adicionalmente, la Fundación invierte en otras empresas que complementan su actuación pero no forman parte del grupo empresarial, por lo cual no fueron tomadas en cuenta en la información aquí presentada.

Influencia en la sociedad. A través de la convocatoria a la sociedad para el debate y solución de sus problemas principales, la “Influencia en la Sociedad” motiva la actuación de los Proyectos Sociales Directos y las empresas.

³ Fuente: Gerencia Financiera Fundación Social. Datos a 31 de diciembre de 2006

Nuestras empresas:

BCSC



Principales cifras

Hacia el interior

	2007	2006
Colaboradores	7.601	7.515
Salarios pagados (COP millones)	246.192	220.354
Beneficios extralegales: montos (COP millones)	27.871	24.661
No. de beneficiarios vivienda	906	1.104
No. de beneficiarios salud	4.483	4.404
No. de beneficiarios educación	5.531	5.685
No. de beneficiarios recreación	18.830	20.314
No. de beneficiarios ahorro y seguros	12.137	11.990
No. de beneficiarios otros ¹	9.089	7.578
Otras inversiones en desarrollo de personal ² (COP millones)	3.135	2.352

¹ Incluye primas extralegales, créditos vehículos, créditos de libre inversión y bonificaciones.


² Incluye capacitación, actividades deportivas y culturales, y salud ocupacional.

Hacia el exterior

	2007	2006
Total clientes Grupo Empresarial ³	5.218.655	4.560.901
Valor agregado generado (COP millones)	450.300	395.206
Impuestos pagados (COP millones)	54.109	21.639
Transferencias - Pagos a la cadena de valor (COP millones)	1.009.574	985.182
Patrocinios y donaciones directas (COP millones) ⁴	1.034	1.668
Inversión en Proyectos Sociales Directos (COP millones)	5.905	5.003

³ Corresponde a la suma de los clientes de cada una de las empresas. Para el banco es la suma de los clientes de las dos redes (Colmena BCSC y Banco Caja Social BCSC).

⁴ Incluye donaciones y patrocinios del BCSC, Capitalizadora Colmena y Fundación Social.



“Para la Fundación lo empresarial no es únicamente una fuente de financiación; constituye en sí mismo un elemento esencial de la estrategia de intervención social de cara a la superación de las causas estructurales de la pobreza, razón de ser de toda la Institución”



Impacto social interno

La Fundación Social procura el desarrollo integral de los colaboradores de toda la Organización, no sólo como medio para el desarrollo de las empresas, sino como un fin en sí mismo. Dicho desarrollo descansa en la promoción de una cultura organizacional basada en los valores y principios de la Institución. A diciembre de 2007 la Fundación Social y su grupo empresarial contaban con una planta de 7.601 colaboradores, de los cuales el 79% estaba bajo contrato a término indefinido y el 61% eran mujeres.

Durante el año, la Organización pagó \$246 mil millones por concepto de salarios y beneficios extralegales, dirigidos a la satisfacción de las necesidades básicas de los colaboradores de nivel operativo. El Estudio de Clima Organizacional muestra un perfil positivo con mejoras significativas frente a la medición anterior y resultados superiores a los del mercado.

Las empresas son “microsociedades” en las cuales, dentro de determinadas estructuras y con unos propósitos, conviven personas con quienes existe una profunda responsabilidad: la de su desarrollo integral. La Fundación ha abordado esta cuestión a partir de un reconocimiento expreso de los valores que, fundamentados en las fuentes que la inspiran, debe hacer realidad en el día a día de la Organización.

Así, el planteamiento básico para el desarrollo integral de los colaboradores de la Organización descansa en la promoción de una Cultura Organizacional basada en sus valores y principios.

Por ello, la Fundación definió desde 1989 el Proyecto de Cultura Organizacional como la estrategia para acercar la Organización a su “deber ser axiológico”. Este proyecto busca que la Organización, como modelo de empresa, procure el desarrollo integral de las personas para el logro de los objetivos institucionales y la construcción de una cultura respetuosa de la dignidad, con altos niveles de compromiso, participación, eficiencia y productividad.

La cultura de la Organización se fundamenta en los siguientes aspectos, producto de la identificación de variables a través de las cuales se busca incidir y transformar el ámbito en el que ésta se desarrolla:

Desarrollo del compromiso personal. Para que todos los miembros de la Institución asuman su actividad como una opción de vida y un compromiso que nace de la Fe.

Remuneración justa. Para la determinación de las retribuciones económicas directas o indirectas que deben reconocerse a los funcionarios, vistos los objetivos y valores de la Institución.

Participación. Para desarrollar la participación de los funcionarios en la gestión y de los usuarios en las decisiones sobre el rumbo de la Obra.

Productividad y calidad. Para que la Organización en general, y sus miembros en particular, hagan uso de los recursos con óptima eficiencia en servicio del fin social último.

Administración estratégica de personal. Para que los procesos de administración de personal sean herramientas estratégicas para el desarrollo de la cultura organizacional, el óptimo logro del objetivo final de la institución y el crecimiento integral de los trabajadores.

De esta forma, la Fundación Social desarrolla acciones y procesos que permiten gestionar las variables identificadas, teniendo siempre como marco su referente ético, plasmado en “El Legado”, documento que recoge los valores y principios profesados por la Organización:

La alta dirección del Banco continuó en 2007 el proceso de reflexión iniciado el año anterior sobre “El Legado”, que busca sentar las bases para un trabajo futuro de comunicación y sensibilización en toda la Organización.

Valores

La Dignidad de la Persona, como ser trascendente, único y base de la sociedad humana.

La Justicia, que establece, promociona y exige el respeto de los derechos de todo ser humano y de toda organización social, y establece y vigila el cumplimiento de las responsabilidades individuales y sociales.

La Libertad y la Autonomía que inspiran y fundamentan la autodeterminación y la responsabilidad del actuar institucional y personal.

El Bien Común que se antepone al interés individual.

La **Solidaridad y la Fraternidad** que nacen del reconocimiento de que cada uno es responsable del progreso de sus conciudadanos y de la comunidad en general.

La Paz personal y social que protege y promueve la convivencia entre los seres humanos.

Principios

La Igualdad de Oportunidades que favorece a la construcción de condiciones para el goce de los derechos y el cumplimiento de deberes, por parte de las personas.

La Participación que estimula a todos los sujetos para que sean activos y puedan incidir en los asuntos que les competen y afectan su propio destino.

El Pluralismo como reconocimiento y respeto por la diferencia.

La Tolerancia que permite entender y aceptar la diferencia y convivir pacíficamente con ella.

La Responsabilidad Personal que asume las consecuencias de las propias acciones y marca como norma actuar con competencia y eficiencia.

La Responsabilidad Colectiva que establece que personas y organizaciones deben contribuir con los semejantes al Bien Común.

La Primacía de la Persona sobre las Instituciones Sociales según la cual la persona humana es y debe ser el principio, el sujeto y el fin de todas las instituciones.

La Subsidiariedad que reconoce las capacidades y potencialidades de todos los seres humanos, las cuales no se diluyen en la sociedad.

En las relaciones Trabajo - Capital se reconoce prevalencia de la dignidad humana

La Función Social de la Propiedad, que establece que los recursos de que dispone la Humanidad están destinados para el provecho de todos los seres humanos.

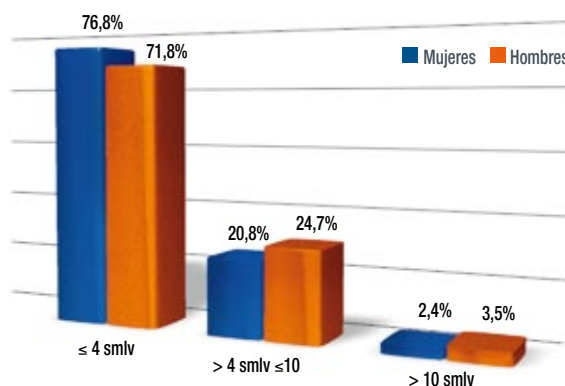
La Eficiencia y la Competitividad, que determina que la gestión debe ser llevada a cabo con gran competencia profesional, responsabilidad, eficiencia, y profundo sentido ético.

Enmarcado en este referente ético, la Organización ha establecido unos Principios Generales de Actuación como marco de conducta para las relaciones de sus colaboradores y de sí misma con la sociedad, las autoridades, los clientes, los usuarios, los proveedores y la competencia, y para el manejo de información, los conflictos de interés y la prevención de actividades delictivas.

Es importante resaltar el rechazo manifiesto a cualquier forma de discriminación y la prohibición a los administradores y colaboradores de la entidad de las siguientes prácticas:

- Solicitar o recibir para sí o para un tercero cualquier clase de privilegio o prebenda para que haga u omita funciones, o para que adopte o deje de adoptar decisiones que le son propias en razón de su cargo.
- Dar u ofrecer en forma indebida cualquier clase de contraprestación con el fin de obtener beneficios para la misma Organización, para sí o para un tercero.
- Tomar las decisiones propias de su cargo con el propósito de obtener cualquier clase de beneficio indebido para sí o para un tercero.

Gráfico 1. Distribución por género según rango salarial



Fuente: Vicepresidencia de Desarrollo Humano, Productividad y Servicio

- Sugerir la realización o participar en cualquier clase de acto fraudulento.
- Otorgar beneficios con cargo a los recursos de la empresa o efectuar contribuciones a partidos políticos o aspirantes a cargos de elección popular.

Asimismo, la Organización ha definido políticas, procedimientos, mecanismos e instrumentos para prevenir el lavado de activos provenientes de actividades ilícitas como narcotráfico, secuestro, trata de personas y corrupción administrativa. Las normas se ajustan a parámetros internacionales como el Gafi y la Ley Patriota de Estados Unidos, y al marco regulatorio colombiano.

Para cumplir lo anterior se capacitaron 3.770 colaboradores de la Organización en el conocimiento del Manual de Sipla, aumentando la cobertura en 44% frente al año anterior.

Estructura demográfica

A diciembre de 2007, el grupo de la Fundación Social contaba con 7.601 colaboradores, registrando un aumento del 1,1% frente a 2006, explicado en buena parte por la expansión de la producción en Matco S.A. y por la consolidación de la Promotora de Inversiones y Cobranzas S.A.

Por otra parte, no se presentaron cambios significativos en la composición de la planta frente a años anteriores (Gráfico 1). A continuación se presentan algunas de sus principales características:

- El 79% tiene un contrato a término indefinido.
- El 53% se encuentra en Bogotá.
- El 60,5% de la planta corresponde a personal femenino. El 2,4% de las mujeres ocupa niveles directivos, cifra ligeramente inferior al 3,5% de la distribución de hombres.
- El 44% son solteros y el 37% casados.
- El 45% son jefes de hogar.⁴
- El 55% tiene entre 30 y 45 años, siendo 33,7 años la edad promedio.
- El 51% de la planta tiene formación profesional. Es importante mencionar que durante este año un mayor número de colaboradores emprendió nuevos estudios.

⁴ Cerca del 12% de los colaboradores no presenta información sobre esta variable.

- Durante el año se registraron 1.143 ingresos, 20% más que en 2006.
- También se registraron 951 retiros, disminuyendo un 4% frente a los del año anterior. El índice de retiros promedio fue del 14,4%, inferior al de 2006.
- El mayor porcentaje de retiros, 46%, obedeció a motivos voluntarios, seguido de un 17% correspondiente a retiros por mutuo acuerdo.

Remuneración justa

Desde finales de los 80 la Organización definió una política de remuneración justa, basada en la Doctrina de la Iglesia Católica, la cual sitúa el salario justo en el centro de la ética social del trabajo, siendo éste un pilar del justo funcionamiento del sistema socio-económico. Así, hoy día, la política salarial de la Fundación Social y sus Empresas descansa en los siguientes lineamientos:

- Para el nivel operativo (hasta diez salarios mínimos legales vigentes). Conscientes de la insuficiencia del salario de mercado para garantizar las necesidades básicas del trabajador y su familia, se opta por complementarlo con

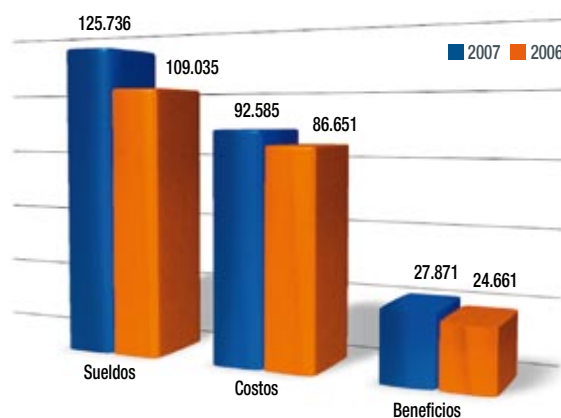
beneficios extralegales directos para salud, educación, recreación, ahorro y vivienda.

- Para el nivel directivo (más de diez salarios mínimos legales vigentes). Se asume que el salario de mercado es suficiente para garantizar las necesidades básicas del trabajador y su familia.
- En general, la política propende por la equidad interna (salario igual por trabajo igual) y por la competitividad externa (salarios en la media del mercado). Asimismo, contempla la situación económica particular de cada una de las empresas y de la Fundación.
- El salario mínimo pagado por la Fundación Social y sus Empresas estuvo un 27% por encima del salario mínimo legal vigente.

En 2007 se buscó proporcionar nuevos beneficios a los colaboradores, mediante la apertura de una nueva línea de crédito para calamidad doméstica con una tasa preferencial, la ampliación de la cobertura del subsidio de vivienda, el incremento del monto de auxilio educativo condonable y un ajuste de la línea de crédito de libre inversión.

En el BCSC se efectuaron nivelaciones importantes en materia de equidad interna y competitividad.

Gráfico 2. Pago a colaboradores
(Millones de pesos)



Fuente: Vicepresidencia de Desarrollo Humano, Productividad y Servicio

La Organización pagó \$246.192 millones por concepto de sueldos, costos laborales y beneficios extralegales, registrando un incremento del 11,7% frente al año anterior. Más de la mitad de este valor (51%) corresponde a pago en sueldos para colaboradores (Gráfico 2).

Los beneficios extralegales dirigidos a la satisfacción de las necesidades básicas sumaron \$27.871 millones, de los cuales el 96% se dirigió a los colaboradores del nivel operativo (con ingresos hasta diez salarios mínimos) y sus familias, con un promedio de \$3,9 millones al año por colaborador. A continuación se describen los aportes hechos por la Organización para la satisfacción de necesidades básicas de los colaboradores, a través de estos beneficios.

Vivienda

Con el propósito de facilitar el acceso a vivienda propia, la Organización subsidió unos puntos de la tasa de interés de créditos comerciales a sus empleados. Esta política fue revisada en 2005, año a partir del cual otorga subsidios directos de montos muy significativos a colaboradores de rangos inferiores a los cuatros salarios mínimos. En 2007 dio continuidad a esta política, otorgando \$1.911 millones a 226 colaboradores y sus familias, resultado muy superior (218%) al registrado el año anterior.

De igual forma, 680 trabajadores continuaron gozando del subsidio a la tasa de interés del crédito de vivienda adquirido durante la vigencia de la política anterior, recibiendo de la entidad \$647 millones por este concepto.

Educación

La Organización brinda apoyo directo a sus colaboradores para la continuación de sus estudios facilitándoles créditos condonables y/o amortizables que les permitan financiar el pago de matrícula para estudios secundarios, técnicos o universitarios. En 2007 se otorgaron 2.546 créditos por \$1.741 millones, siendo el 95% de éstos condonable por buen desempeño académico.

Asimismo, la Organización hace entrega de un auxilio monetario anual para atender los requerimientos educativos de los hijos menores, que en 2007 alcanzó los \$2.186 millones, beneficiando a 2.985 estudiantes.

Salud

En pro de la salud de los colaboradores y su núcleo familiar básico, la Organización ofrece un subsidio en planes de medicina prepagada o en pólizas de hospitalización y cirugía. En 2007 se entregaron subsidios por \$4.178 millones que favorecieron a 4.483 colaboradores. Este beneficio complementa las coberturas y servicios ofrecidos por

(continúa pág. 26)

Testimonios

Subsidio de vivienda

“El subsidio de vivienda para los colaboradores de la Fundación Social y sus Empresas es un beneficio que, en lo personal, contribuyó en gran parte a la consecución del objetivo de mi círculo familiar, como es contar con casa propia. Son este tipo de incentivos y beneficios los que demuestran y reafirman cada vez más el sentido social que tiene nuestra Organización, buscando un mejor nivel de vida para sus empleados.

Aprovecho para invitar a todos los colaboradores interesados en realizar el sueño de contar con casa propia para que se postulen para este beneficio. Asimismo, sea este el espacio para dar mis agradecimientos por todos los beneficios extralegales que nos brinda la Fundación Social.”

Carlos Andrés Farfán Gutiérrez
Asesor de Cobranza y Recuperación
Dirección de Cobro Hipotecario, Regional Sucursales
BCSC

“Soy una persona que proviene de una familia humilde, pero que siempre me inculcó lo importante que es luchar por los sueños y persistir para alcanzar las metas. De esta forma, desde hace 11 años y medio trabajo en esta entidad y me he sentido apoyada, he logrado sacar mis estudios adelante y he alcanzado una de mis metas que es tener mi apartamento.

A esta fecha puedo decir que gracias al beneficio de subsidio de vivienda que me fue adjudicado el año pasado logré otra de mis metas, mejorando la calidad de vida de mi familia, llenando mi hogar de mucha felicidad, bienestar y realización (esto no tiene precio). Económicamente fue un gran alivio, ya que disminuyó el valor de la cuota y con esto puedo pagar otras deudas sin verme alcanzada todos los meses, lo cual nos ha brindado mucha tranquilidad.

Con esta ayuda de parte del Banco siento que no soy solo una ficha para una empresa, sino que soy un ser humano importante para la entidad, en donde les interesa realmente el bienestar de sus funcionarios. Por eso cada día trabajo con más motivación y sigo entregando lo mejor de mí a la empresa que también es mi CASA: en octubre obtuve un ascenso con el cual cerré con broche de oro el año”.

Jenny Elizabeth Chala Molina
Supervisor Operativo CAP
Dirección de Cobranza Regional Bogotá
BCSC

Beneficios extralegales

	2007	2006	Variación	2007	2006	Variación
Componente	Monto (millones)			Beneficiarios		
Vivienda	2.559	1.508	69,6%	906	1.104	-17,9%
Educación	3.927	3.607	8,9%	5.531	5.685	-2,7%
Salud	4.178	4.067	2,7%	4.483	4.404	1,8%
Recreación	4.618	4.497	2,7%	18.830	20.314	-7,3%
Ahorro y vejez	2.593	2.300	12,8%	12.137	11.990	1,2%
Prima extralegal	8.603	7.609	13,1%	6.266	6.294	-0,4%
Otros	1.393	1.073	5768%	2.832	1.284	415,9%
Total	27.871	24.662	13,0%	50.976	51.075	-0,1%

Fuente: Vicepresidencia de Desarrollo Humano, Productividad y Servicio, VDHPs

el POS, al cual por ley cotizan y tienen acceso todos los colaboradores de la entidad.

Recreación

La Organización entrega una prima extralegal de vacaciones a los colaboradores del nivel operativo, así como un auxilio vacacional por período cumplido a todos los colaboradores, que consiste en una suma fija para alojamiento y consumo en el Centro Recreacional “Las Palmeras” en Villeta, Cundinamarca. En 2007 la Organización entregó \$2.872 millones en primas extralegales de vacaciones a 4.705 colaboradores y pagó \$1.746 millones en auxilios vacacionales, para beneficiar a 14.125 colaboradores y familiares.

Ahorro y vejez

Para promover la cultura del ahorro, la Organización cuenta con el Fondo Mutuo de Inversión de la Fundación Social, Fonsocial, que invierte los ahorros de los colaboradores en el mercado de valores. Las diferentes empresas del grupo hacen un aporte igual al del trabajador hasta un máximo del 2% de su salario. Al cerrar 2007 el Fondo contaba con 5.628 afiliados activos y los aportes alcanzaron \$1.844 millones.

Adicionalmente, la Organización otorga un seguro de vida gratuito a sus colaboradores que cubre casos de enfermedades graves, muerte y gastos exequiales. En 2007 la

prima ascendió a \$750 millones y se atendieron 10 casos de este tipo por \$190 millones.

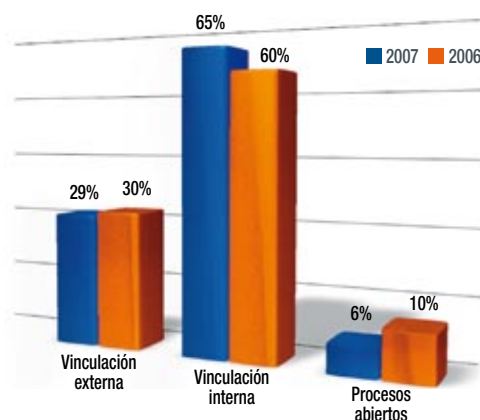
Otros beneficios

Adicional a estos beneficios con destinación específica, la Organización entrega una prima extralegal de servicios consistente en un salario al año y una bonificación por antigüedad cada cinco años a los colaboradores del nivel operativo, y ofrece créditos para vehículo, libre inversión y calamidad doméstica con tasas preferenciales. En 2007, la Organización entregó \$9.996 millones por estos conceptos (ver cuadro).

Selección y contratación

La política de contratación de la Organización promueve el desarrollo y la oportunidad de carrera profesional de nuestros colaboradores. De esta manera, para el cubrimiento de vacantes se tiene en cuenta para ocupar el cargo, en la mayoría de los casos, al personal interno, mediante convocatorias abiertas a todo el personal. En 2007 el 65% de los puestos vacantes fueron ocupados por personal interno (Gráfico 3).

Gráfico 3. Selección y contratación



Fuente: Vicepresidencia de Desarrollo Humano, Productividad y Servicio, VDHPs

Testimonios

Auxilio educativo y Crédito educativo

“Con inmenso agradecimiento a mi empresa por el Auxilio Educativo Familiar recibido para mis dos hijos. Es gratificante tener este beneficio y de gran ayuda para mejorar el bienestar y futuro para ellos, ya que contamos con un auxilio adicional para la compra de uniformes, pago de matrícula o útiles, o como en mi caso, poder cambiarlos de colegio”.

Cristina Castro Guzmán
Secretaria Vicepresidencia Jurídica
Fundación Social

“Soy colaboradora de la Fundación Social y sus Empresas desde hace 20 años y tengo 2 hijos, para quienes he podido disfrutar del Auxilio Educativo Familiar, gracias al beneficio que nos brinda la Organización. Estos auxilios me han apoyado en la compra de útiles para el año escolar de mis hijos”.

Olga Rocío Mujica
Analista de Nómina
Gerencia de Gestión Humana

“Hasta el día de hoy he sido beneficiaria de los créditos educativos condonable y amortizable cada seis meses desde que ingresé a la Entidad, lo que me permitió terminar mi carrera como Administradora de Empresas, meta que no hubiera podido alcanzar sin el apoyo brindado por el Banco.

La culminación de mi carrera se convierte no sólo en un crecimiento personal sino en un aporte laboral y familiar, ya que me permite mejorar mi desempeño actual, asimismo desarrollarme en otras áreas de la institución contribuyendo con esto a mejorar el bienestar de mi familia y el propio. Soy feliz de hacer parte de esta Entidad que me ha permitido cumplir mis metas a corto y mediano plazo, y seguir construyendo el logro de mis metas a largo plazo”.

Patricia Silva Parra
Asesora Comercial Oficina Niza
Red Colmena BCSC

Administración de planta

La administración de planta se ha convertido en un proceso importante en los últimos años, en respuesta a la intención de la Organización de conducir los procesos de reducción y optimización de la planta de manera acorde con los valores y principios fundacionales, minimizando así el impacto sobre los individuos y sus familias. En este sentido, se busca cubrir las vacantes internas mediante la reubicación o promoción de colaboradores actuales, propendiendo por procesos transparentes y justos de selección de personas a ser retenidas. Se han establecido los siguientes beneficios para las personas retiradas por mutuo acuerdo:

- Bonificación del 120% del valor de la indemnización legal. En 2007 se pagaron \$5.781 millones por este concepto a los 92 retirados por mutuo acuerdo, de los cuales el 27% correspondió a mutuo acuerdo por reestructuración.
- Pago del POS para el trabajador y su familia por seis meses.
- Curso de acompañamiento en transición de carrera.

- Utilización del Centro Vacacional las Palmeras, de la Corporación Servir, por un período de vacaciones.

- No cobro del auxilio educativo condonable.

Formación y capacitación

Conscientes de la importancia que para el desarrollo personal y organizacional tienen los procesos de formación y capacitación, la Organización privilegia un proceso continuo de capacitación para el negocio y de desarrollo personal a través de la formación en temas relevantes de gestión humana. En 2007 se invirtieron \$1.779 millones en estos procesos, con 24.930 asistentes.

En el Banco se adelantó el programa de autoformación del conocimiento en los diferentes aspectos del negocio y de la entidad, con participación de 2.191 colaboradores y una cobertura del 93% de la planta de la Dirección General.

Compromiso

Con el ánimo de fomentar de manera permanente el compromiso de los colaboradores con su trabajo y con la misión última de la Fundación, se realizaron jornadas de inducción a las cuales asistieron 352 nuevos funcionarios.

Testimonios

Ahorro

“Como funcionaria de la Fundación Social y sus Empresas hace más de 20 años, resalto el esfuerzo que la Fundación hace para apoyar e incentivar a los colaboradores aportando el 100% de ahorro individual legal que cada uno de nosotros hace, el cual, a largo plazo, se convierte en un gran apoyo ante cualquier eventualidad o urgencia vital que se nos pueda presentar y ante la cual ninguno estamos exentos, pero sí debemos estar preparados.

En mi caso particular, el año pasado pude disfrutar de estos ahorros para dos situaciones diferentes: la primera fue para aportar a la cuota inicial de un apartamento y la segunda para cubrir una urgencia de cirugía para mi hijo. Gracias a estos recursos o ahorros de todos estos años, pude cumplir con mis compromisos”.

Luz Mery Cardona Navarrete
Coordinadora de Pagos
BCSC

“Ahorrar en Fonsocial es de lo mejor, debemos pensar en un plan de ahorro a largo plazo, pensar en la necesidad o la urgencia de dinero que podamos tener en cualquier momento de nuestra vida.

Los recursos de Fonsocial, por ser un fondo mutuo de inversión entre el empleado y el trabajador, se invierten en mercado de valores en inversiones, por ende, los rendimientos que recibimos son siempre atractivos. Además contamos con el gran beneficio del aporte que hace nuestra empresa del 100%, en el que por cada peso ahorrado la empresa nos aporta otro.

En mi caso particular he ahorrado desde que me vinculé. En días pasados adquirí un apartamento, tuve la necesidad de realizar un retiro de Fonsocial y dispuse del dinero fácilmente para ayudar a la cuota inicial. Tengo que aclarar que no me retiré totalmente del fondo, sólo hice un retiro parcial, esto porque sé que debo seguir ahorrando en Fonsocial para mi beneficio y el de mi familia”.

Libardo Sandoval Amaya
Analista de Información Gerencial
Gerencia de Gestión Humana

Adicionalmente, las empresas continuaron con actividades ya establecidas para incentivar y reconocer el compromiso de los colaboradores. Entre ellas, cabe destacar:

- **Convención de ventas.** Con el propósito de reconocer y premiar la gestión y los resultados obtenidos por los colaboradores que con su constancia logran grandes avances en la gestión comercial del Banco, se realiza desde hace algunos años la Convención Nacional en Ventas. Para 2007 tuvo lugar en la isla de San Andrés, con la participación de 527 colaboradores, 267 de la Red Banco Caja Social y 260 de la Red Colmena, y se entregaron premios a los mejores funcionarios de cada cargo.
- **Regalo de cumpleaños.** Es importante para la Organización fortalecer las relaciones con sus colaboradores, por ello se busca la participación y reconocimiento de fechas especiales, para enviarle a cada uno un obsequio.

Salud ocupacional

En 2007 se dio continuidad al fortalecimiento de los aspectos centrales para la salud del trabajador y su familia

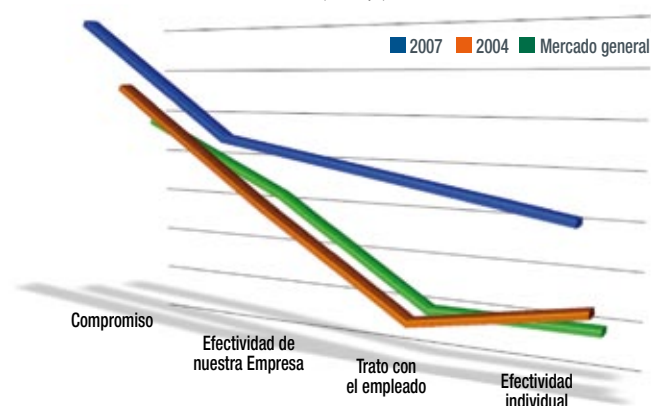
ligados a la higiene y seguridad industrial y a la medicina preventiva y del trabajo: se desarrollaron actividades relacionadas con gimnasia laboral e higiene postural, chequeos médicos ejecutivos, actividades para el funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional y demás programas preventivos; todo ello apalancado en una inversión de \$180 millones, beneficiando a 6.943 colaboradores. Estas actividades fueron llevadas a cabo en conjunto con la ARP Colmena y Colmédica EPS.

Durante el año se registró una tasa de ausentismo por accidentes de trabajo de 467 días y una tasa de ausentismo por enfermedad de 1.271 días, disminuyendo esta última en un 22% frente al año anterior.

Clima organizacional

Es de especial importancia la atención que se ha brindado al clima organizacional, fortaleciendo los canales de comunicación con los colaboradores. En ese sentido, la Vicepresidencia de Desarrollo Humano tiene dentro de sus funciones recibir y tramitar, con base en los principios y valores de la Organización, los casos particulares los cuales los trabajadores de las empresas sientan vulnera-

Gráfico 4. **Clima organizacional**
(Porcentajes)



Fuente: Vicepresidencia de Desarrollo Humano, Productividad y Servicio, VDHP

dos sus derechos. Existen también otros canales como la realización de grupos primarios en los que el responsable de cada área recibe la información y sugerencias para ser analizadas y tomar las acciones necesarias. En 2007 se realizaron jornadas de acercamiento a 1.026 colaboradores del Banco.

Cabe resaltar que durante el año se realizó el Estudio de Clima Organizacional para conocer la percepción que tienen los colaboradores acerca de su entorno laboral. Éste se adelanta cada dos años por parte de un tercero experto en metodologías reconocidas internacionalmente.

El estudio presenta mejoras y ajustes frente al instrumento utilizado en años anteriores, amplía el enfoque para profundizar en el nivel de compromiso de los colaboradores y abarca cuatro dimensiones: compromiso, efectividad individual, efectividad de la Empresa y trato con el empleado. Se contó con una participación de 5.706 colaboradores con contratos a término indefinido, fijo y temporal, que representan el 92% de la planta.

En general, los resultados muestran un perfil positivo del clima, con mejoras significativas en los aspectos que son altamente comparables con respecto a la medición de 2004 (Gráfico 4).

Otras actividades

También se adelantaron en el período actividades deportivas y culturales con una inversión de \$1.351 millones, registrando un incremento del 16% frente a 2006. Tales actividades lograron una cobertura de 8.912⁵ beneficiarios.

⁵ El dato es superior al número de colaboradores, puesto que un colaborador pudo participar en más de una actividad.



Impacto social externo

El impacto externo de la Organización se da principalmente al ofrecer productos y servicios dirigidos a la satisfacción de necesidades básicas de sectores populares que no son atendidos adecuadamente por la oferta tradicional formal; al generar riqueza y valor agregado para la sociedad en su conjunto, y para los accionistas en particular; y al participar activamente en el debate y solución de los principales problemas de la sociedad.

En 2007 el grupo de la Fundación Social atendió a más de 5,2 millones de clientes. El valor agregado de la Organización ascendió a \$450.300 millones, correspondiendo a los colaboradores el 54%, a los accionistas el 34% y al Estado el 12%. La Organización participó en espacios de discusión sobre temas de microfinanzas, vivienda de interés social, riesgos profesionales, RSE y reintegración.

El desarrollo de la actividad empresarial de la Fundación Social no sólo impacta a quienes mantienen una relación directa con cada una de las empresas, sino a la sociedad en su conjunto.

El impacto externo de la Organización se da principalmente en los siguientes aspectos:

- 1.** Ofrecer productos y servicios dirigidos a la satisfacción de necesidades estratégicas para apalancar procesos de desarrollo e inclusión de sectores populares que no son atendidos adecuadamente por la oferta tradicional formal.
- 2.** Generar riqueza y valor agregado para la sociedad en su conjunto, y para los accionistas en particular, lo cual impone para las empresas el reto de ser altamente productivas y rentables. Adicionalmente, dado el particular modelo de la Fundación en el cual ella es al mismo tiempo una ONG y la accionista mayoritaria de sus empresas, la totalidad de las utilidades (dividendos) se emplea en la financiación de su quehacer social, sea en los proyectos sociales directos o en el instrumento empresarial.
- 3.** Participar activamente en el debate y solución de los principales problemas de la sociedad, con una auténtica preocupación por el bien común (macroinflujo).

Adicional a estos temas, empiezan a cobrar relevancia desde la óptica de reportes no financieros, otros aspectos como proveedores, medio ambiente y gobierno corporativo, son incluidos en el último acápite del presente capítulo.

Satisfacción de necesidades

Las empresas cumplen la tarea fundamental de administrar los recursos escasos de la sociedad, con el propósito de devolvérselos convertidos en bienes y servicios para la satisfacción de sus necesidades. Qué y para quién producir, son entonces aspectos centrales del negocio y de su impacto en la sociedad.

El impacto social en términos de satisfacción de necesidades se relaciona con el tipo de necesidades y con el mercado objetivo que se atiende. En este sentido, la Fundación Social y sus Empresas han orientado su actividad hacia la atención de necesidades estratégicas, con el fin de apalancar procesos de desarrollo e inclusión de sectores populares como los servicios financieros, la vivienda y la seguridad social. La mayor parte de los clientes de sus empresas pertenecen al mercado masivo popular y al mercado mipyme.

Más de 5,2 millones de clientes fueron atendidos durante 2007 por las empresas de la Fundación Social, lo que representa un crecimiento del 14% frente al año anterior.

Cientes Grupo Empresarial

	2006 2007	Crecimiento
BCSC con sus dos redes	3.664.658 4.161.935	13,6%
Colmena Riesgos Profesionales ARP	523.151 553.970	5,9%
Capitalizadora Colmena	258.206 387.963	50,3%
Fiduciaria Colmena	11.986 9.731	-18,8%
Corporación Social de Recreación y Cultura, Servir	102.758 104.912	2,1%
Materiales de Colombia S.A., Matco	142 144	1,4%
Total	4.560.901 5.218.655	14,4%

Fuente: VPME - DWH

Gráfico 5. Desembolsos BCSC por rangos

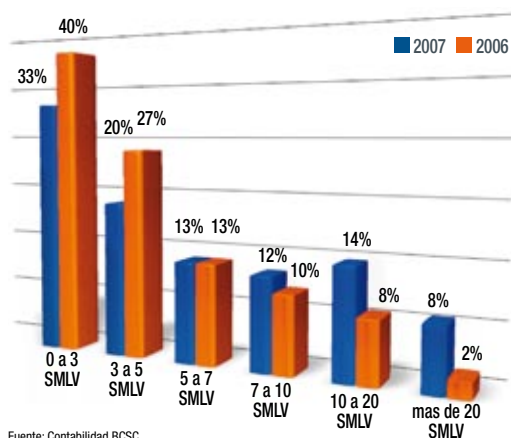
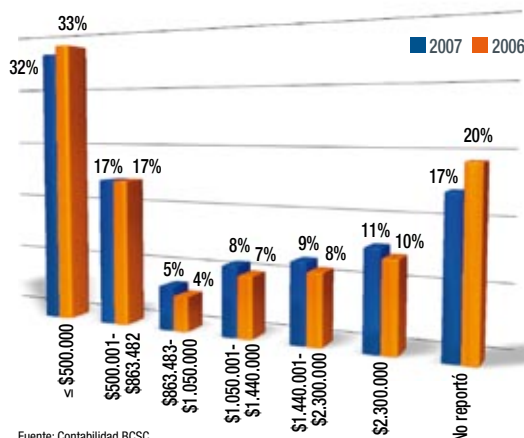


Gráfico 6. Rangos de ingresos clientes del BCSC



BCSC

El BCSC se orienta hacia el mercado masivo con énfasis en los sectores populares y la atención de los microempresarios y las pequeñas y medianas empresas, a través de sus dos redes: Colmena BCSC y Banco Caja Social BCSC.

Durante 2007 el BCSC registró resultados muy destacados:

- 236 mil colombianos recibieron créditos de consumo directo y 119 mil contaron con financiación a través de tarjetas de crédito. Esto permitió bancarizar a 49.272 personas.
- 71 mil microempresarios tuvieron acceso a créditos, con un monto promedio de \$3,8 millones. De ellos, 19.318 accedieron por primera vez al sistema financiero formal.
- 42.000 pymes recibieron más de \$1,13 billones en créditos.
- 9.409 hogares recibieron \$330 mil millones en créditos para vivienda, creciendo el cubrimiento un 69% y los montos un 95% frente al año anterior. De estos créditos, cerca del 41% fueron para vivienda de interés social (VIS).

- Se financiaron 186 proyectos de construcción de vivienda, para un total de \$128.600 millones entregados a constructores.

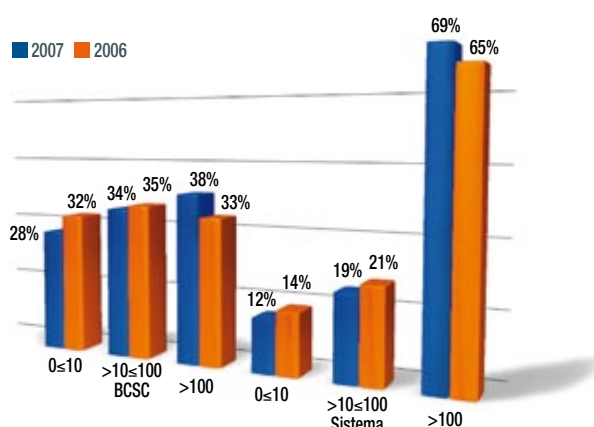
Del total de desembolsos (\$3,6 billones), el 66% fueron inferiores a \$3,2 millones de pesos (Gráfico 5).

El banco cuenta con más de 4,1 millones de clientes, de los cuales cerca del 62% son personas con ingresos mensuales inferiores a \$1,4 millones (Gráfico 6).

Igualmente, más del 14% del total de operaciones realizadas se dirigió a personas sin experiencia previa en el sector financiero, presentando éstas un incremento del 26% frente a las vinculaciones de este tipo realizadas en 2006. Se logró que más de 50 mil personas naturales, 19.318 microempresarios y 4.623 pymes tuvieran acceso al crédito formal por primera vez. Lo anterior demuestra que la labor de bancarización es uno de los pilares fundamentales del quehacer del Banco.

En cuanto a los productos del pasivo y en línea con el posicionamiento del Banco, éstos continuaron concentrados

Gráfico 7. Captación por rangos - Estructura por rangos



Fuente: Contabilidad BCSC

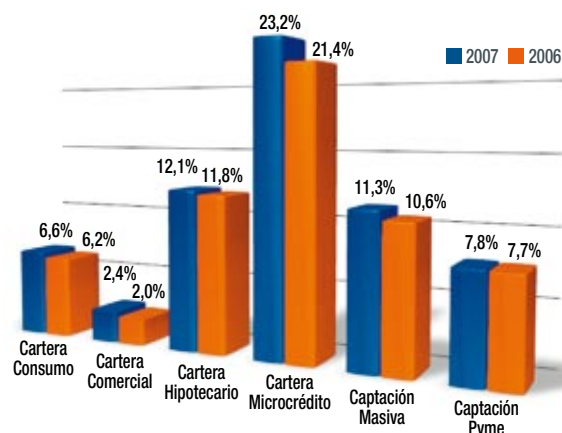
en los rangos de menor monto (inferior a \$100 millones), en contraste con la estructura del sistema bancario (Gráfico 7).

Por su parte, la cartera de crédito de la entidad superó los \$4,8 billones, con una participación sobre el activo total del 76,6%, superior en 9,6 puntos porcentuales frente a lo alcanzado al finalizar el año anterior.

Gracias a estos resultados el Banco, por medio de sus dos redes, continúa consolidando su posicionamiento en sus mercados objetivos (Gráfico 8):

- 12,1% de la cartera hipotecaria del sistema bancario.⁶
- 23,2% del total de la cartera de microcrédito del sector bancario.
- 6,6% de la cartera de consumo y 2,4% de la cartera comercial del sector bancario. Cabe aclarar que en el sistema bancario, entre el 70 y el 80% de esta última corresponde a cartera corporativa, mercado no estratégico para el BCSC.
- 11,3% de la captación masiva y 7,8% de la captación pyme⁷ del sector bancario.

Gráfico 8. Participaciones de mercado BCSC



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia; cálculos Gerencia de Planeación y Entorno

Programas especiales

De acuerdo con su propósito de llevar servicios financieros a poblaciones no bancarizadas, el BCSC continuó adelantando proyectos especiales, tales como:

Creemos-Microfinanzas Banco Caja Social BCSC.

Creemos es un programa de microfinanzas desarrollado por la red Banco Caja Social BCSC, que consiste en un modelo especializado para atender el segmento microempresarial más pequeño y generalmente no bancarizado. Es administrado como una entidad especial dentro del Banco, con estructura propia pero apoyada en la infraestructura del Banco, aprovechando economías de escala.

Durante 2007 se desembolsaron \$49,7 mil millones con esta modalidad de crédito en 27.395 operaciones, para un promedio de \$1,8 millones por crédito. El programa atendió a 33.581 microempresarios informales.

Programa de Acompañamiento VIS. Este programa, que tiene ya cuatro años, continúa con su objetivo inicial de fortalecer y crear una cultura de pago entre los beneficiarios de créditos para vivienda de interés social, mediante acompañamientos y asesorías en el proceso

⁶ Incluye titularizaciones.

⁷ Se asimila a la captación de menos de \$100 millones del sistema, dada la restricción de información existente.

de otorgamiento y atención de crédito con el Banco. Ello contribuye a que más familias accedan al sistema.

En 2007 se construyeron 6.877 unidades de vivienda con un costo promedio cercano a \$28 millones por unidad, beneficiando a 27.000 personas.

Alianza Alcaldía de Bogotá. Con el propósito de contribuir de manera estructural a mejorar las condiciones de vida de la población vulnerable y excluida de la sociedad, el Banco Caja Social BCSC celebró una alianza con la Alcaldía Mayor de Bogotá, enmarcada dentro del Plan Maestro de Alimentos de Bogotá Sin Hambre. Considerando que la bancarización y el acceso a crédito cumplen un papel fundamental en el empoderamiento social y económico de estas poblaciones, el Banco ha dirigido sus esfuerzos hacia el ofrecimiento de facilidades de financiación para los proveedores y tenderos que soportan el suministro de alimentos al Plan Maestro, a través del producto “Tienda Empresario” y apoyándose en recursos Bancoldex, que son canalizados por el Banco. Hasta el momento se han vinculado 50 tenderos, de los cuales el 81% accedió a una línea de crédito. El propósito para los siguientes años es lograr un cubrimiento de 1.200 tenderos y poner en marcha el programa con los proveedores.

Convenio Gobierno Nacional para el desarrollo de la vivienda de interés social.

Dado el déficit habitacional en el país, el Gobierno y el sector financiero han establecido convenios para colocación de recursos VIS. El último de éstos, definido para el periodo abril 2007 - marzo 2008, contempla el desembolso de \$1,5 billones de pesos para la construcción. El BCSC fue el banco de mayor nivel de sobre cumplimiento entre todas las entidades financieras, alcanzando un 314% y concentrando la colocación de estos recursos en viviendas de costo inferior a 70 SMLV⁸, es decir VIS tipos I y II.

Convenio Alta Consejería para la Reintegración.

Se ha trabajado en un convenio entre el BCSC y la Alta Consejería para la Reintegración, entidad que depende directamente de la Presidencia de la República, producto de la decisión de la Fundación Social de apoyar activamente el proceso de reintegración a la sociedad de los colombianos desmovilizados. Como un primer paso, se les ofrecerán cuentas de ahorro para el pago del subsidio gubernamental, con un tratamiento altamente preferencial en cuanto al costo de la tarjeta débito y probablemente acompañado de un esquema básico de capacitación para su uso.

⁸ Salario mínimo legal vigente.



La Administradora de Riesgos Profesionales Colmena es una compañía que promueve el mejoramiento de la salud y la productividad de las empresas mediante la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; asimismo, es un actor fundamental del sistema de seguridad social nacional, mediante la prestación de servicios de atención, rehabilitación e indemnización.

Las políticas de la ARP están enfocadas a lograr una atención de servicios asistenciales de la mejor calidad, mediante una red de prestadores seleccionada con todos los requisitos de servicios médicos y de calidez humana que faciliten el proceso de recuperación del trabajador afectado por un accidente o una enfermedad profesional. Busca también desarrollar y fortalecer las herramientas que permitan ampliar el conocimiento sobre el comportamiento del riesgo de las coberturas otorgadas y optimizar las actividades de prevención para lograr un impacto positivo en nuestros clientes y en la compañía.

En 2007 la ARP Colmena contó con 553.970 afiliados –de los cuales 34.294 son microempresarios o trabajadores independientes–, recaudó primas por \$149 mil millones y

continuó fortaleciendo sus programas de prevención en los cuales invirtió \$29.108 millones, 28% más que en 2006.

Asimismo, se realizó la cuarta versión de Premio Líderes Colmena Riesgos Profesionales, con el propósito de incentivar el desarrollo de soluciones prácticas a los problemas que enfrentan las empresas en esa materia. El premio contó con la participación de 367 proyectos de empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos del país.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se busca asegurar una adecuada y oportuna prestación de servicios asistenciales, que minimice su complicación futura. Al mismo tiempo, se garantiza un reconocimiento oportuno y justo de todas las prestaciones económicas del trabajador afectado durante el tratamiento y por las secuelas permanentes o invalidantes que se deriven del evento, minimizando el efecto negativo sobre los ingresos del trabajador y su núcleo familiar. En 2007 se registraron 111 eventos de muerte e invalidez, para lo cual desembolsaron \$60.312 millones.

Finalmente, la compañía continuó su “Plan despertar ARP” que brinda un espacio de calidez y recreación a los niños huérfanos e hijos de inválidos de bajos recursos en épocas navideñas.



La Fiduciaria Colmena administra fondos de inversión que apoyan y complementan la propuesta de valor hacia los segmentos objetivo del BCSC, y patrimonios que beneficien a sectores populares. Durante 2007 la Fiduciaria continuó la consolidación de sus productos fiduciarios de inversión. Cabe destacar el fondo Universitas, creado especialmente para acumular recursos que contribuyan al pago de la educación superior de jóvenes colombianos, el cual logró la vinculación de 1.284 nuevos inversionistas que le permitieron cerrar el año con 8.221 planes de inversión y recursos administrados por \$56,568 millones.



La Capitalizadora Colmena apoya el propósito de la obra fundacional a través del diseño de productos de capitalización complementarios a los ofrecidos por el BCSC, estimulando así la cultura del ahorro entre los clientes.

En 2007 la Capitalizadora colocó \$22.249 millones en nuevos títulos de capitalización en los diferentes productos, generando un crecimiento del 38,5% en las ventas (cuotas iniciales)

frente al año anterior, producto de la eficiente gestión de las redes de venta del Banco BCSC. En los sorteos se beneficiaron 352 clientes, quienes recibieron \$287,7 millones.



La Corporación Social de Recreación y Cultura, Servir, es una entidad sin ánimo de lucro cuyo propósito es la prestación de servicios turísticos y hoteleros en la modalidad de vacaciones familiares, paseos de un día y eventos empresariales para sectores populares.

La Corporación atendió en 2007 a 61.641 huéspedes y recibió a 43.451 personas para paseos de un día. De los huéspedes atendidos en su sede de Villeta, Cundinamarca, el 81,9% correspondió a estratos 1, 2 y 3. Entre las actividades de Servir en 2007 se destacan:

- 2.912 niños de las escuelas del municipio rurales y urbanas, que disfrutaron un día de piscina sin costo en el centro vacacional.
- Se realizaron algunas actividades de los juegos intercolegiados de los municipios cercanos a Villeta.

- Se atendieron más de 4.000 personas de la tercera edad, quienes llevaron a cabo actividades dirigidas por el Instituto de Recreación y Deporte.
- 400 jóvenes con problemas de drogadicción hicieron campamentos.
- Se desarrollaron actividades pedagógicas dirigidas por la Alcaldía Mayor de Bogotá para madres cabeza de hogar, grupos de desplazados, cooperativas y fondos de empleados, entre otros.
- Se apoyaron el Festival y Reinado Nacional de la Panela y el Festival Nacional de Bandas, dos de los eventos más importantes de la región.
- Se apoyaron también capacitaciones y reuniones de la Policía de Villeta, sin costo para ellos.

Generación de riqueza y excedentes

La Fundación considera que su actividad empresarial ha de estar orientada de manera prioritaria al suministro de servicios clave para el mercado popular, que tengan viabilidad económica, sean sostenibles y generen una rentabilidad razonable. Lo contrario, así a corto plazo parezca atractivo, resulta con el tiempo destructor de valor para la

sociedad en su conjunto. La generación de una rentabilidad adecuada y sostenida para sus accionistas es, entonces, otro de los propósitos de las compañías.

Así, parte del instrumento empresarial tiene como uno de sus propósitos centrales la generación de excedentes para la financiación de toda la obra, es decir que provee los recursos financieros para desarrollar los programas sociales y demás actividades de la Fundación Social, incluidos por supuesto el desarrollo y la consolidación del instrumento empresarial.

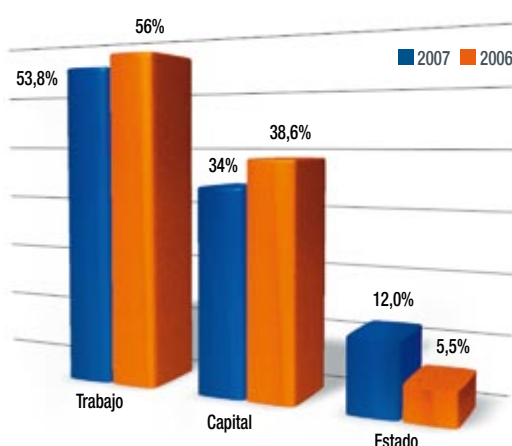
Pero el impacto social en cuanto a generación de riqueza no se agota en este aspecto micro, sino que se relaciona con el valor agregado generado en el proceso productivo inherente al quehacer empresarial. En términos económicos, éste se define como el valor total producido, descontados los insumos producidos por otros e incorporados dentro del producto final. Cómo se reparte ese valor agregado entre colaboradores, accionistas y el Estado, es también relevante desde el punto de vista social.

En 2007, el valor agregado de la Organización ascendió a \$450.300 millones, con un incremento del 14% frente al generado en 2006. Éste se distribuye entre los colaboradores (a través de sus salarios y demás pagos recibidos),



**FUNDACION
SOCIAL**
y sus Empresas

Gráfico 9. Distribución del valor agregado



Fuente: Gerencia Financieras; cálculos GPE

los accionistas (a través de las utilidades) y el Estado (a través de los impuestos). Así, durante el año los colaboradores recibieron el 54% del valor agregado generado, mientras que a los accionistas les correspondió el 34% y al Estado el 12%, representado en pago de impuestos del orden de \$21.639 millones.

Las transferencias alcanzaron \$1.009 millones. Ello significa que la Organización pagó a terceros esta suma en desarrollo de sus actividades. Los rubros más relevantes fueron:

- \$468.712 millones en gastos financieros.
- \$242.094 millones en gastos de personal.
- 314.495 millones en gastos generales, que en su mayoría son pagos a proveedores de servicios públicos, tecnológicos, de publicidad, asesorías y consultorías, y seguros.
- \$209.605 millones en provisiones generadas por el incumplimiento de los compromisos de algunos prestatarios. Cabe destacar que este incumplimiento se convierte en un menor valor agregado a la sociedad, debido a la apropiación indebida de recursos del público y de la sociedad en general, por parte de unos pocos deudores.

Dada la naturaleza de la Fundación Social, los ingresos que percibe se destinan en su totalidad al desarrollo de la obra, tanto en sus proyectos sociales directos como en el grupo empresarial. Como accionista, la mayor parte de sus ingresos proviene de los dividendos y reservas de sus empresas. En 2007 la Fundación recibió por este concepto cerca de \$149 mil millones, los cuales fueron destinados al desarrollo de sus proyectos sociales directos y al fortalecimiento de su aparato empresarial.

Los proyectos sociales directos tienen el propósito de contribuir a que poblaciones en situación de pobreza superen sus condiciones de exclusión y construyan proyectos y procesos que les permitan mejorar su calidad de vida. Tales proyectos desarrollan dos grandes formas de intervención social:

- Proyectos de estímulo al desarrollo integral local (DIL), con los cuales se pretende dinamizar los procesos de mejoramiento colectivo en comunidades localizadas en territorios donde prima la exclusión y la pobreza.
- Proyectos de paz y derechos humanos (DDHH), que buscan aportar soluciones al conflicto armado, promover el respeto de los derechos humanos y la creación de una cultura para la paz.

Los proyectos sociales directos han estado presentes en las regiones con proyectos y procesos de desarrollo local y con algunas incursiones de proyectos de promoción de los derechos humanos. En 2007 se dio continuidad al trabajo en las cuatro regionales Bogotá, Medellín-Antioquia, Ibagué-Tolima y Pasto-Nariño.

Dado que las utilidades de las empresas se destinan a financiar la obra de la Fundación, no es política de las empresas realizar donaciones directas para fines sociales. No obstante, éstas se realizan de manera excepcional para apoyar causas sociales muy relevantes o en desarrollo de decisiones de negocio como patrocinios o contribuciones a eventos de impacto social.

En 2007 la Organización realizó donaciones y patrocinios por \$1.034 millones, originados en su gran mayoría en recursos del BCSC que beneficiaron a entidades sin ánimo de lucro, universidades y entidades municipales para el desarrollo de infraestructura local, así como patrocinios de actividades deportivas y culturales, y de actividades gremiales. Dentro de estas últimas se destaca el aporte del BCSC al programa Plan Padrino desarrollado por la Consejería Presidencial de Programas Especiales y encabezado por la Primera Dama de la Nación, que apoya proyectos de infraestructura y do-

tación escolar para mejorar la cobertura y calidad educativa pública del país. Hasta el momento el programa ha llegado a más de 128 municipios en 28 departamentos y ha generado 29.118 nuevos cupos escolares.

Por política institucional, ni la Fundación ni sus empresas realizan donaciones o contribuciones a campañas políticas ni a candidatos.

Influencia en la sociedad (macroinflujo)

El macroinflujo se entiende como el espacio para interacción, puesta en debate y discusión, entre la actividad empresarial y la sociedad, en materia de políticas públicas relacionadas con microfinanzas y vivienda de interés social; problemas sociales nacionales como la Reintegración; y en materia internacional, la exploración y participación de la actividad financiera en el marco del desarrollo sostenible. En 2007 las empresas del grupo concentraron su actividad de macroinflujo en los siguientes frentes:

Microfinanzas

- Participación de directivos del BCSC en las discusiones y desarrollo de la Banca de Oportunidades y en el Comité de Microfinanzas de la Asociación Bancaria.

Vivienda de interés social

- Participación de directivos del BCSC en la Mesa VIS de Uniandes (espacio interinstitucional para abordar los principales problemas de la VIS), en el seguimiento al convenio de colocación con el Gobierno y en el Comité Asesor de VIS de Camacol nacional.

Riesgos profesionales

- Participación de directivos de la ARP en la Cámara de Riesgos Profesionales de Fasecolda (Presidencia) y en los comités Técnico, de Salud, Operativo, Jurídico, Financiero y Actuarial.
- Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (representación ARP's privadas).
- Participación en mesas de trabajo con el Ministerio de la Protección Social.
- Fiso (Fundación Iberoamericana de Salud y Seguridad Ocupacional).

Espacios de discusión sobre RSE

- Participación Unep-FI (único signatario colombiano) en el capítulo regional y en el grupo de trabajo para la guía en derechos humanos para el sector financiero.

- GRI: grupo de trabajo para la elaboración del Suplemento para el Sector Financiero.

- Global Compact: Junta Directiva y actividades.

- ISO 26000: expertos por Colombia.

- Asociación Bancaria (Comité RS).

- Guía local (Icontec 180).

- Participación en el programa Boyacá Responsable, promovido por la Gobernación de Boyacá y el Global Compact.

- CCRE (Junta Directiva).

Reintegración

Se trabajó con la Alta Consejería para la Reintegración explorando diferentes campos en los cuales la Fundación Social pudiese apalancar el proceso de Reintegración económica, desde su actividad empresarial. Como un primer desarrollo se concretó el convenio para pago de mesadas, ya referido.

Externalidades

En atención a otros temas relevantes relacionados con la responsabilidad social empresarial, se recogen en este acápite los avances en materia de medio ambiente, proveedores y gobierno corporativo.

Medio ambiente

El BCSC es banco piloto a nivel mundial en la aplicación de los indicadores ambientales y sociales para el sector de servicios financieros de la Global Reporting Initiative (GRI). En desarrollo de esta iniciativa, ha medido indicadores relacionados con proveedores y con impactos medioambientales a manera de piloto, y espera incorporarlos dentro de sus indicadores para el balance social de 2008. Igualmente, la Fundación Social es participante fundador del grupo de trabajo para América Latina promovido por la Iniciativa para el Sector Financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI Latin American Task Force), y se convirtió en signatario de esta iniciativa en octubre de 2005, siendo la primera organización financiera en Colombia en comprometerse formalmente con la discusión y avances en materia de sector financiero y desarrollo sostenible.

Durante 2007 se continuaron las siguientes iniciativas en materia de medio ambiente, al interior de la organización:

Recolección de basuras en sedes administrativas del BCSC. Teniendo en cuenta los volúmenes de basura producidos en las sedes administrativas de Bogotá, existe un acuerdo con la cooperativa de recicladores Codipapel para la recolección y selección de basura de las sedes, separando las partes no reciclables de las reciclables como papel, cartón, materiales reciclados, etc., con el fin de minimizar el impacto ambiental de estos residuos.

Reciclaje BCSC. Para dar un óptimo uso al papel picado y en desuso, el área de Archivo y Microfilmación del BCSC ha realizado convenios con fundaciones de recicladores para la recolección y tratamiento de este material. Asimismo, se promueve el uso adecuado de las tres canecas para la administración y reciclaje de residuos: papel y cartón, vidrio y metales, y desechos orgánicos.

Compra de Papel BCSC. Los volúmenes de manejo documental del BCSC son bastante altos, tanto en papel blanco como en formas preimpresas y documentos en general. Todo este papel es comprado a Fesa, del grupo Carvajal, que a su vez se abastece de Propal, firma colombiana del mismo grupo preocupada por el desarrollo

sostenible de nuestro país, minimizando en lo posible la tala de bosques.

Compra de otros elementos BCSC. A través de una minuciosa selección de proveedores se asegura, en lo posible, la compra de productos ecológicos, reciclables, renovables, que no afecten el ecosistema. Para la línea institucional de aseo y cafetería aseguramos la compra de productos Familia, firma promotora del desarrollo sostenible y el reciclaje de recursos, por lo cual todos sus productos son de característica renovable.

Ahorro de recursos naturales BCSC. En el Banco se realizan y sostienen varias campañas de ahorro de todo tipo de elementos, en especial los recursos no renovables como el agua y energía. Las políticas adoptadas son:

- Se implementaron a nivel nacional grifos economizadores de agua, de acuerdo con la tubería y la capacidad de cada sede.
- Desde hace más de dos años se implementó la campaña de ahorro “El desafío”, para despertar la conciencia de ahorro de servicios públicos en todos los funcionarios de la entidad, mediante incentivos a las oficinas y dependencias que presenten ahorro de consumo.

- Se realizan constantes visitas a las oficinas y se hace seguimiento a las campañas preventivas para el mantenimiento de baños, ductos, tuberías y grifos con el fin de controlar posibles fugas de agua.

- Actualización tecnológica de iluminación, bombillos, balastos y tubos que ofrecen menor consumo y mayor luminosidad.

- Para una mayor eficiencia en el ahorro, en las sedes administrativas se implementó apagar las luces de áreas comunes de las sedes administrativas a las 5:00 pm. A las 8:00 pm se apagan todos los pisos, exceptuando las áreas donde aún se labora.

Proveedores

La gestión con proveedores se enmarca en la política de contratación de la Fundación Social y en el manual de compras del Banco. Aspectos como la evasión de las contribuciones al sistema de seguridad social, la falta de oportunidad en los pagos o de efectividad en la entrega de los productos o servicios solicitados, son regulados por las políticas mencionadas. Algunos de estos aspectos son la exigencia del cumplimiento de las obligaciones consagradas en el sistema general de seguridad social y la exigencia de una póliza de salarios y prestaciones sociales.

En el caso particular donde se requieren altos volúmenes de contratación de personal, el área de Desarrollo Humano visita a estas empresas y valida temas de selección y esquemas de contratación, salud ocupacional y bienestar.

Proveedores BCSC

Total proveedores registrados	2.690
Proveedores vigentes	1.602
Proveedores inactivos	1.088
Proveedores internacionales	6
Proveedores nacionales	2.684

Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo ha sido parte de la gestión socialmente responsable de la Organización liderada por la Fundación Social, que lo ha entendido como un sistema interno de valores, principios, prácticas, tradiciones, normas, acuerdos y comportamientos decantados con el transcurrir del tiempo que, documentados o no, originados tanto en el ejercicio autónomo de su libertad de autodeterminación como en el cumplimiento de la ley, permite una administración eficiente, competitiva y transparente.

Tal sistema le permite a la Fundación Social el logro de su objeto que se traduce en intervención social, bien sea directa o a través del instrumento empresarial, preservando, incrementando y estimulando con éxito, a través del tiempo, los intereses que en la Organización tienen las poblaciones beneficiarias de los proyectos de intervención social directa adelantados por la Fundación Social, los clientes de las empresas que la conforman, sus colaboradores y sus proveedores, quienes invierten en los valores emitidos por ella, quienes participan como accionistas en el capital de las empresas del Grupo y la sociedad en general.

En desarrollo del Gobierno Corporativo, la Fundación se ha preocupado de manera principal porque sus órganos de administración y los de sus empresas estén conformados por personas de las más altas calidades y comprometidas con la misión de la Fundación. Asimismo, se ha preocupado por que se satisfagan adecuadamente los intereses que tienen en la Organización sus grupos de interés y por que las relaciones entre las empresas del grupo tengan un marco de absoluta transparencia.

Es así como en materia de administración la Fundación Social cuenta con **el Consejo Social**, la máxima autoridad en lo atinente a los aspectos morales, sociales y apostólicos, y con **el Consejo Directivo**, la máxima autoridad

en materias administrativas, económicas y financieras. Los Consejos se reúnen mensualmente y pueden tener sesiones conjuntas o de Sala General, en los eventos expresamente previstos en los Estatutos.

Del Consejo Directivo depende el **Comité de Auditoría**, que vela por el adecuado funcionamiento del sistema de control interno. Asimismo, la Fundación Social y todas sus empresas han contado con los servicios de una firma de revisoría fiscal de reconocida reputación y trayectoria, que vela y certifica la razonabilidad de los estados financieros, así como otros procesos centrales del negocio.

El Presidente de la Organización, que es su representante legal principal, cuenta con el apoyo de las vicepresidencias Corporativa, de Desarrollo y Jurídica; las dos primeras con las competencias propias de cada instrumento de intervención, y la última con la misión de apoyar la labor de las dos anteriores e influir de manera constructiva en los temas jurídicos de la vida nacional.

Cada empresa tiene la estructura administrativa que le imponen su realidad y su condición, pero en tal estructura se replican los principios de lealtad y competencia que son predicables de los administradores de la Fundación. Los

administradores de la Fundación y sus Empresas velan por tomar las medidas conducentes a enfrentar y manejar sus riesgos.

La Fundación Social adelanta un trabajo cuyo objetivo fundamental es hacer explícitos en un documento aquellos compromisos que desde siempre ha asumido, frente a cada uno de sus grupos de interés y en relación con la Administración de la Organización.

Índice de contenidos e indicadores GRI

Contenidos

	Página
1.1. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	7
1.2. Descripción de principales impactos, riesgos y oportunidades	19 - 43
2.1. Nombre de la organización informante	1
2.2. Principales productos y/o servicios, incluyendo marcas, si procede	13, 35 - 39
2.3. Estructura operativa de la organización	11, 46
2.4. Localización de la sede principal de la organización	12
2.5. Países en los que opera la organización	12
2.6. Naturaleza de la propiedad; forma jurídica	11
2.7. Naturaleza de los mercados a los que se sirve	33, 34
2.8. Dimensiones de la organización informante	15
2.9. Cambios significativos durante el período cubierto por el informe	9
3.1. Período cubierto por la memoria	9
3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente	9
3.3. Ciclo de presentación de memorias	9
3.4. Punto de contacto	9
3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria	9
3.6. Cobertura de la memoria	9
3.7. Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	9
3.8. Joint ventures	11 - 13
3.9. Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	22
3.10. Efectos de reexpresión de la información de memorias anteriores	9
3.11. Cambios significativos relativos a períodos anteriores	9
4.1. Estructura de gobierno de la organización	46, 47
4.8. Misión, valores, y principios de la organización	11, 20, 21
4.9. Supervisión, identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social	40 - 45
4.12. Programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente aprobados por la organización	42, 43
4.13. Principales asociaciones a las que la organización pertenezca o apoye	36, 37, 42, 43
4.14. Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	19, 20, 34, 36, 40 - 47
4.15. Identificación y selección de grupos de interés	11
4.16. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	11, 19, 20, 33, 34, 42, 43

Indicadores

Desempeño económico			Página
	EC1	Valor económico directo generado y distribuido	40, 41
Prin.	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la Organización debidas al cambio climático	44
	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	41, 42
Ad.	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	23
Prin.	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales	45, 46
	EC7	Procedimientos para la contratación local	26, 28
Desempeño medioambiental			
	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía	44, 45
	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	44, 45
Ad.	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	Anexo 2, 43 - 45
Prin.	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	43 - 45
Desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo			
Prin.	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores	22, 23
	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados	22, 23
Ad.	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa	23 - 26
Prin.	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	30
	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para trabajadores y sus familias	28, 30, 31
Ad.	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua	28
Prin.	LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	22
Desempeño de Derechos Humanos			
Ad.	HR8	% del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para sus actividades	21, 22
Desempeño Sociedad			
Prin.	SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades	40, 41
	SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	21, 22
Prin.	SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	42
Desempeño de la responsabilidad sobre productos			
Ad.	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente	33, 40
Prin.	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios	Anexo 3, 42, 43

Anexo 2

Global Compact *Communication on Progress* (COP) 2007

Bogotá, Junio de 2008

Señor

Ban Ki-moonn

Secretario General de la Organización de Naciones Unidas

UN Headquarters

New York, NY

Respetado señor Ki-moon:

Es mi deseo expresar en nombre de la Fundación Social y sus empresas el firme compromiso de continuar apoyando los diez principios del Pacto Global, al cual adherimos en septiembre de 2004.

La Fundación Social y sus Empresas continúan trabajando para contribuir a la superación de las causas estructurales de la pobreza en Colombia, misión última de la Organización. En este contexto, las empresas adelantan su actividad dentro de un marco comprehensivo de Responsabilidad Social Empresarial, que abarca los principios del Global Compact.

Desde 1992 la Organización realiza un Balance Social anual, que pretende medir el impacto de la actividad empresarial de la Organización sobre la sociedad. Dicho instrumento, que es en esencia un soporte a la gestión ordinaria del negocio, recoge, entre otros, los diversos aspectos contemplados en el Global Compact.

No obstante, este tercer informe de progreso ha sido integrado al cuerpo del balance. Como anexo se presenta una tabla de contenido que facilita su ubicación por principios.

Cordialmente,

Eduardo Villar Borrero

Vicepresidente Corporativo

Fundación Social

Análisis por principios e indicadores de soporte

Principios		Políticas o programas (página)	Indicadores de progreso (página)
Principio 1	El Negocio debe apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos declarados internacionalmente.	11, 19 - 23, 28, 43	22, 24 - 26
Principio 2	El Negocio debe asegurar que no es cómplice en abusos a los Derechos Humanos.	11, 21 - 23 Anexo 2, Anexo 3	22 - 24
Principio 3	El Negocio debe pregonar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a convenciones colectivas.	19 - 21	ND
Principio 4	El Negocio debe apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.	19 - 21	22
Principio 5	El Negocio debe apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	19 - 21	22
Principio 6	El Negocio debe apoyar la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.	19 - 21	22
Principio 7	El Negocio debe apoyar un abordaje cauteloso de los retos ambientales.	43 - 45	44, 45
Principio 8	El Negocio debe tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	43	44, 45
Principio 9	El negocio debe promover el desarrollo y la difusión de tecnologías amigables al ambiente.	44 - 45	44, 45
Principio 10	El Negocio debe trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	21, 22, 46, 47	21, 22

Glosario: Siglas y términos

Bancarización

Indicadores del nivel de profundización financiera, es decir, penetración de los productos del sistema financiero en la población.

Cartera

Stock de la deuda que tienen los prestatarios con la entidad prestadora.

Captación

Recursos tomados del público (entendido como cualquier persona jurídica o natural) para apalancar el negocio.

Colocación

Recursos que las entidades financieras prestan a las personas naturales y jurídicas.

Communication on Progress - COP

En español -Informes de Progreso-, documento realizado cada año para evaluar el compromiso de las entidades adheridas al Pacto Mundial.

Eficiencia

Capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización.

Fondo mutuo de inversión

Compañía que realiza inversiones en favor de sus accionistas y que reúne su dinero con el de otras personas que tienen objetivos de inversión similares para invertirlo en distintos tipos de instrumentos, tales como acciones, bonos, etc.

Global Compact

El Global Compact o Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Global Reporting Initiative - GRI

El Global Reporting Initiative es una iniciativa internacional multistakeholder, que ha impulsado la implementación, desarrollo, adopción y divulgación de guías o reportes de sostenibilidad a nivel mundial. La guía GRI es el estándar internacional más reconocido y aceptado en el mundo para la elaboración de dichos reportes.

Lavado de activos

El lavado o blanqueo de activos es un conjunto de operaciones tendientes a ocultar o disfrazar el origen ilícito de unos bienes o recursos mal habidos.

Macroinflujo

Para la Fundación Social el macro influjo o influjo en la sociedad es el instrumento de promoción y convocatoria a la sociedad colombiana para el debate y análisis público de ideas, decisiones, acciones y propuestas que contribuyan a la transformación de la sociedad, a la superación de la pobreza y la exclusión y a la construcción de la paz y la democracia.

Organización internacional para la estandarización - ISO

Es una organización internacional no gubernamental, compuesta por representantes de los organismos de normalización nacionales, que produce normas (conocidas como normas ISO) internacionales industriales y comerciales.

Plan Obligatorio de Salud - POS

El Plan Obligatorio de Salud POS es un plan de beneficios que bajo la modalidad de seguros de salud garantiza un conjunto de servicios de salud y de prestaciones económicas a los que tienen derecho las personas que se afilian al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el Régimen Contributivo. Los servicios entregados en el POS están regulados por el Estado mediante la Resolución 5261 de 1994 y el Acuerdo 228 de 2002.

Responsabilidad Social Empresarial - RSE

Para la Fundación Social la Responsabilidad Social de la Empresa se refiere en esencia al cumplimiento cabal y armónico de sus funciones básicas, a través del cual se garantiza un mayor bienestar para la sociedad en su conjunto.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Es el establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, que presta el servicio de Formación Profesional Integral gratuita.

Sistema para la Prevención de Lavados de Activos - SIPLA

Es una normativa expedida por la Superintendencia Financiera, para la prevención del lavado de activos, divulgada en la circular externa 046 de 2002. El propósito general

del sistema es prevenir la utilización indebida del sistema financiero para el lavado de activos provenientes de actividades económicas ilícitas como narcotráfico, secuestro, trata de blancas y corrupción administrativa.

Tasa de interés activa

Tasa de colocación de créditos por parte de los intermediarios del sistema financiero colombiano. Incluye créditos de cartera ordinaria, tarjetas de crédito y créditos con tasa preferencial.

Iniciativa Financiera de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente - UNEP FI

Es la única alianza global existente entre las Naciones Unidas y el Sector Financiero Privado, que trabaja para promover la adopción de mejores prácticas ambientales y sostenibles en el desarrollo de los negocios financieros. Cuenta con cerca de 160 signatarios, entre los cuales se encuentra la Fundación Social.

Valor agregado

Son las ventas/ingresos totales descontados los insumos utilizados en el proceso productivo (transferencias).

Vivienda de Interés Social - VIS

Es aquella vivienda urbana cuyo valor, conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto 1789 del 3 de junio de 2004, es inferior o igual al límite de precio establecido por la Ley para este tipo de viviendas; actualmente dicho límite está previsto en el artículo 104 de la Ley 812 de 2003 en ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Fundación Social

Coordinación General: Equipo de trabajo, Fundación Social.

Diseño: Machado y Molina Asociados

Impresión: Horizonte Impresores Ltda.

Bogotá, junio 2008



**FUNDACION
SOCIAL**
y sus Empresas