

# CUARTO INFORME DE SOSTENIBILIDAD



Cámara  
de Comercio  
de Bogotá

## Sueños de sostenibilidad y prosperidad

La sostenibilidad global y de Bogotá Región es un asunto de máximo interés para nosotros en la Cámara de Comercio de Bogotá. Alcanzarla significa propiciar un entorno favorable en el que los empresarios pueden cumplir sus sueños, las empresas sean competitivas y la sociedad logre mayor prosperidad.

Para gestionar la sostenibilidad, fortalecemos las empresas, el entorno de los negocios y promocionamos el valor compartido. De esta forma pretendemos que las compañías generen utilidades, sean competitivas, sostenibles y contribuyan de manera más efectiva a dar respuesta a los grandes retos sociales, ambientales y económicos de nuestra Ciudad y la Región.

Participamos activamente en los asuntos de Bogotá y la Región, articulamos diversidad de actores, establecemos alianzas con distintas organizaciones públicas y privadas, y nos adherimos a iniciativas nacionales e internacionales en favor de los intereses de los empresarios y de la sociedad. En concordancia con ello, en 2007 nos adherimos al Pacto Global, cumpliendo y promocionando sus 10 Principios dentro de nuestra organización y en la comunidad empresarial. Somos miembros, desde su creación en el 2010, de la Corporación Red Local del Pacto Global de Naciones Unidas en Colombia y desde septiembre de 2014 ejercemos la Presidencia de su Comité Directivo hasta el 2016.

Hemos participado ampliamente en la reflexión estratégica sobre la agenda post 2015, el compromiso empresarial Arquitectos de un mundo mejor, y desde mi posición como miembro de la Junta Directiva del Pacto Global en Nueva York, transmitiendo las reflexiones de los empresarios de la Región. Promovemos que el sector privado desarrolle nuevas formas para ser competitivo, impactando positivamente el entorno, en el marco de principios responsables y sostenibles. Es



por eso que en asocio con la Corporación Red Pacto Global Colombia hemos creado espacios conjuntos de visibilidad y formación en torno a los 10 principios, al tiempo que hemos sido anfitriones y co-organizadores del Congreso Anual de Pacto Global en Colombia.

Convencidos de que la paz y la estabilidad son la base del desarrollo, ejercemos la Secretaría Técnica de la mesa de Business for Peace, Empresas para la Paz, desde octubre de 2013, cuando se realizó el lanzamiento de la iniciativa en Colombia. Un mes antes, en septiembre de 2013, la Cámara de Comercio de Bogotá se adhirió a la iniciativa global. Además, en el marco de un convenio que suscribimos con el Instituto Catalán para la Paz estamos definiendo las bases del papel del sector privado en la construcción de paz y reconciliación en el contexto colombiano.

En asocio con la Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, UNODC, lideramos la mesa de trabajo del Principio 10, Lucha contra la corrupción, desde donde hemos promovido el entendimiento de los empresarios y organizaciones del Estatuto Anticorrupción, así como la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de una cultura de la legalidad.

Nuestro compromiso con los principios del Pacto Global y nuestra contribución a la sostenibilidad, se concretan en el desarrollo de las funciones públicas delegadas y en la ejecución de los planes y programas definidos en nuestra estrategia.

A partir de nuestra función registral agregamos transparencia a la actividad comercial, en tanto que con el arbitramento y la conciliación contribuimos a la construcción de una sociedad capaz de solucionar los conflictos de forma no violenta. Desde nuestra gestión interna, además de cumplir con los mínimos legales y los estándares laborales, respetamos y promocionamos los Derechos Humanos, brindamos bienestar, salud y seguridad a nuestros colaboradores, desarrollamos prácticas amigables con el medio ambiente, fomentamos la transparencia y los comportamientos en contra de la corrupción y ejercemos una cultura de rendición de cuentas. En concordancia con nuestro Propósito Superior, luego del proceso de transformación que se adelantó entre 2012 y 2013, fortalecimos y creamos nuevas líneas de acción que han implicado cambios en la estructura. Creamos la Vicepresidencia de Competitividad y Valor Compartido al igual que la Oficina de Gestión del Riesgo, dentro de la Gerencia de Planeación. Del mismo modo, generamos un cambio

en el modelo de prestación de los servicios de fortalecimiento empresarial para responder a las necesidades específicas de los empresarios.

Pretendemos con este, nuestro cuarto Informe de Sostenibilidad, elaborado acorde con la metodología del Global Reporting Initiative, y con los lineamientos de la Comunicación de Involucramiento - Communication on Engagement, COE, reiterar nuestro compromiso con el Pacto Global, comunicar nuestra estrategia, gestión y desempeño frente a la sostenibilidad. Así mismo, buscamos que este Informe sea un instrumento de diálogo y relacionamiento con nuestros grupos de interés, dando continuidad a nuestra cultura de rendición de cuentas.

Invitamos a leerlo y aprovecharlo como una fuente de información sobre la Cámara de Comercio de Bogotá y su aporte a una mejor ciudad.

### **Mónica de Greiff**

Presidenta Ejecutiva

Sus comentarios y observaciones a este informe puede hacerlos llegar al correo electrónico [responsabilidadsocial@ccb.org.co](mailto:responsabilidadsocial@ccb.org.co) o a través de nuestra página web [www.ccb.org.co](http://www.ccb.org.co)

# ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

1

## Nuestra estrategia de sostenibilidad

Como lo expresamos en la carta dirigida a nuestros grupos de interés, la sostenibilidad global y la de Bogotá y su Región es un asunto de máximo interés para la Cámara de Comercio de Bogotá.

Contribuimos a la sostenibilidad de nuestra ciudad y del área de nuestra jurisdicción con el fortalecimiento de las empresas, al procurarles un entorno favorable y promocionando en ellas la adopción de prácticas responsables enmarcadas en los 10 principios del Pacto Global. Nuestro esfuerzo contribuye a la dinamización del sector privado, a su crecimiento y consolidación con más empleos y de mayor calidad en concordancia con el respeto por los derechos humanos y laborales; a la implementación de nuevas tecnologías y procesos que reduzcan los impactos ambientales; y a la generación de relaciones de comercio transparentes y en un marco de legalidad.

Desde nuestro Propósito Superior que enuncia que “somos aliados para que su sueño empresarial se vuelva realidad, sea sostenible, genere valor compartido y logremos una Bogotá - región próspera con más y mejores empresas” estamos reconociendo que nuestra razón de ser está íntimamente ligada a la sostenibilidad, pues además de buscar el beneficio de la comunidad empresarial, pretendemos como esfuerzo integral tener una región con mayor prosperidad.

Entendemos la prosperidad como el “estado de bienestar creciente e incluyente por medio de la creación abundante y balanceada de bienes y servicios públicos y privados para toda la comunidad.” En este sentido, propendemos por una sociedad más justa y equitativa en lo económico, en lo social y en lo ambiental.

De allí que hayamos adoptado el enfoque de Valor Compartido como una estrategia para que los empresarios tengan un rol más protagónico en la solución de los retos y desafíos que imponen las actuales condiciones de nuestro entorno, convirtiéndolas en oportunidades para nuevos negocios exitosos con un doble impacto positivo, para la empresa y para la sociedad.

Hemos asumido el compromiso de promover en los empresarios la adopción del Valor Compartido, de profundizar el concepto, difundirlo y acompañarlos en su aplicación, así como de

trabajar en la identificación de nuevos retos y oportunidades para conectar a las compañías con las comunidades en donde operan.

Nuestro aporte a la sostenibilidad lo desarrollamos desde dos frentes: a través de los programas orientados al sector empresarial y el entorno de los negocios, y desde nuestra gestión interna como organización comprometida con los principios del Pacto Global que guían nuestro gobierno corporativo y la relación con nuestros colaboradores y proveedores, la comunidad y el medio ambiente.

Es así como nuestras líneas de acción y programas estratégicos al igual que nuestra arquitectura funcional evolucionaron para seguir cumpliendo con nuestra misión en condiciones de eficiencia y modernidad, y para responder más efectivamente a los retos que se derivan de las demandas, riesgos y oportunidades económicas, sociales y ambientales de Bogotá y su Región (ver recuadros) e impactar más favorablemente a nuestros grupos de interés.

Por otro lado, en nuestra convicción de apoyar el fortalecimiento empresarial y el mejoramiento del entorno para así aumentar la prosperidad de nuestra ciudad región, reconocemos a nuestras filiales como aliados y brazos fundamentales que a partir de los servicios que prestan y programas que desarrollan aportan a la generación de valor compartido y al alcance de nuestro propósito superior.

## **Así está Bogotá**

- Con 8 millones de personas, Bogotá es la ciudad con más habitantes de Colombia, 19% de la población del país, y es la sexta con más habitantes en América Latina.
- La economía bogotana también se destaca por el dinamismo de la actividad emprendedora y empresarial.
- El número de empresas en la ciudad en el 2013 llegó a 305 mil, el 29% de las existentes en el país.
- Es la ciudad más dinámica en creación de empresas. En los últimos cinco años en promedio anual se crearon 58 mil empresas.
- La informalidad empresarial llega al 47% y la informalidad laboral al 43,6%
- Es la quinta ciudad del país más desigual con un coeficiente de Gini de 0,504.
- Según indicadores del Dane, en el 2013 el 10,2% de las personas de Bogotá, 782.785, se encuentran en condición de pobreza y el 1,6% en condición de pobreza extrema.

- Bogotá en el 2013 mantiene su liderazgo nacional en la generación de empleo con un aporte del 23% de los empleos generados en el país.
- La tasa de desempleo continúa bajando y en el año 2013 se ubicó en 9%, ubicándose por encima del promedio del país (9,6%) y de las trece principales ciudades (10,6%).

## Retos

- Reducir el rezago en la infraestructura de movilidad y conectividad para mejorar la productividad y la calidad de vida en la ciudad.
- Asegurar la sostenibilidad y preservación de los recursos ambientales y prevenir y mitigar los efectos del cambio climático.
- Promover la gestión sostenible de recursos y fuentes de energía limpia; gestión de residuos sólidos y reducir las emisiones.
- Fuentes: Posicionamiento competitivo de Bogotá. Cámara de Comercio de Bogotá. Septiembre de 2014.
- Informe de calidad de vida. Bogotá Cómo Vamos. 2013

## Nuestra transformación institucional

En el período 2012 y 2013 se consolidó un cambio cuyo norte está dado por el fortalecimiento del desarrollo empresarial sostenible y el mejoramiento del entorno de los negocios para motivar a los empresarios a ser parte del compromiso de construcción colectiva en favor de una ciudad-región sostenible.

Este cambio se fundamenta en tres pilares:

- La contribución al aumento de la prosperidad de los habitantes de Bogotá y la región a partir de servicios que apoyen el fortalecimiento de las capacidades empresariales, el mejoramiento del entorno para la realización de los negocios, e incidiendo en la política pública.
- La promoción del Valor Compartido, una nueva tendencia empresarial que aumenta la competitividad del negocio al mismo tiempo que mejora las condiciones sociales, ambientales y económicas de las comunidades en las que opera.
- La incidencia en el compromiso de las autoridades, los empresarios y los ciudadanos con el futuro de Bogotá y la región, generando propuestas de política pública y apoyando un ambiente propicio para los negocios.

Conforme al norte y pilares que sustentan nuestra evolución, hemos consolidado diferentes líneas de negocio y programas estratégicos que permiten entregar servicios de alto impacto para los empresarios de Bogotá y la región, con el objeto de generar beneficios económicos, sociales y ambientales para nuestros grupos de interés.

Con la función delegada de administración de los registros públicos agregamos transparencia y certidumbre a la actividad comercial, en tanto que con el arbitramento y la conciliación contribuimos a la construcción de una sociedad capaz de solucionar los conflictos de forma no violenta.

En concordancia con nuestro Propósito Superior, creamos la Vicepresidencia de Competitividad y Valor Compartido que tiene a su cargo liderar las Iniciativas de Desarrollo de Cluster y promover el Valor Compartido, al igual que la Oficina de Gestión del Riesgo, dentro de la Gerencia de Planeación, para cumplir los objetivos planteados por el Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría.

Del mismo modo, generamos un cambio en el modelo de prestación de los servicios de fortalecimiento empresarial para responder a las necesidades específicas de los empresarios, buscando el cumplimiento de sus sueños empresariales de lograr mayor productividad y competitividad.

Para mayor comprensión de nuestra evolución e impactos, en el capítulo 2 de este informe, se describen nuestras líneas de acción, programas estratégicos y resultados durante el período de reporte.

Desde nuestra gestión interna, además de cumplir con los mínimos legales y los estándares laborales, respetamos y promocionamos los Derechos Humanos, brindamos bienestar, salud y seguridad a nuestros colaboradores, desarrollamos prácticas amigables con el medio ambiente, fomentamos la transparencia y los comportamientos en contra de la corrupción y ejercemos una cultura de rendición de cuentas.

## Comprometidos con el Pacto Global

Desde el 2007 estamos adheridos al Pacto Global, la iniciativa mundial más grande de ciudadanía corporativa, con presencia en más de 130 países y en la que participan más 10.000 organizaciones, entre ellas 395 organizaciones colombianas adheridas.

En virtud de esta adhesión y de nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos asumido el compromiso de incorporar los 10 principios en nuestra gestión diaria. Así mismo, dada la naturaleza de nuestra organización, promovemos el entendimiento y adopción de los derechos humanos y laborales, de las prácticas responsables con el medio ambiente y de las acciones contra la corrupción en la comunidad empresarial de Bogotá y la región.

La relación entre la Cámara de Comercio de Bogotá y el Pacto Global se caracteriza por su cercanía y espíritu colaborativo. En primer término, la Presidente de la CCB, Mónica de Greiff, por su trayectoria profesional y sus calidades personales, integra la Junta Directiva del Pacto Global en Nueva York, desde donde ha impulsado la consolidación del punto focal en Colombia, así como ha transmitido la posición del empresariado en relación con temas tan centrales como la agenda post 2015 o el documento Arquitectos para un mundo mejor, que plantea el compromiso empresarial en el cumplimiento de los retos del desarrollo global.

Frente al punto focal, acompañamos a la Corporación Red Pacto Global Colombia desde su creación como miembros del Comité Directivo y desde el 2012 actuamos en calidad de miembros principales. En agosto de 2014, fuimos designados Presidente del Comité Directivo para el período 2014-2016.

En este sentido el Pacto Global en Colombia cuenta con la Cámara de Comercio de Bogotá como uno de sus principales y más cercanos aliados para avanzar en la promoción, aprehensión y aplicación de los diez principios. Convencidos de que la paz y la estabilidad son la base del desarrollo, ejercemos la Secretaría Técnica de la mesa de Business for Peace, Empresas para la Paz, desde octubre de 2013, cuando se realizó el lanzamiento de la iniciativa en Colombia. Un mes antes, en septiembre de 2013, la Cámara de Comercio de Bogotá se adhirió a la iniciativa global. Además, en el marco de un convenio que suscribimos con el Instituto Catalán para la Paz estamos

definiendo las bases del papel del sector privado en la construcción de paz y reconciliación en el contexto colombiano. Así mismo, en asocio con la Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, UNODC, lideramos la mesa de trabajo del Principio 10, Lucha contra la corrupción, desde donde hemos promovido el entendimiento de los empresarios y organizaciones del Estatuto Anticorrupción, así como la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de una cultura de la legalidad.

Contribuimos de manera especial a promover espacios de visibilidad para la Red del Pacto, por lo que suscribimos una alianza para la promoción y formación de los principios, en la que se desarrollan acciones de sensibilización, formación y acompañamiento, para la comprensión y adopción de los diez principios. En estos espacios se busca motivar a los empresarios a vincularse a las acciones que adelanta la Red en Colombia.

De manera decidida, hemos acompañado la realización del Congreso Anual de Pacto Global en Colombia, el cual tiene por objeto abrir espacios de diálogo y participación entre distintos actores para debatir sobre las oportunidades y retos del sector privado en materia de sostenibilidad económica, ambiental y social. Pertenece a los comités organizador y académico de este evento y hemos sido anfitriones en tres de sus cuatro versiones, en los años 2012, 2013 y 2014.

Somos conscientes del rol de las cámaras de comercio en el liderazgo de las empresas hacia nuevos escenarios que mejoren su posicionamiento en el mercado global. Por eso en el 2013, en la Asamblea de Presidentes de Asocentro, escenario que apoya el fortalecimiento institucional de las Cámaras de Comercio de la Zona Centro del país en 11 departamentos, a través de la transferencia de conocimiento, metodologías, herramientas y mejores prácticas, se presentó el funcionamiento de la Red del Pacto Global y la importancia de trabajar en los principios y se invitó a las demás cámaras de comercio y sus empresas se vinculen al Pacto. En el mismo sentido, en el marco de la Asamblea General de Confecámaras del 2013 se resaltó el papel de las cámaras de comercio como promotoras del Pacto Global.

En los capítulos económico, social y ambiental que desarrolla este informe se detalla la contribución que hacemos desde la Cámara de Comercio de Bogotá a la sociedad en cada una de estas dimensiones.

## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



# LOS PRIMEROS 135 AÑOS DE UNA ORGANIZACIÓN VINCULADA A LA SOSTENIBILIDAD

El 6 de octubre de 1878 un grupo de comerciantes crearon la Cámara de Comercio de Bogotá, con el objetivo de apoyar al sector empresarial y colaborar con el gobierno de los Estados Unidos de Colombia en la regulación mercantil de la capital que, por entonces, experimentaba un auge de nuevas instituciones y empresas.

Nuestra creación como institución sin ánimo de lucro se dio hace 135 años con el propósito de representar los intereses de los comerciantes, formalizar la actividad económica de la ciudad, fortalecer la formación de compañías y mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la capital.

Desde entonces y a lo largo de nuestra histórica gestión hemos demostrado una vocación indeclinable por la sostenibilidad. Desde hace más de un siglo, la CCB se ha erigido como una entidad insigne en Colombia, en razón a la permanente renovación que hemos asumido para apoyar y fortalecer la capacidad de los empresarios de Bogotá y la Región y el bienestar de sus habitantes.

Este talante demostrado, frecuentemente reconocido, nos obliga a mantener un rumbo en favor de la prosperidad general, eje de nuestro propósito superior y nos inspira a la construcción de un futuro cada vez más promisorio en favor de la comunidad empresarial y a incidir en temas trascendentales como la construcción de paz, así como el impulso de políticas públicas que contribuyan a la solución de las necesidades económicas, sociales y ambientales de nuestra ciudad.

Cabe destacar que la transformación institucional, iniciada en 2011, se consolidó en los años 2012 y 2013 en función de generar un escenario favorable para la competitividad y la sostenibilidad.

Como Cámara de Comercio, con nuestra particular naturaleza privada y autónoma, pero también con funciones delegadas, nos demanda ser una organización en permanente evolución. De hecho, es así como para el período que cubre este reporte, dicha evolución se concreta en una nueva y sólida estructura organizacional, así como en un conjunto de servicios ampliados, fortalecidos y enfocados en que el sueño empresarial se vuelva realidad, sea sostenible, genere valor compartido y contribuya a una Bogotá Ciudad Región próspera con más y mejores empresas.

En efecto, hoy contamos con más de 350.000 empresas afiliadas, tenemos presencia en Bogotá y 59 municipios de la región y ampliamos nuestras capacidades institucionales a través nuestras filiales, cadena de suministro y aliados públicos y privados.

### **Naturaleza y funciones de la CCB**

Somos una institución privada, autónoma y sin ánimo de lucro. Nuestras funciones están definidas por ley, concretamente en el artículo 86 del Código del Comercio y en el artículo 10 del Decreto 898 de 2002.

Nuestras funciones implican desde las relacionadas con la operación y administración de los registros públicos y la solución de controversias, los servicios que se brindan a los afiliados y demás usuarios, la generación y difusión de conocimiento sobre temas empresariales y de interés regional hasta los diversos programas para el desarrollo empresarial. Además, debemos actuar como órgano consultivo de organismos estatales y de otras entidades.

La mayor parte de nuestros ingresos tienen origen público, provienen de los derechos y tarifas por el manejo de los registros públicos delegados por el Estado, de los rendimientos que generen los mismos y de los que produzcan la venta, renta y fruto de los bienes adquiridos con tales recursos. Otra parte, se generan a partir de nuestra naturaleza privada, en especial a través de la venta de servicios de formación.

Atendiendo la normatividad relacionada y en aras de la transparencia hacia los grupos de interés, nuestra contabilidad diferencia los recursos de origen público de los de origen privado.

Ahora bien, nuestro patrimonio es de origen privado y se nutre de la capitalización de los de los excedentes generados cada año, los cuales a su vez provienen tanto de las funciones públicas delegadas como de las que por nuestra naturaleza privada realizamos. Como se verá en el capítulo económico, nuestro patrimonio sigue fortaleciéndose en favor de la sostenibilidad financiera de nuestra institución y del desarrollo de programas estratégicos que benefician a la comunidad empresarial y a la sociedad en su conjunto.

En razón de las funciones públicas delegadas y el manejo de recursos públicos, somos vigilados por la Superintendencia de Industria y Comercio, la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la Nación, lo cual se constituye en otro elemento de transparencia a favor de nuestros públicos de interés. A ello se suma que nuestros estatutos están acorde con los principios de buena administración pública y rendición de cuentas ante organismos de vigilancia y control.

**Líneas y programas fortalecidos por nuestra evolución**

En armonía con las funciones delegadas, nuestro propósito superior y como resultado de la transformación institucional ya mencionada, contamos con seis líneas de acción que han sido mejoradas como resultado de nuestro proceso de transformación institucional. Las líneas de acción se pueden observar en la siguiente ilustración:

**Nuestras líneas de negocio**



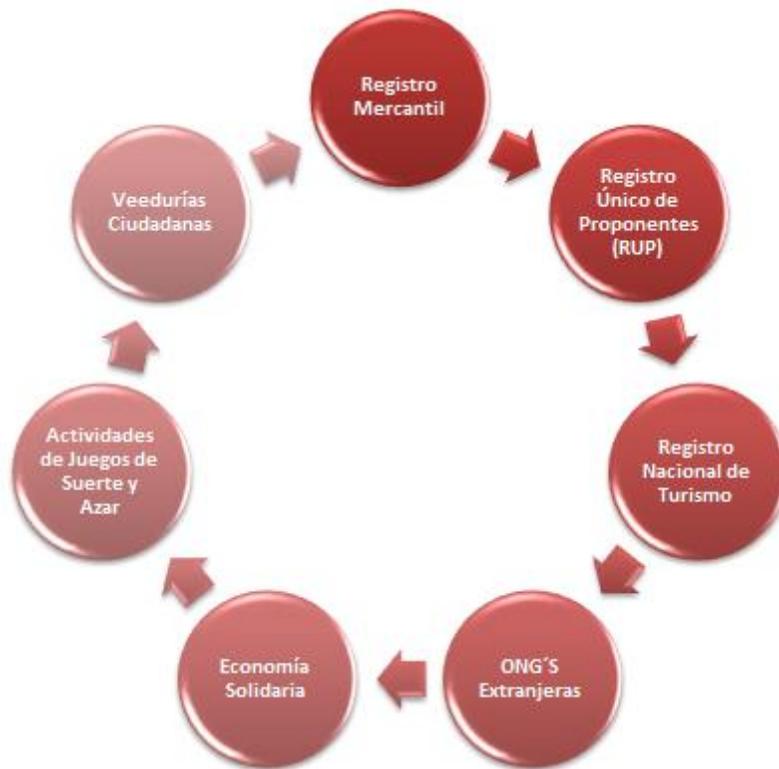
**Nota:** La línea Gobernanza se denomina así para el período del reporte y en la actualidad se denomina Alianzas Público Privadas.

A continuación, desde un enfoque de sostenibilidad se explica el alcance de cada línea y se hace referencia a los programas estratégicos vinculados.

## Registros públicos

Contribuimos a brindar transparencia a las relaciones comerciales entre todos los actores del entorno empresarial y social a través de los siguientes registros públicos:

- Mercantil
- Único de proponentes
- Entidades sin ánimo de lucro y del sector solidario
- Veedurías ciudadanas
- Empresas de turismo
- Personas naturales y jurídicas que ejerzan la actividad de vendedores de juegos de suerte y azar
- Entidades extranjeras de derecho privado sin ánimo de lucro con domicilio en el exterior



Durante el período del reporte, fortalecimos y ampliamos los servicios registrales, adecuamos el sistema de información y los procesos para ganar en modernidad, eficacia y confiabilidad en favor de los usuarios. Unificamos los Registros Únicos Empresariales (RUE) e implementamos para el Registro Único de Proponentes (RUP) una novedosa herramienta virtual que permite mantener el nivel de satisfacción del cliente y contribuir a la simplificación de trámites. Así mismo, se virtualizaron las inscripciones de libros de comercio, actas de nombramiento y actos sin cuantía.

### **Solución de controversias**

Contribuimos al respeto de los derechos de los ciudadanos, la construcción de una sociedad equitativa y en paz, el acceso a la justicia y a la sostenibilidad del sistema judicial de nuestro país a través de la conciliación o solución de controversias. Para ello acudimos a los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), adelantamos arbitramentos y facilitamos el diálogo y la solución de controversias de carácter civil, familiar y comercial.

En el período que cubre este reporte, avanzamos en la consolidación del portafolio en el manejo de controversias empresariales y se fortaleció el liderazgo en América Latina del Centro de Arbitraje y Conciliación (CAC) con el diseño de nuevos servicios como peritaje, amigable composición, mediación y paneles. Adicionalmente se incorporó el sistema de telepresencia como parte de la estrategia transversal de virtualización de servicios.

### **Fortalecimiento empresarial**

A partir de la formación, capacitación y acompañamiento, mejoramos las capacidades empresariales, para acrecentar la competitividad y la generación de valor compartido de las empresas.

Con el fin de ser más efectivos en el apoyo a los emprendedores y empresarios y así responder efectivamente a sus expectativas, en el período de reporte se trabajó en la redefinición del modelo de servicio para el fortalecimiento empresarial, pasando de una oferta indiscriminada de servicios a un modelo de autodiagnóstico con rutas y servicios acorde con las necesidades de los empresarios. Como resultado de esta gestión, se estructuró un portafolio de servicios diferenciado

y especializado en creación de empresas, formalización, fortalecimiento, innovación e internacionalización, retomando los programas que existían con anterioridad en la CCB, pero con un criterio de articulación hacia el cliente.

Además, se brinda acompañamiento a las empresas de los sectores agrícola y agroindustrial, confecciones e industrias culturales y creativas.

## **Competitividad y Valor Compartido**

Aportamos a la construcción de un entorno favorable para que las empresas sean competitivas, sostenibles, maximicen su utilidad y contribuyan a la solución de problemas económicos, sociales y ambientales que los afectan a ellos o a sus grupos de interés.

Una de las estrategias que adoptó la Cámara de Comercio de Bogotá para aumentar la competitividad de las empresas y de la región son las Iniciativas de Desarrollo de Clusters, en las que se ofrece una plataforma de colaboración y de conexión que les permite a los diferentes actores de un sector trabajar para ser más competitivos, mediante un mayor conocimiento y condiciones del entorno, el mejoramiento de la estrategia de las empresas y la consolidación de redes de intercambio, comercialización e innovación. Desde el año 2012, en la Cámara de Comercio de Bogotá estamos dinamizando las Iniciativas de Desarrollo de Cluster, para lo cual desarrollamos una metodología propia, basada en la teoría de Michael Porter y de nuestra experiencia previa en asociatividad, cadenas productivas y grupos empresariales.

Bajo la aplicación de esta metodología, se identifican los obstáculos a la competitividad y se definen los pilares estratégicos. Cada Iniciativa de Desarrollo de Cluster cuenta con una institucionalidad, representada en un Consejo Ampliado, un Comité Ejecutivo y las mesas de trabajo.

Durante el período de reporte se iniciaron y se trabaja en los siguientes cluster:

- Prendas de vestir
- Calzado y marroquinería
- Joyería y bisutería
- Turismo de negocios y eventos

- Software y TI
- Industrias creativas y de contenidos
- Cosméticos
- Comunicación gráfica



Adicionalmente, como se comentó en el capítulo de la Estrategia de Sostenibilidad, la Cámara de Comercio está promoviendo un nuevo liderazgo empresarial en el que se integren los negocios con la sociedad. Es por ello que se acogió el enfoque de Valor Compartido que busca que mientras las empresas generan utilidades, contribuyan a resolver problemas sociales, ambientales y económicos de nuestra ciudad y región.

En consonancia con este objetivo de fortalecer las capacidades de las empresas para la competitividad y la sostenibilidad con unas mejores condiciones en la ciudad, creamos la Vicepresidencia de Competitividad y Valor Compartido.

## Gobernanza y conocimiento empresarial

A través de esta línea, que actualmente se denominada Articulación público privada, contribuimos a gestionar soluciones estratégicas que aporten a la construcción de una ciudad región sostenible y a un mejor entorno empresarial, mediante la movilización y articulación de actores públicos y privados.

Además, ofrecemos conocimiento con valor agregado para la gestión la gestión de iniciativas en los temas estratégicos para la sostenibilidad de Bogotá y la Región, incidiendo en la política de movilidad y desarrollo urbano de la ciudad, haciendo seguimiento a importantes proyectos de infraestructura o al comportamiento de los índices de seguridad ciudadana.

Gestionamos la consecución de recursos de cooperación internacional y de aliados para apalancar los proyectos que adelantan la Cámara de Comercio de Bogotá y sus filiales.

## Servicios de respaldo estratégico

Para desarrollar las líneas, programas estratégicos y servicios que impactan a nuestros grupos de interés contamos con un conjunto de servicios de respaldo estratégico que se soportan en nuestro sistema de gestión de la calidad ISO - 9000, norma en la cual toda la institución está certificada desde hace 10 años.

Estos servicios de respaldo estratégico, que también han evolucionado en alcance y articulación a partir de la transformación adelantada en el período que cubre el reporte, son:

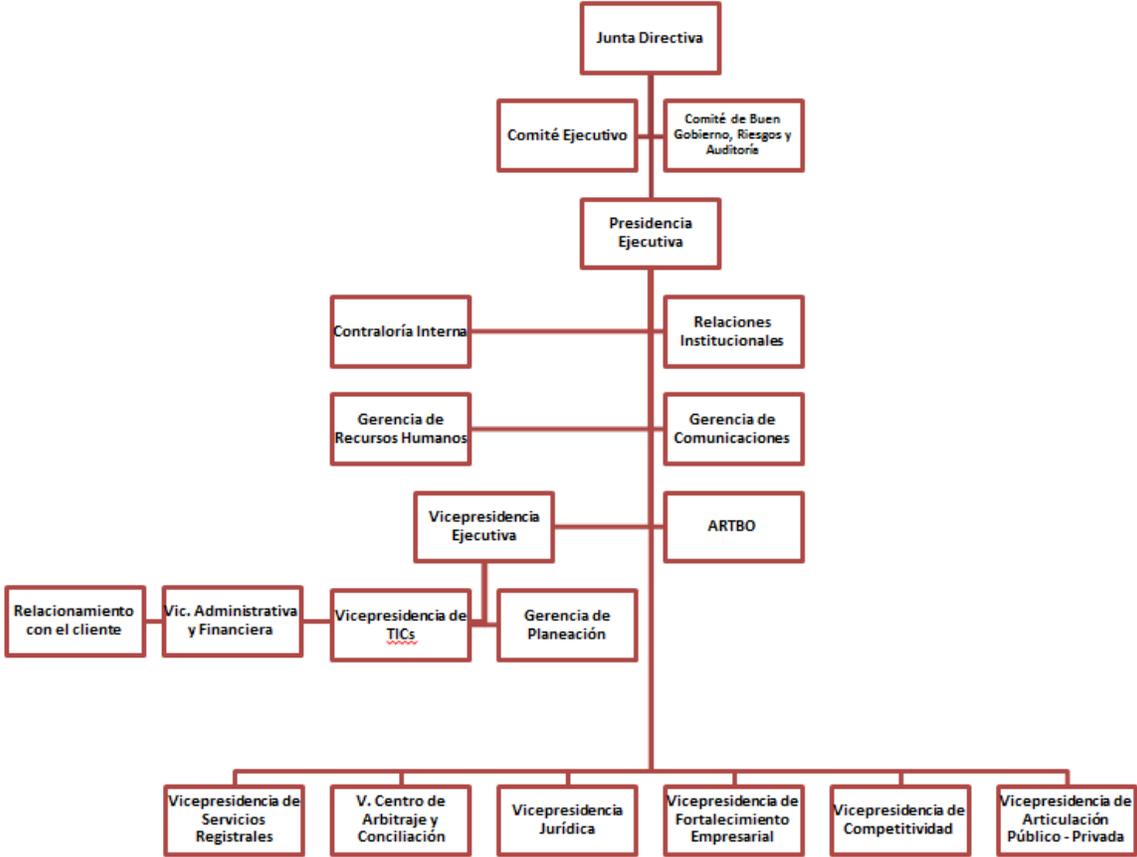
- **Gestión de planeación e innovación:** garantiza la alineación entre la estrategia y la operación de la CCB. Analiza impactos en partes interesadas y riesgos del entorno en relación con la sostenibilidad.
- **Relacionamiento con el cliente:** facilita la identificación y diferenciación del cliente para generar estrategias de relacionamiento que le agreguen valor, acerquen y mejoren su experiencia con nosotros.

- **Gestión de Comunicaciones:** impulsa la apropiación del propósito superior en los grupos de interés y promueve el conocimiento de los servicios estratégicos de la organización para apoyar el cumplimiento de las metas institucionales.
  
- **Gestión de la Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC's:** mediante la adopción de las TIC, contribuye a la competitividad, la productividad, la evolución de los servicios que ofrecemos y la satisfacción de las necesidades de nuestros grupos de interés.
  
- **Gestión Financiera y Administrativa:** a través de la gestión de los recursos financieros, de infraestructura y de seguridad física contribuye al desarrollo a la sostenibilidad financiera de la organización y al desarrollo de las líneas de negocio, así como de los programas estratégicos que benefician a nuestros grupos de interés.
  
- **Vicepresidencia Jurídica:** En desarrollo del proceso de transformación surgió la Vicepresidencia Jurídica, con la función de adelantar la gestión de la contratación basada en principios de planeación, seguimiento y eficiencia, los cual se materializaron en un nuevo Estatuto de Contratación que incluye la promoción de prácticas éticas, responsables y sostenibles.
  
- **Aseguramiento Corporativo:** evalúa la adecuada y eficaz aplicación del sistema de control interno velando por la preservación de la integridad del patrimonio de la entidad y la eficiencia de su gestión.
  
- **Gestión del Talento Humano:** tiene por objetivo atraer, promover, desarrollar y retener el talento humano requerido por la organización, generando condiciones que contribuyen al desarrollo integral y a la calidad de vida del grupo de interés denominado colaboradores.

Gracias a estos servicios de respaldo desarrollamos prácticas que favorecen la sostenibilidad como el respeto por los derechos humanos y laborales de los colaboradores, así como lo relacionado con salud, seguridad, desarrollo integral y bienestar para ellos, instalaciones, tecnología, procesos y actividades amigables con el medio ambiente y comportamientos ajustados a la ley, a estándares de transparencia y buen gobierno corporativo.

Por otro lado, también como resultado de nuestro proceso de transformación y en armonía con nuestras líneas de respaldo estratégico, nuestra arquitectura organizacional es como se ilustra en la siguiente imagen.

### Estructura organizacional



La Junta Directiva es nuestro principal órgano de gobierno y tiene como funciones la definición de estrategia, control y seguimiento de la Cámara. Su estructura y funciones serán descritas en el capítulo de Gobierno Corporativo, Ética e Integridad.

### Presencia de la CCB en Bogotá y la Región

Las Cámaras de Comercio en Colombia tienen una jurisdicción definida por la ley. En nuestro caso, tenemos presencia en Bogotá y 59 municipios del departamento de Cundinamarca, ubicados en nueve provincias como se presenta en la siguiente ilustración. Mapa de Municipios de la Jurisdicción de la CCB con esta idea hacer un mapa mejor

Para atender las necesidades de los municipios diferentes a Bogotá, contamos con sede en Zipaquirá y Fusagasugá. Con el fin de llegar con nuestros servicios a los empresarios del sector agroindustrial, contamos con puntos del Modelo Empresarial de Gestión Agroindustrial MEGA en la región de Sumapaz y los municipios de La Mesa y Zipaquirá.

Además, disponemos de un punto de atención en Chía y bajo la figura de cámaras móviles regionales, llevamos a los empresarios ubicados en zonas alejadas de nuestra área de gestión, servicios registrales, así como de fortalecimiento empresarial de acuerdo con sus necesidades.

En el período que cubre el reporte se realizaron las siguientes cámaras móviles regionales:



Año	Cámaras Móviles Regionales
2012	73
2013	79

Tabla Cámaras Móviles Regionales

En Bogotá se encuentra nuestra sede principal y contamos con sedes ubicadas en los sectores de Cedritos, Chapinero, Kennedy, Cazucá, Centro, Norte, Paloquemao, Restrepo y Salitre. En algunas

de ellas funcionan centros empresariales que cuentan con áreas especializadas para conferencias y talleres.



Disponemos de cinco Centros de Atención Comunitaria, ubicados en las localidades de Engativá, Kennedy, Ciudad Bolívar y en el sector de Cazucá del municipio de Soacha. En Fusagasugá se prestan los servicios de conciliación y promoción de la convivencia en la comunidad.

El programa Bogotá Exporta tiene su sede en el Centro Internacional de Negocios ubicado a la entrada de Corferias.

Utilizamos otros canales para prestar sus servicios como Súper CADEs, la plataforma virtual y Cámaras Móviles que se utilizan para llegar a lugares en donde no hay sede o punto de atención.

En el período que cubre el reporte se realizaron las siguientes cámaras móviles urbanas.

Año	Cámaras Móviles Urbanas
2012	25
2013	28

Tabla Cámaras Móviles Urbanas

## **Filiales**

Nuestras filiales hacen parte de nuestra estrategia institucional. Éstas son:

- Centro Internacional de Negocios y Exposiciones, Corferias Bogotá
- Certicámara
- Fundación Universitaria, Uniempresarial
- Corparques- Parque Mundo Aventura
- Corporación Ambiental Empresarial, CAEM
- Invest in Bogotá

Tenemos participación patrimonial mayoritaria en Corferias y Certicámara conforme se refleja se refleja en nuestros estados financieros.

Por su importancia estratégica, contribución a la sostenibilidad y especial vínculo con nuestra institución, estas organizaciones serán descritas en el capítulo Filiales y en el mismo, se hará referencia a su misión, relación con la CCB y actividades realizadas en favor de la sostenibilidad.

## **Alianzas y vínculos que contribuyen a la sostenibilidad**

Contamos con un amplio y variado grupo de aliados, nacionales, internacionales, gremiales, entre ellos entidades del orden nacional, departamental y distrital; organismos internacionales, agencias de cooperación y organizaciones de la banca multilateral.

Mediante el establecimiento de estas alianzas públicas y privadas potenciamos el alcance de nuestras actividades y capacidades, generando sinergias, al tiempo que obtenemos valiosos recursos económicos para cofinanciar programas en favor de los empresarios y otros beneficiarios de la CCB, así como de nuestros aliados.

De manera específica, las vinculaciones y alianzas aportan al fortalecimiento empresarial, generación de valor compartido y gobernanza.

En materia de alianzas, además de las establecidas con nuestras 6 filiales citamos las siguientes:

- **Bogotá Convention Bureau BCB (Oficina de Convenciones de Bogotá).** Es una entidad sin ánimo de lucro creada en 2004 para promocionar la ciudad como destino de reuniones, eventos, convenciones, ferias y rondas de comercio. El Bureau se dedica a atraer eventos internacionales que promuevan la industria de convenciones y turismo. Atiende cada una de las etapas de captación de un evento desde la investigación de oportunidades, selección de oportunidad, oportunidad en proceso, compromiso de cierre hasta el cierre del negocio. Gracias al apoyo de la CCB, esta entidad hoy cuenta con órganos de gobiernos establecidos y ha contribuido en el mejoramiento en el ranking de ciudades para hacer negocios,
- **Foro de Presidentes.** Fue creado por la CCB hace 23 años con el propósito contribuir al mejoramiento de la competitividad. Alrededor de 200 presidentes, gerentes generales, presidentes de Juntas Directivas y ejecutivos de primer nivel de las organizaciones empresariales más importantes de nuestro país participan activamente en el Foro. De igual forma, otros 4.000 presidentes o gerentes generales participan en encuentros empresariales para tratar temas de competitividad regional y empresarial, sostenibilidad y calidad de vida. Parte de sus resultados ha sido la conformación de una red empresarial propositiva y comprometida en torno a la transferencia de conocimiento empresarial.
- **Fundación para el Desarrollo de Altos de Cazucá, Fundac.** Es una entidad sin ánimo de lucro, creada en 1993 por un grupo de empresarios de la zona industrial de Cazucá y la Cámara de Comercio de Bogotá, con el propósito de implementar programas sociales que contribuyan a mitigar la situación de marginalidad y exclusión social en que viven aproximadamente 65 mil personas de este sector. Cuenta con un Centro Educativo que ofrece educación básica primaria a cerca de 100 niños de este sector de la ciudad y además gestiona el complementario alimentario así como actividades de recreación.

## Membresías

### Pacto Global



El Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Cuenta con más de 12.000 participantes en 145 países. La Cámara de Comercio de Bogotá se adhirió en 2007. Hace parte del Consejo Directivo de la Corporación Red Pacto Global Colombia.



### Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial, CIAC

Nuestro Centro de Arbitraje y Conciliación es la Sección Nacional de este organismo, el cual responde a la necesidad de crear un sistema interamericano de arbitraje y conciliación, para solucionar de manera especializada y eficaz las controversias comerciales que se susciten dentro de la comunidad empresarial internacional.



### Cámara de Comercio Internacional, ICC

Es la organización empresarial que representa mundialmente intereses empresariales. Desde 1991 la CCB fue nombrada por este organismo como su comité colombiano, lo que nos da una importante posición en el fortalecimiento del arbitraje y el comercio.



### Federación Mundial de Cámaras de Comercio

En diciembre de 2013, la Presidente Ejecutiva de la Cámara de Comercio de Bogotá, Mónica de Greiff, fue escogida por delegados de 1.200 Cámaras de Comercio para integrar el Consejo Directivo de la Federación Mundial de Cámaras de Comercio, que tiene sede en París, y que representa los intereses empresariales en el mundo.

La Federación es el foro global de la Cámara de Comercio Internacional, ICC, para las cámaras de comercio, facilitando el intercambio de mejores prácticas, difundiendo las asociaciones internacionales entre el mundo empresarial y las cámaras, incluyendo a las cámaras transnacionales, y desarrollando nuevos productos y servicios globales para las cámaras.

### **Asociación Iberoamericana de Cámaras de Comercio**



Es un organismo internacional privado no gubernamental, colectivo y voluntario sin ánimo de lucro, que asocia, reúne y representa a las principales cámaras de comercio, asociaciones, corporaciones y entidades afines de habla española o portuguesa.

Está integrada por 23 países de América Latina, el Caribe, la Península Ibérica y las comunidades hispanas y portuguesas de los Estados Unidos.

### **Confecámaras**



Es la agremiación que coordina y brinda asistencia en el desarrollo de sus funciones a las Cámaras de Comercio del país. Propicia la competitividad y el desarrollo regional a través del fortalecimiento de las Cámaras de Comercio para promover la competitividad de

las regiones colombianas, en temas de formalización, emprendimiento e innovación empresarial.

### **Asociación de Registradores de Latinoamérica y el Caribe, ASORLAC**



Fue creada por iniciativa de la Cámara de Comercio de Bogotá y las principales entidades de registro de la región en el 2010 para fortalecer la administración de los registros públicos en la Región, principalmente en el proceso de creación de empresas. Sus miembros son las autoridades registrales de América Latina

y El Caribe, las cuales comparten las mejores prácticas en registro en la región.

## Reconocimientos

### Young Americas Business Trust, YABT



El Young Americas Business Trust (YABT) certificó, en agosto de 2012, al Centro de Emprendimiento Bogotá Emprende como miembro de la Red Nexlinks, la cual está integrada por los Centros de Acompañamiento al desarrollo Empresarial a lo largo de los países miembros de la Organización de Estados Americanos, OEA. La Red Nexlinks apoya a los emprendedores en el ámbito mundial ofreciéndole herramientas para la creación de sus empresas.

### Certificación de Icontec



Hemos adoptado la norma ISO 9001 - 2008 como modelo a seguir para elevar la calidad de nuestros procesos y, por consiguiente, mejorar tanto la satisfacción como la percepción del cliente. Este sistema está basado en el principio básico de enfoque orientado a procesos, encaminado a garantizar la satisfacción del cliente tanto interno como externos de la organización. Hemos mantenido la certificación por 14 años consecutivos.

**Global Arbitration Review** El Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá recibió el Premio como Mejor trabajo en la promoción de la cultura del Arbitraje en Colombia y en el exterior, otorgada por la prestigiosa revista inglesa Global Arbitration Review.

**NUESTRAS FILIALES**

**3**

## NUESTRAS FILIALES Y SU CONTRIBUCIÓN A LA SOSTENIBILIDAD

Desde siempre hemos tenido clara la importancia de nuestra participación en los asuntos de Bogotá y la Región, en las que con frecuencia sus necesidades son superiores a la capacidad de respuesta del Estado, dada la limitación de los recursos. También sabemos que para los empresarios, en ocasiones asumir algunos retos para aprovechar las oportunidades del entorno implican un alto riesgo.

Es por ello que teniendo en cuenta nuestra capacidad de articulación y conscientes del impacto favorable que podemos generar en el entorno de los negocios y dadas las atribuciones que se desprenden de las funciones delegadas por ley, contamos con seis filiales que contribuyen con el cumplimiento de nuestro Propósito Superior y el desarrollo de actividades en favor del empresariado y la comunidad. Estas organizaciones se describen a continuación desde una perspectiva de la sostenibilidad.

### Corporación Ambiental Empresarial - CAEM



CORPORACIÓN AMBIENTAL EMPRESARIAL

La CAEM fue creada hace 30 años, promueve la gestión ambiental empresarial con el fin de incrementar la productividad, la creación de valor compartido y un modelo de desarrollo socioeconómico eficiente e igualitario que

garantice el bienestar de los empresarios y la comunidad.

Lo hace a partir de:

- El acompañamiento y asesoría a las empresas para que produzcan y operen de manera sostenible.
- La transferencia y adaptación de conocimientos.
- Alianzas en favor del medio ambiente.

En desarrollo de nuestra relación con esta Corporación, aportamos recursos económicos para los proyectos y actividades que desarrolla, al tiempo que ejercemos la Presidencia de la Junta Directiva.

Por su parte, la CAEM nos representa en el Consejo Técnico asesor del Ministerio de Ambiente y de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Desde su gestión y de acuerdo con su vocación, su modelo de sostenibilidad está orientado a generar valor compartido para los empresarios. Para ello se desarrollan programas como el Círculo de Empresarios por el Ambiente, Hojas Verdes, Eficiencia Energética, Zonas Ambientalmente Competitivas y Calidad Agroindustrial, así como la medición de la huella de carbono. Todo ello con el propósito de incrementar la competitividad de las empresas, el cumplimiento normativo, la reducción del riesgo operativo relacionado y la mejora de su desempeño e impacto ambiental, en aspectos como el correcto aprovechamiento de los recursos hídrico y energético; la reducción y la buena gestión de residuos, vertimientos y emisiones; el respeto por la biodiversidad y su cuidado con incidencia en aspectos como mitigación y adaptación al cambio climático.

Dentro de los programas de la Corporación, se destaca Hojas Verdes, iniciado en 1985, a través del cual los ciudadanos donan recursos económicos con los que la CAEM siembra árboles y brinda mantenimiento a las zonas por periodos no inferiores a cinco años, en áreas definidas por el Programa, entre ellas, desde 1996, el parque ecológico La Poma. Esta iniciativa posibilita la recuperación de la biodiversidad, el paisaje local y sirve de escenario científico, educativo, recreativo, cultural y además contribuye a la restauración del Ecosistema Andino. Para el año 2013, se sembraron y mantuvieron 117.697 árboles. Como resultado de la gestión de la CAEM en las temáticas de eficiencia energética, gestión y valorización de residuos, uso racional del agua y control de vertimientos, manejo adecuado del suelo y optimización de insumos se presentan los siguientes avances.

<b>Concepto</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Capacitación técnica *	29.247 personas	2.944 empresas
Asistencia técnica	801 empresas	905 empresas
Sensibilización ambiental (1)	4.889 personas	9.366 personas
Acompañamiento certificación (2)	230 procesos	396
Siembra y mantenimiento	37.327 árboles	6.109 árboles

Aprovechamiento de residuos	130 toneladas	341,3 toneladas
Disminución huella de carbono	12.962,6 Ton CO2 eq.	n CO2 eq.

- \* La capacitación técnica se midió en el 2012 en personas y en el 2013 en empresas.
- (1) En restauración y reforestación
- (2) Procesos de producción ecológica y Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y de Manufactura (BPM)

En relación con los avances del 2013, de las 905 empresas que se atendieron en el componente de asistencia técnica, el 76% de estas reportó una disminución de la contaminación; el 69% un menor consumo de recursos; el 44% mejorar calidad del producto y mayor seguridad; y el 36% menores costos de producción.

En cuanto a su estrategia interna:

En materia de Derechos Humanos, la CAEM cuenta con Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Comité de Convivencia los cuales, entre otros objetivos, buscan garantizar y promover los derechos de los empleados y sus grupos de interés. En concordancia con tales instrumentos, realiza convocatorias abiertas en condiciones de igualdad para seleccionar personal de planta, se contrata personas que comienza su vida laboral y no se vinculan niños o niñas, capacita a sus funcionarios en Derechos Humanos, soluciona conflictos laborales en igualdad de condiciones y genera canales de comunicación para los colaboradores de la entidad.

El 43% del personal vinculado es de las regiones en donde se desarrollan los proyectos de la entidad y el 63% del personal son mujeres de las cuales el 7% son cabeza de familia.

En estándares laborales, con el liderazgo del Comité de Convivencia la CAEM promueve actividades de integración y desarrollo integral que abarcan aspectos como relaciones interpersonales y familiares, motivación y libre desarrollo de la personalidad. A través de tablas de asignación salarial se garantiza una remuneración equitativa y satisfactoria acorde con las funciones y el grado de escolaridad de los funcionarios. Se aplica y promueve la meritocracia, resultado de ello es que en los años 2012 y el 2013 el 16% de los colaboradores fueron promovidos en sus cargos.

En medio ambiente, la CAEM promueve entre sus colaboradores la gestión ambiental, específicamente en la separación en la fuente y realiza una jornada anual de orden y aseo para separar el material aprovechable. En 2012 se separaron 280 kilogramos y en 2013, 230

kilogramos. También se promueve la disminución en el consumo de recursos como el papel a través del mayor uso de medios digitales y la reducción en la reproducción e impresión de documentos.

En anticorrupción, además del Código de Ética de la entidad, cuenta con Código de Ética específico para contratistas que establecen principios y regulaciones expresas para el desempeño y comportamiento de estos colaboradores y así garantizar la transparencia. Además, tiene un Manual de Compras y Contrataciones que contiene los lineamientos y requisitos en estas materias. En concordancia con el manual, se realiza un proceso de inscripción y validación de proveedores de manera que permanentemente se verifican sus antecedentes y origen de sus recursos.

Para dialogar con CAEM puede hacerlo con su Directora Ejecutiva, Fabiola Suárez Sanz en el e-mail [directoracaem@ccb.org.co](mailto:directoracaem@ccb.org.co) o con la Coordinadora de Proyectos, Margarita Pava Medina en el e-mail [proyectoscaem@ccb.org.co](mailto:proyectoscaem@ccb.org.co); también puede utilizar la dirección Av. Cra. 68 No. 30-15 Sur piso 5 y el Teléfono: 5941000 extensiones 4322 y 4335.

## **Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial**



Creada en 1996, la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, UNIEMPRESARIAL, es una institución de educación superior, de carácter privado, sin ánimo de lucro, dirigida a personas de estratos 1, 2 y 3, que contribuye a la formación humanizada y a la prosperidad de sus estudiantes y egresados y a la competitividad de las empresas a través del desarrollo de competencias globales como innovación, relacionamiento y emprendimiento, así como a la generación de valor compartido, con énfasis en Bogotá y la Región.

La CCB tiene ha realizado aportes monetarios para el desarrollo de proyectos y actividades de Uniempresarial. Hacemos parte de su máximo órgano de gobierno, el Consejo Superior Universitario, a través de nuestra Presidente Ejecutiva que lo lidera. Dos de los empresarios que conforman el Consejo Superior son nombrados por nuestra Junta Directiva.

Uniempresarial desarrolla proyectos con nuestras otras filiales y participa en las Iniciativas de Desarrollo de Cluster. En esta relación se aprovecha la capacidad institucional de la CCB, por ejemplo, para vincular a la comunidad empresarial.

Su estrategia de sostenibilidad se basa en la búsqueda permanente del desarrollo social, el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad académica, la defensa del medio ambiente y el desarrollo de relaciones con sus grupos de interés basadas en la ética.

Respecto a su sostenibilidad como organización, potencia sus recursos y capacidades a través de alianzas y gestiona la financiación de los estudiantes por parte de los empresarios. Actualmente más del 90% de los estudiantes cuenta con apoyo económico por parte de las empresas que hacen parte de la red de Uniempresarial.

En Derechos Humanos exige a sus proveedores de servicios de vigilancia y servicios generales la contratación de madres cabeza de familia.

En cuanto a estándares laborales, se desarrollan programas y actividades de bienestar e integración culturales, ecológicas, y deportivas. Adicionalmente se otorgan facilidades para capacitación a través de descuentos y convenios con otras instituciones.

En medio ambiente, cuenta con una política que abarca elementos de planeación, prevención, uso eficiente de recursos y educación ambiental. Por otro lado, incorpora la dimensión ambiental en los currículos de todos los programas académicos, concientiza y capacita a la comunidad académica en temas ambientales e implementa los sistemas de gestión ambiental sostenible y el ordenamiento de la planta física de la entidad.

En anticorrupción, cuenta con la Política de Transparencia que se extiende a todas sus actuaciones y partes interesadas como empleados, administradores, empleados y proveedores. En consecuencia y para responder a los principios y valores contenidos en esta política se identifican los conflictos de interés entre las relaciones laborales o comerciales que celebra la entidad. Se aplica el Código de Ética a los proveedores y colaboradores y se cuenta con un proceso claro para la selección de proveedores que presten servicios a la institución, que incluye la revisión de la Lista Clinton, de los antecedentes fiscales, penales y disciplinarios para las vinculaciones laborales y una

comunicación abierta con sus públicos de interés que permita claridad en su quehacer universitario y asegurar que todos los procesos institucionales estén acordes con lo dispuesto por los órganos de control nacional e internacional.

Dispone de una Política de Propiedad Intelectual que incluye la protección de los derechos de propiedad intelectual propios y los de terceros, así como con una Política de Inversión Social que se concreta con programas y proyectos que benefician a la comunidad educativa, tales como financiamiento a través de donaciones y crédito y promoción de la participación de colaboradores y estudiantes en el desarrollo de proyectos comunitarios.

Para dialogar con Uniempresarial puede hacerlo con su Rector Alejandro Cheyne en el e-mail [Rectoría@Uniempresarial.edu.co](mailto:Rectoría@Uniempresarial.edu.co); con Goe Rojas, vicerrectora en el e-mail [vicerrectoria@Uniempresarial.edu.co](mailto:vicerrectoria@Uniempresarial.edu.co); o con la Directora Administrativa y de Talento en el e-mail [diradministrativo@Uniempresarial.edu.co](mailto:diradministrativo@Uniempresarial.edu.co); también puede utilizar la dirección Carrera 33 A # 30 - 20 y el Teléfono: 5082244 Extensiones 541, 325 y 586

### **Corporación de Ferias y Exposiciones S.A. – Corferias**



Corferias es una empresa que lidera la actividad ferial en Colombia y fomenta el desarrollo del país, el intercambio comercial y cultural, en el ámbito nacional e internacional, mediante la realización de ferias, exposiciones y eventos.

Nuestra organización tiene participación mayoritaria (79.74%) en el patrimonio de Corferias y nuestra relación es cooperativa y permanente.

Cuenta con la oficina de Relaciones Corporativas que implementa la política de Responsabilidad Social, la cual fue promulgada en el año 2010. Es así como la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Empresarial y Ambiental son parte fundamental de su planeación estratégica. Además de contar con un Código de Ética y Buen Gobierno, su gestión y cultura organizacional se rigen bajo los principios de ética, integridad, lealtad, excelencia, transparencia, confianza, fluidez, veracidad

de la información y comunicación efectiva con los diferentes grupos de interés y una clara definición de su estructura de gobierno.

En Derechos Humanos, cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo en el cual, en armonía con el Código Sustantivo del Trabajo, se promulga como obligación especial para la empresa guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos, se prohíbe limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, el empleo de menores de edad y el desarrollo de actividades que impliquen peligro o que sean nocivos para las mujeres.

Adicionalmente, en el Sistema de Gestión de Calidad se incluyen políticas y normas relacionadas que prohíben cualquier discriminación respecto a los colaboradores. El 54% de los cargos directivos de la Corporación están ocupados por mujeres, lo cual evidencia respeto por la igualdad de género.

Por otro lado, Corferias apoya a fundaciones en favor de la niñez y la abolición del trabajo infantil, como la Fundación Dividendo por Colombia. Para el año 2013, Corferias y 61 de sus colaboradores, aportaron \$14.564.200 que contribuyeron a que 294 niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad desarrollaran las competencias y los valores necesarios para incluirse, en mejores condiciones, a la vida social y productiva de nuestro país.

En estándares laborales cuenta con una política, el compromiso de directivos y recursos que permiten proveer un ambiente de trabajo seguro y sano en el que se minimizan los riesgos y se garantiza el bienestar físico, psicológico y social de todos sus colaboradores. Cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para promover, divulgar y vigilar las normas, reglamentos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se disponen canales y medios para propiciar y mantener una comunicación directa y permanente con los colaboradores, quienes tienen la libertad de expresar sus inconformidades, quejas e inquietudes haciendo uso de herramientas y espacios como la intranet corporativa. Cuentan con los Grupos C, que son espacios de comunicación interna donde las personas de una misma área se reúnen con su líder, director, gerente o jefe para tratar temas de interés. Del mismo modo, se

realizan reuniones periódicas con el Presidente Ejecutivo de la Corporación y así fomentar el diálogo interno.

En medio ambiente, Corferias tiene una política de tipo preventivo. Para implementarla, utiliza tecnologías limpias, desarrolla prácticas como el control de la producción de desechos, basuras y sustancias contaminantes, reciclaje de papel, uso eficiente de agua y energía, sensibilización a través de medios como intranet y el periódico comunitario. Adicionalmente gestiona el retorno de cartuchos de impresoras usados en el marco del programa HP Partners Planet, a lo que se suman las brigadas de aseo en las calles de los barrios más próximos al recinto ferial y mediciones de control de ruido en el contexto de las ferias y eventos realizados.

En cuanto a anticorrupción, cuenta con una política anti-soborno explícita que abarca las conductas dentro de Corferias y su relacionamiento con terceros, en especial, con el Estado. Además existe un Código de Ética y Buen Gobierno, el cual está incluido en el programa de inducción de la compañía y en el que se compilan el conjunto de valores, principios, políticas, reglas, medios, prácticas y procesos por medio de los cuales la empresa busca la transparencia, coherencia en sus actuaciones, el respeto de los intereses de quienes en ella invierten y el cumplimiento de los compromisos con sus diversas partes relacionadas.

Además de las prácticas en derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, Corferias desarrolla el Programa C-Buen Vecino para fortalecer las relaciones con la comunidad vecina a través de actividades que promueven la sana convivencia, el buen trato y el respeto. Durante el 2013, en alianza con la CCB, se desarrolló el Programa de Fortalecimiento de Proveedores para la generación de Valor Compartido que contó con la participación de 27 empresas, las cuales mejoraron su gestión empresarial y al mismo tiempo consolidaron su relación con Corferias.

Para dialogar con Corferias puede hacerlo con su Presidente Ejecutivo, Andrés López Valderrama a través del e-mail: [alopez@Corferias.com](mailto:alopez@Corferias.com), o con el director de Relaciones Corporativas, Hernando Otero García, a través del e-mail: [hotero@Corferias.com](mailto:hotero@Corferias.com). También puede utilizar la dirección Carrera 37 24-67 y el teléfono: 3810000 Extensiones 5001 y 5060.

## Corporación para el Desarrollo de los Parques y la Recreación - CORPARQUES



Corparques, creada hace 12 años, ofrece soluciones de entretenimiento y recreación en parques, de manera sana y segura dentro de los más altos estándares de calidad y servicio, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de Bogotá y la ciudad Región. Mundo Aventura, su principal referente, es un parque con sentido social que ha sido visitado gratuitamente por cerca de dos millones de niños de estratos 1 y 2.

Nuestra relación con Corparques incluye reuniones de nuestra Junta Directiva con su Director General, la atención de los requerimientos de información que les formulamos y les brindamos información y orientación cuando la corporación lo solicita.

En referencia con la sostenibilidad, su estrategia, que está visionada al año 2029, incluye el Desarrollo del Entorno como uno de sus ejes, e incorpora en la misma, iniciativas del orden social.

En Derechos Humanos cuenta con una política de vinculación en la que es clara la prohibición de la contratación de personal infantil y de menores de edad.

En estándares laborales se vinculan personas vulnerables, madres y padres cabeza de familia, habitantes de Kennedy, localidad en la cual se encuentra ubicado el parque, y personas que desempeñan su primer empleo. En la actualidad cuenta con 470 empleados que pertenecen a estratos del 1 a 3.

En medio ambiente, Corparques desarrolla el programa anual de reciclaje de residuos sólidos en el que en 2013 se recuperaron 8,34 toneladas de material reciclable. Reutiliza el agua lluvia en los servicios sanitarios, de aseo y similares en el parque Mundo Aventura, lo cual genera un ahorro anual de agua potable equivalente a 6.828 metros cúbicos. Así mismo se utilizan sistemas de recirculación de agua para una atracción acuática generando un ahorro de 144.000 metros cúbicos anuales. En 2013 en total se reutilizaron 150.828 metros cúbicos de agua.

En Anticorrupción, cuentan con Código de Ética y Manual de Contratación. Se realizan actividades de difusión frente a colaboradores, contratistas y proveedores del Código de Ética y de sus valores corporativos y sus implicaciones en la vida corporativa. Las compras y contratos se gestionan según el Manual de Contratación, el cual está regido por los principios de transparencia, igualdad y responsabilidad.

Dentro de otros impactos sociales se encuentran programas como Mundo Aventura Social que en 2013 recibió gratuitamente a 56.540 beneficiarios, Aventurarte o Escuela social de Artes que en 2013 atendió a 60 alumnos del colegio IED Cafam de Bosa Naranjos. También ofrece un programa de Equinoterapia con el que en 2013 se beneficiaron 210 usuarios de los hospitales de Bosa, del Sur y Chapinero, 20 de la Fundación Anthiros y 30 de particulares con un total de 5.280 sesiones.

Para dialogar con Corparques puede hacerlo con su Director General, Mauricio Bernal Beetar a través del e-mail: [mbernal@mandoaventura.com.co](mailto:mbernal@mandoaventura.com.co); o con el Subdirector de Planeación Estratégica, Richard Marciales, a través de e-mail: [rmarciales@mandoaventura.com.co](mailto:rmarciales@mandoaventura.com.co); también puede utilizar la dirección Cra.71 D # 3 -14 sur, Teléfono: 414 27 00.

### **Sociedad Cameral de Certificación Digital - Certicámara S.A.**



Certicámara es una entidad de certificación digital de carácter esencialmente empresarial, que brinda validez y seguridad jurídica electrónica a

las operaciones de empresas y demás usuarios de Internet. Aporta al Estado, al sector empresarial y a la comunidad soluciones integrales que brindan confianza en el uso de medios electrónicos eficientes, económicos y seguros, lo cual redunda en el mejoramiento del entorno de los negocios y la competitividad de las empresas.

Tenemos participación patrimonial del 53.51%. Nuestra Presidente Ejecutiva es presidente de la Junta Directiva de Certicámara. Esta filial presenta anualmente el estado de avance frente a los miembros de nuestra Junta Directiva y además participa activamente en las distintas reuniones

mensuales de filiales que involucran responsables de las áreas de Comunicaciones y Mercadeo. Adicionalmente forma parte del clúster de Software y Tecnologías de la Información, TI.

Su estrategia de sostenibilidad está basada en el positivo impacto de las tecnologías de la información en la sociedad. Desarrolla su modelo de Responsabilidad Social a partir de la simplificación, racionalización y automatización de trámites, así como de procedimientos. Realiza alianzas con entidades que promuevan el uso de medios electrónicos y apoya a entidades y empresas para que cumplan la normatividad relacionada con el uso de tales medios. Todas sus soluciones están encaminadas a mitigar el uso del papel al interior de las organizaciones y en la prestación de servicios a ciudadanos y clientes.

Provee herramientas para la gestión documental y para la contratación estatal, brindando así transparencia, confianza y ahorros para el Estado, los ciudadanos y clientes que realicen trámites virtualmente. Certicámara es promotor de la política Cero Papel que impulsa el Gobierno Nacional y elabora contenidos académicos que instan a tener buenas prácticas en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, TIC.

En Derechos Humanos, no discrimina a ninguna persona por su posición social, edad, sexo, religión, promueve la diversidad a todo nivel y no contrata menores de edad.

En estándares laborales, cumple con la normatividad vigente en el régimen laboral colombiano. En cuanto a salud ocupacional y psicosocial cuenta con el Comité de Acoso Laboral y el Copaso. Desarrolla actividades a favor del desarrollo social y psicosocial de los funcionarios, promueve actividades internas de bienestar durante todo el año, donde se practican el respeto, la tolerancia, trabajo en equipo y equidad, entre otros.

En medio ambiente organiza seminarios durante todo el año donde se exponen y explican a entidades y empresas invitadas las diferentes herramientas, plataformas y sistemas que existen en el mercado para desmaterializar trámites, virtualizar servicios y automatizar procesos, con el fin de mejorar la competitividad y eficiencia de quienes hacen uso de éstas. En ese sentido, también hace presencia en eventos académicos del sector TI donde hace pedagogía sobre las buenas prácticas en el uso de los medios electrónicos. Desde su área de Mercadeo y de Comunicaciones

promueve campañas con mensajes relacionados con el uso razonable de papel y el aporte al medio ambiente, a partir de soluciones tecnológicas.

En anticorrupción cuentan con un Código de Ética el cual es suscrito por los colaboradores al momento de su vinculación e irradia los objetivos y los proyectos de la empresa a diferentes grupos de interés. Existe un área de control interno que permite verificar de manera exhaustiva los procesos de contratación de la compañía, incluyendo la correspondiente a proveedores externos. Certicámara cuenta con revisoría fiscal y contraloría externa. Los contratos firmados se realizan en el marco de acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales.

Para dialogar con Certicámara puede hacerlo con su Gerente General, Erick Rincón Cárdenas a través del e-mail [erick.rincon@certicamara.com](mailto:erick.rincon@certicamara.com); o con la Directora de Relacionamento y Comunicaciones Mónica Alexandra López Garzón, a través del e-mail [monica.lopez@certicamara.com](mailto:monica.lopez@certicamara.com); también puede utilizar la dirección Cra. 7 No. 26-20 Pisos 18 y 19 y Teléfono: 3790300. Ext. 1207 y 1418.

## **Corporación para el Desarrollo y la Productividad, Bogotá Región - Región Dinámica – Invest in Bogotá**



Invest in Bogotá, creada en 2006, es la agencia de promoción de inversiones de Bogotá y su región, creada por la Cámara de Comercio de Bogotá y la Alcaldía Mayor de Bogotá. Busca atraer la inversión extranjera directa (IED) a la capital, con el fin de contribuir a su desarrollo socioeconómico, prosperidad y competitividad, a través de la diversificación de la base productiva con actividades de valor agregado, la generación de nuevas oportunidades de empleo, la promoción de la transferencia de conocimiento y tecnología, así como la creación de vínculos entre el empresariado local y los inversionistas.

Para lograr sus objetivos, provee un relacionamiento de alto nivel con el sector público y privado local, brinda información determinante para la toma de decisiones de inversión, confiable,

oportuna y a la medida de las necesidades, contribuye al posicionamiento internacional de Bogotá como ciudad de creatividad e innovación, articulando proyectos y contenidos en negocios, cultura, ambiente, movilidad y desarrollo social. Además, promueve a Bogotá-Región como uno de los destinos preferidos para invertir en América Latina.

La Junta Directiva de la Corporación está compuesta por cuatro miembros designados por el Alcalde Mayor de Bogotá y cinco miembros designados por nosotros. Nuestra Presidente Ejecutiva es la Presidente de la Junta Directiva de Invest in Bogotá. El patrimonio se compone de los aportes que recibe por el Distrito Capital (49,05%) y de nuestra organización (50,79%). Con cargo a este patrimonio se cubren los gastos de funcionamiento y de sostenimiento de la Corporación. Somos aliados estratégicos y trabajamos en diferentes campos como la internacionalización de la ciudad y el sistema de monitoreo, entre otros.

Invest in Bogotá cuenta con un Manual de Funciones detallado y un Sistema de Gestión de la Calidad, que le permiten garantizar el apoyo y respeto a los Derechos Humanos. En estándares laborales cuenta con una comunicación integral y abierta entre los diferentes niveles de responsabilidad. La Dirección Ejecutiva y las gerencias comparten con todo el equipo humano las metas, retos, logros y áreas de mejora, con el fin de mantener un óptimo clima organizacional.

De acuerdo con la política de inclusividad, desde el año 2012 se han realizado diversas ruedas de empleo en las que se ha integrado a la comunidad de inversionistas con la población en edad laboral. En el año 2013 se realizó una rueda de empleo con nuestra participación para el sector de tecnología de la información a la cual se vincularon 15 empresas con más de 300 vacantes. Resultado de esta rueda, 134 candidatos bilingües fueron entrevistados y 87 quedaron en proceso avanzado de selección. También se llevó a cabo otra rueda de empleo multisectorial a la que se vincularon 28 empresas con más de 350 vacantes. Como resultado, 916 candidatos fueron entrevistados y 148 quedaron en proceso avanzado de selección.

Adicionalmente, en 2013 se realizó una gestión para evidenciar la importancia de sector Tecnologías de la Información y Business Process Outsourcing, TI/BPO, en la generación de empleo de calidad mediante la facilitación de reuniones entre Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y 13 empresas para poner en marcha en el sector Pactos por el Empleo Decente. Como resultado,

actualmente las empresas y la Secretaría de Desarrollo Económico trabajan en el diseño de un programa de formación con empleabilidad.

En el aspecto laboral, también cabe destacar que entre los años 2008 y 2013, la Corporación, en cumplimiento de varios convenios suscritos con la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito, adelantó el programa de bilingüismo Talk to the World (T2W), el cual cubrió a las 20 localidades de Bogotá y alcanzó un número significativo de beneficiarios de estratos 1, 2, y 3, correspondientes al 76% de los 53.000 ciudadanos registrados en la base de datos del programa. Gracias al programa, hoy se cuenta con un grupo de 12.154 personas certificadas en nivel intermedio alto (B2 o superiores). Con este resultado a 2013, Bogotá se posicionó como la ciudad de Colombia con el mayor número de personas bilingües registradas.

En medio ambiente, Invest in Bogotá cuenta con una política que incluye como principios básicos de actuación:

- Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente, cumpliendo siempre los requisitos legales y compromisos que la organización suscriba.
- Minimizar los efectos sobre el medio ambiente producidos como consecuencia de la actividad desarrollada en las instalaciones de la Corporación.
- Mantener sensibilizados a todos los empleados de la entidad.

Por otro lado, con el fin de implementar el Plan de Institucional de Gestión Ambiental – PIGA - se han identificado los impactos ambientales que tiene la organización. Dentro de sus prácticas ambientales se encuentran la adecuada separación y disposición de los residuos sólidos generados en sus instalaciones, la reducción en consumo de agua. Además, ha suscrito convenios de corresponsabilidad para la disposición final o aprovechamiento de productos como toners, equipos electrónicos, computadores, impresoras y luminarias con empresas especializadas en la recolección de residuos peligrosos. Mediante un convenio con recicladores, se recogen y reciclan la totalidad de los desperdicios de la comunidad de la propiedad horizontal en la que se ubican sus oficinas y, a través de un convenio con la ANDI, se recogen las pilas usadas y luminarias para su correcta disposición final.

Así mismo, Invest in Bogotá capacita a sus colaboradores en temas como uso eficiente del agua, uso racional de la energía, separación en la fuente y disposición de residuos sólidos. En ese orden de ideas reporta a la Secretaría Distrital de Medio Ambiente la cantidad de residuos no aprovechables, aprovechables y los residuos peligrosos. En 2013, se tomó la decisión de invertir en iluminación tipo LED para toda la oficina. Los escombros generados en la adecuación de las instalaciones fueron correctamente dispuestos y certificados por la Secretaría Distrital de Medio Ambiente. De otro lado, con la participación de la administración y de la firma Kimberly, se llevó a cabo una inducción del manejo de agua y sanitarios.

Como parte del compromiso establecido en la Política Ambiental de Invest in Bogotá, se pretende involucrar en la gestión ambiental a los proveedores y contratistas que suministran los bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento y cumplimiento de su misión. Por tal motivo, y como parte de las actividades planteadas en los programas ambientales del PIGA, Invest in Bogotá proyecta integrar compras verdes al proceso de compras y gestión contractual en el cual se incluirán los criterios ambientales.

Además de las prácticas ambientales propias, la Corporación participa en las adelantadas Copropiedad Edificio Avenida Chile en donde queda su sede. En virtud de esta participación, en 2012 y 2013 motivó el cambio de la iluminación de zonas comunes a iluminación LED, propiciando un ahorro de un millón de KWA en un año.

En anticorrupción, la Corporación cuenta con un Manual de Procesos y procedimientos con los que se acogen los Principios de Ética y Buen Gobierno.

Para dialogar con Invest in Bogotá puede hacerlo con su Director Ejecutivo Juan Gabriel Pérez Chaustre, a través del e - Mail: [jgperez@investinbogota.org](mailto:jgperez@investinbogota.org); o con la Gerente Administrativa y Financiera María Ximena Obando a través del e - mail [xobando@investinbogota.org](mailto:xobando@investinbogota.org); también puede utilizar la dirección Carrera 7 No 71 – 21 Torre B of 407 y Teléfono: 742 3030 ext. 302.

## PERFIL DEL REPORTE

4

# NUESTRO INFORME, INSTRUMENTO DE DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

De acuerdo con nuestra cultura de rendición de cuentas y acogiendo la metodología del Global Reporting Initiative GRI4, en éste, nuestro cuarto Informe de Sostenibilidad tenemos como propósito comunicar a nuestros grupos de interés el compromiso de la Cámara de Comercio de Bogotá respecto a los Principios del Pacto Global, así como la estrategia, gestión y desempeño de nuestra institución frente a la sostenibilidad.

Adelantar este ejercicio de reporte ha representado un enriquecimiento sobre el entendimiento que tenemos de nuestros grupos de interés y de los aspectos materiales de la organización desde la perspectiva de la sostenibilidad. En este sentido, también constituye un instrumento para el relacionamiento con nuestras partes interesadas.

En este capítulo, con el fin de atender los principios de participación de grupos de interés, materialidad, contexto de sostenibilidad y exhaustividad, definidos en la metodología GRI, presentamos el perfil de nuestro reporte, su cobertura, los asuntos materiales y el proceso para su identificación, así como nuestros grupos de interés y su participación en la elaboración de esta memoria de sostenibilidad.

## **Perfil del informe**

Conforme a la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI4, este informe se centra en aquellos asuntos que resultan materiales para la organización y sus principales grupos de interés y para que éstos puedan realizar sus evaluaciones y tomar decisiones pertinentes, se pretende transmitir de manera tangible y concreta las incidencias que ha tenido la Cámara de Comercio de Bogotá en el medio ambiente, la sociedad y la economía, en el período que cubre el reporte.

En consecuencia, buscamos que este informe se sume a nuestra estrategia de sostenibilidad como herramienta de comunicación con nuestros grupos de interés.

A continuación se presenta la descripción técnica del informe:

- **Período del reporte:** 01 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013
- **Último reporte presentado:** 30 de octubre 2012 y correspondió al período comprendido del 01 de enero 2010 al 31 diciembre de 2011.
- **Ciclo de presentación:** BIANUAL
- **Punto de contacto:** [responsabilidadsocial@ccb.org.co](mailto:responsabilidadsocial@ccb.org.co); [direccionrse@ccb.org.co](mailto:direccionrse@ccb.org.co);
- **Aplicación de metodología:** Análisis de conformidad. Capítulo 9
- **Verificación externa:** No
- **Máximo órgano interno de verificación y aprobación:** Presidencia Ejecutiva
- **Área líder del reporte:** Dirección de Valor Compartido
- **Índice GRI:** Al final del reporte
- **Índice COE:** Al final del reporte

## Contenido y cobertura del informe

Los contenidos que se incluyen en este informe son el resultado del análisis de la perspectiva de nuestra organización, sus grupos de interés y del contexto de sostenibilidad de Bogotá y la Ciudad Región.

En cuanto a la cobertura, ésta se enfoca en nuestra organización y sus grupos de interés. La exhaustividad y alcance de los diferentes temas pueden variar por factores como la disponibilidad de información. Los contenidos y principios de elaboración del reporte, definidos por el GRI, se evidencian en diferentes apartados del documento y, de manera especial, en los capítulos dedicados a la gestión de sostenibilidad en los componentes económico, social y ambiental.

Del mismo modo, en el caso de nuestra cadena de suministro, aunque promovemos prácticas positivas y en algunos casos las verificamos, aún no se ha realizado un ejercicio exhaustivo de identificación de sus impactos positivos o negativos, por lo cual no se incluye en el alcance de este reporte.

Es pertinente aclarar que si bien en el capítulo 3 se ofrece una información sobre nuestras filiales CAEM, Uniempresarial, Corferias S.A., Corparques, Certicámara S.A. e Invest in Bogotá, que da

cuenta de su contribución al cumplimiento del Propósito Superior de la CCB y la sostenibilidad, los demás capítulos corresponden exclusivamente a nuestra organización.

Respecto al contexto de sostenibilidad es importante hacer notar que por el desarrollo de nuestras líneas de negocio, programas estratégicos y participación en los temas de Bogotá y la región, contamos con un conocimiento de los retos de sostenibilidad que ha nutrido tanto la identificación como el tratamiento de los asuntos materiales.

## **Asuntos materiales**

Para determinar los asuntos materiales que se abordan en este informe se hicieron ejercicios específicos que involucraron al personal de nuestra organización y a algunos de nuestros grupos de interés.

*Los asuntos materiales son aquellos que tienen importancia para la organización y/o para sus grupos de interés y por ello merecen estar en el informe de sostenibilidad de acuerdo con el principio de materialidad.*

Para la identificación de los asuntos importantes desde nuestra perspectiva, se revisaron los asuntos materiales identificados en el reporte anterior y los temas relevantes para Bogotá y Región. Acudimos a los estudios de reputación y satisfacción que realizamos anualmente e hicimos un taller con nuestro Comité Directivo en el que se aprovechó su conocimiento en relación con las partes interesadas.

Por otro lado, para la identificación de los asuntos materiales desde la perspectiva de los grupos de interés se hicieron ejercicios de diálogo que permitieron profundizar en los impactos que reciben de nuestra parte y en sus expectativas.

## **Asuntos materiales desde la perspectiva de la CCB**

De acuerdo con los ejercicios de identificación realizados, los temas materiales para la Cámara de Comercio de Bogotá son:

- Medios alternativos para la solución de controversias, los cuales constituyen una de nuestras apuestas para ser una instancia válida que incentive el reconocimiento del otro, desincentive las acciones de hecho y contribuya a la descongestión del sistema judicial. Incluye todos los esfuerzos que realizamos para la conciliación y el arbitramento, tanto para empresarios como para la comunidad en general y donde se destacan los programas para la resolución del conflicto en el ámbito escolar.
- Competitividad y fortalecimiento empresarial en el que se enmarcan todas nuestras actividades dirigidas al fortalecimiento de la gestión empresarial y al aumento de la competitividad. Incluye las actividades orientadas a generar contactos comerciales (ferias, ruedas de negocios, etc.), el fomento y consolidación de empresas (formación, acompañamiento y seguimiento). Así mismo incluye lo relacionado con las Iniciativas de Desarrollo de Cluster y la promoción de una cultura empresarial basada en la generación de valor compartido.
- Infraestructura y tecnología con enfoque sostenible que se refiere al propósito de contar con una infraestructura física amigable con el medio ambiente, en la que se dé un aprovechamiento eficiente, al tiempo que se implementa el uso de tecnologías para disminuir los tiempos y los costos de desplazamiento tanto en la prestación de los servicios a los usuarios como para la implementación de formas laborales como el teletrabajo.
- Optimización en el uso de recursos en el que se incluyen todas las actividades que adelantamos para reducir los consumos de agua y electricidad y uso de insumos como el papel, bien sea mediante el uso de tecnología, la modernización de procesos o la concientización de nuestras partes interesadas, en especial de nuestros colaboradores. Además incluye prácticas como el reciclaje, manejo y disposición de residuos y acuerdos con terceros de corresponsabilidad ambiental.
- Mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los colaboradores está relacionado con aquellas actividades que le permiten al colaborador tener un equilibrio entre la vida

familiar, la laboral y su desarrollo integral. Incluye prácticas de salud ocupacional y seguridad laboral, así como programas y actividades para mejorar la convivencia, al tiempo que se genera cohesión entre los trabajadores, tales como las iniciativas para disminuir el uso de vehículo particular.

- Gobernanza y articulación público-privada para fortalecer el entorno de los negocios y generar mayor prosperidad a través de iniciativas que permitan generar conocimiento así como elementos para la gestión de temas estratégicos para Bogotá y a Región, como movilidad y seguridad.
- Gobierno Corporativo, valores y ética que comprende todas aquellas políticas, programas y mecanismos que nos permiten fortalecernos institucionalmente. Aquí se encuentran nuestros Estatutos -que tienen incorporado el Código de Ética y Buen Gobierno-, así como el Estatuto y el Manual de Contratación. Con ello se busca garantizar el cumplimiento de los mínimos legales y estándares sociales acogidos por la organización e influir positivamente en el entorno empresarial. En concordancia, promovemos una cultura de prevención del fraude y de corrupción e implementamos un modelo de gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, bajo una óptica de transparencia y rendición de cuentas.
- Promoción de los Derechos Humanos con la cual cumplimos y garantizamos el respeto por los derechos de los trabajadores, identidad e igualdad de género. Además realizamos sensibilizaciones y capacitaciones en Derechos Humanos.
- Cumplimiento de las funciones delegadas de Registros Públicos que busca brindar transparencia en el desarrollo de las actividades de comercio.

### **Las expectativas de nuestros grupos de interés**

Dado el alcance de nuestro Propósito Superior, el cual vincula a la comunidad empresarial y a la de Bogotá y la Región, así como por el alcance de nuestras líneas de negocio, programas e interacción

con la sociedad, nuestro relacionamiento se presenta con una gran cantidad de partes de interesadas que hemos clasificado en las siguientes categorías de Grupos de Interés:

**Empresarios.** Son personas naturales o jurídicas, que desarrollan o quieren desarrollar actividades de comercio, de manera formal, y que son el cliente directo de las actividades que la CCB realiza en favor de la actividad empresarial. Dentro de este grupo se encuentran los afiliados, los matriculados en el Registro Mercantil, las entidades sin ánimo de lucro - Esales, los emprendedores, los empresarios que integran las Iniciativas de Desarrollo de Cluster, así como las personas con unidades productivas informales. Sus expectativas están relacionadas con servicios eficientes, nuevos servicios, información amplia y efectiva, así como con el mantenimiento y mejoramiento de la oferta de programas de fortalecimiento, el acompañamiento y vinculación con nuestras redes de apoyo, al igual que transparencia en la selección de órganos de gobierno y rendición de cuentas.

**Usuarios.** Son personas o grupos que utilizan los servicios, programas, recursos e infraestructura de la CCB por un período determinado. Dentro de ellos están los usuarios de los servicios de registros, infraestructura y la plataforma virtual. Sus expectativas incluyen el acceso a información amplia y efectiva, el acceso a actividades y servicios y la gratuidad o precios razonables en los servicios así como un trato adecuado.

**Comunidad.** Son personas y grupos que reciben impactos indirectos de nuestra parte, dentro de ellos están los vecinos de nuestras sedes y los habitantes de la Bogotá y la Región. Cabe precisar que aquellos grupos de la comunidad que reciben impactos directos de la CCB, están incluidos como actores dentro de otras categorías de grupos de interés. Sus expectativas incluyen respeto por sus derechos civiles, buen comportamiento social y ambiental como ciudadano corporativo que somos, participación en iniciativas comunitarias y beneficios que lidera o en las que participa nuestra organización, así como acceso a canales de comunicación adecuados y rendición de cuentas.

**Organismos de control.** Son entidades públicas que cumplen una función de control sobre nuestra organización. Dentro de este grupo se encuentran la Superintendencia de Industria y

Comercio, en cuanto a lo relacionado con la prestación del servicio registral; la Contraloría General de la República sobre el uso de los recursos públicos y la Procuraduría General de la Nación, en tanto los ordenadores de gasto de dineros públicos son sujetos de control disciplinario. Estas entidades tienen expectativas relacionadas con el cumplimiento de las funciones públicas delegadas por el Estado, la presentación de informes de acuerdo con los parámetros establecidos y la aplicación de mecanismos que posibiliten las labores de control.

**Gobierno.** Se refiere a las entidades públicas del orden nacional que dictan directrices para el buen cumplimiento de las funciones delegadas a las Cámaras de Comercio o inciden en la administración de nuestra institución. La relación de estas entidades con la CCB está regulada por la ley. Dentro de este grupo están actores como la Presidencia de la República, el Ministerio de Industria y Comercio y de Justicia y el Congreso de la República. Las expectativas de este grupo incluyen el buen cumplimiento de las funciones públicas delegadas, la contribución al cumplimiento de los fines del Estado, el desarrollo de la región y la cofinanciación de programas que complementen los recursos del Presupuesto General de la Nación. Además, espera que actúe como un órgano consultivo y que presente informes sobre su gestión.

**Colaboradores.** Son personas que ponen su capacidad de trabajo a favor de la CCB y cuyo vínculo está reglado por las normas laborales colombianas y por un contrato laboral suscrito directamente con nosotros o con un tercero que contratamos para ese fin. Dentro de este grupo se encuentran el personal de planta, el personal temporal y el de outsourcing y los pasantes y aprendices del SENA. Sus expectativas incluyen aspectos como salud y seguridad en el lugar de trabajo, equilibrio de la vida familiar y laboral, estabilidad, desarrollo laboral y humano, reconocimiento, vinculación directa con la CCB y respeto por sus derechos como trabajadores y seres humanos.

**Medios masivos de comunicación.** Son organizaciones a través de las cuales se realiza parte de nuestro proceso comunicacional externo y se potencia la entrega de información a otros grupos de interés como la comunidad y los usuarios. Dentro de ellos están la prensa, radio, televisión y redes sociales. Sus expectativas incluyen el acceso equilibrado a la información, oportunidad, profundidad y transparencia de la misma.

**Proveedores.** Son personas u organizaciones que nos venden productos y/o servicios. Además de los proveedores de bienes y servicios, dentro de este grupo se encuentran los proveedores de outsourcing de personal de aseo, cafetería y seguridad. Sus expectativas incluyen pluralidad en las convocatorias, transparencia en procesos de selección y contratación, un pronto pago y relaciones de largo plazo.

**Aliados.** Son organizaciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, con ánimo o sin ánimo de lucro, con las que nos relacionamos para lograr un objetivo común y crear sinergias a partir del aprovechamiento de las capacidades propias y de las organizaciones con las que se establecen alianzas. Dentro de este grupo están entidades públicas como la DIAN, la Alcaldía de Bogotá y las alcaldías de los municipios de nuestra jurisdicción, la Policía Nacional, organismos internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, nuestras filiales, la academia, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones del ecosistema empresarial. Las expectativas de este grupo incluyen el aprovechamiento de las capacidades y recursos de la CCB, el acceso a las poblaciones y organizaciones vinculadas con la CCB, compartir información sectorial y regional y potenciar el cumplimiento de su misión y el alcance de sus logros.

**Órganos de dirección.** Son los integrantes de cuerpos de estrategia, dirección, seguimiento y control de la CCB. Dentro de este grupo se incluyen la Junta Directiva, la Presidencia de la Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva. Sus expectativas incluyen la minimización del riesgo administrativo, la oportunidad y calidad de la información para facilitar la gestión, la asesoría y acompañamiento técnico de parte de la organización y el reporte de la gestión de la sostenibilidad.

**Población vulnerable.** Son personas que se encuentran en un estado de desprotección o incapacidad y que no se les permite incorporarse con cierta facilidad a la sociedad para conseguir su propio bienestar. Dentro de ellos se encuentran las personas en condiciones de discapacidad, o pertenecientes a grupos poblacionales como madres cabeza de familia, víctimas de la violencia, desmovilizados, desplazados, entre otros. Sus expectativas incluyen un tratamiento diferenciado que les permita mejorar sus oportunidades laborales y/o de generación de ingresos.

## Mapa Grupos de interés Cámara de Comercio de Bogotá



### Participación de los grupos de interés

De cara a la construcción de este Informe de Sostenibilidad y con el fin de conocer las expectativas de los grupos de interés se indagó al Comité Directivo sobre las partes interesadas, se revisaron las encuestas de reputación y satisfacción y se adelantaron diálogos específicos con los grupos de interés denominados Empresarios, Colaboradores y Aliados.

Aunque todos los grupos de interés son igualmente valiosos, se seleccionaron estos tres por cuanto tienen alta incidencia en el cumplimiento de Propósito Superior de la CCB, se registra un el impacto de la CCB en ellos y por los mecanismos de relacionamiento existentes, entendidos como el conjunto de canales de comunicación y actividades realizadas con y/o en favor del grupo de interés.

Para estos diálogos se adelantaron jornadas presenciales que, en una primera parte, a partir de un conjunto de preguntas abiertas, se indagó por los impactos que a su criterio genera la CCB y las expectativas de ellos sobre nuestra organización.

En una segunda parte, se pusieron a disposición de cada grupo, algunos de los asuntos considerados como materiales para que otorgaran una calificación del 1 al 5, con la que reconocieran la menor o mayor relevancia que representaba para ellos.

#### Conclusiones de los diálogos

Como resultado de los diálogos, se concluye que los grupos de interés nos reconocen como un buen ciudadano corporativo que aporta significativamente en favor de sus expectativas y que la relación está enmarcada en la confianza, la solidez y el respeto.

Desde luego, hay aspectos por mejorar aunque es importante anotar que algunas de las expectativas manifestadas por los participantes del diálogo desbordan el alcance de nuestra organización.

Para precisar lo identificado, a continuación se describen los resultados obtenidos con cada grupo que participó en los diálogos.

### **Diálogo con empresarios**

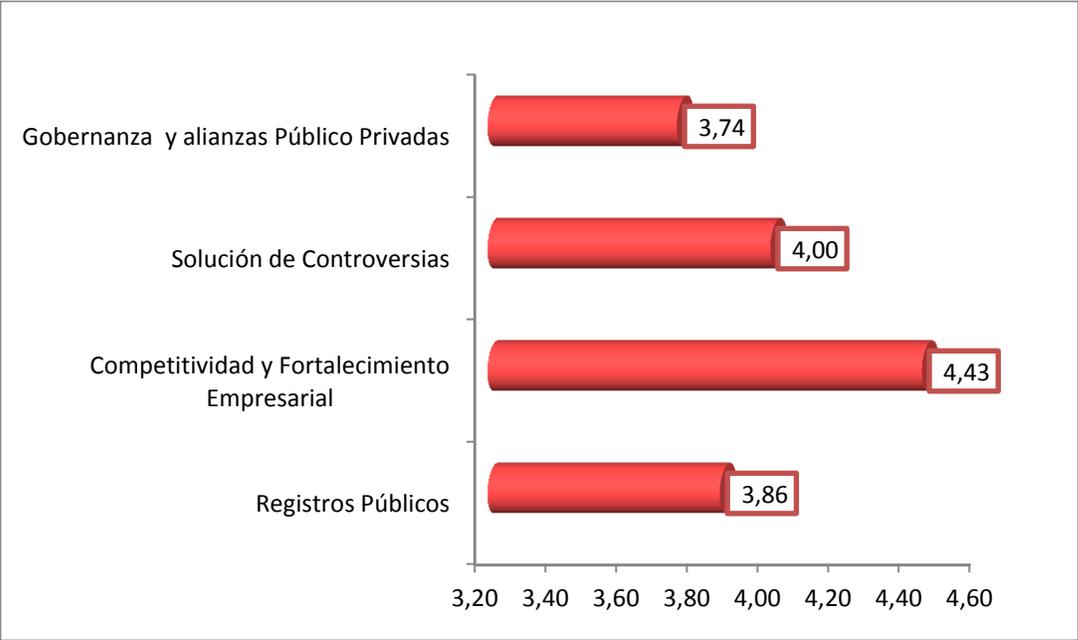
El asunto más importante para los empresarios es el aumento de la competitividad a través de los servicios de fortalecimiento. La relación con nosotros la describen como de apoyo mutuo, activa y frecuente. Reciben beneficios como formación, acompañamiento, conocimiento y acceso a servicios empresariales con facilidades. Dentro de los aspectos por mejorar están la necesidad de incrementar los espacios de diálogo, generar una mayor conexión entre empresarios, brindar acceso a mayor información comercial, mejorar los canales de comunicación en cuanto a la oferta de servicios para microempresarios y complementar las actividades virtuales con espacios de formación de mayor interacción presencial, entre otros. Dentro de las expectativas esperan que la

relación con nosotros se fortalezca y que incrementemos el acompañamiento, así como muestran interés en conocer el enfoque de Valor Compartido.

Este grupo manifiesta un interés particular por un acompañamiento constante que mediante el seguimiento continuo permita un fortalecimiento en el relacionamiento. Este seguimiento se evidencia como un continuo consejo frente a las decisiones empresariales y una guía para enfrentar las nuevas tendencias globales. En este sentido, para este grupo la CCB transfiere conocimientos prácticos para que las empresas se adapten al entorno mundial, regional y local de los negocios.

En la siguiente gráfica se presentan los promedios de las calificaciones de los empresarios participantes respecto a los temas que les fueron propuestos como materiales, es decir los aspectos relevantes para la CCB.

**Calificación de los empresarios a los temas materiales**



En la gráfica se puede observar que los asuntos competitividad y fortalecimiento empresarial así como la solución de controversias fueron calificados como muy relevantes, seguidos de gobernanza y alianzas público privadas y registros públicos que, aunque tienen menor calificación, son de importancia para los empresarios.

## Diálogo con colaboradores

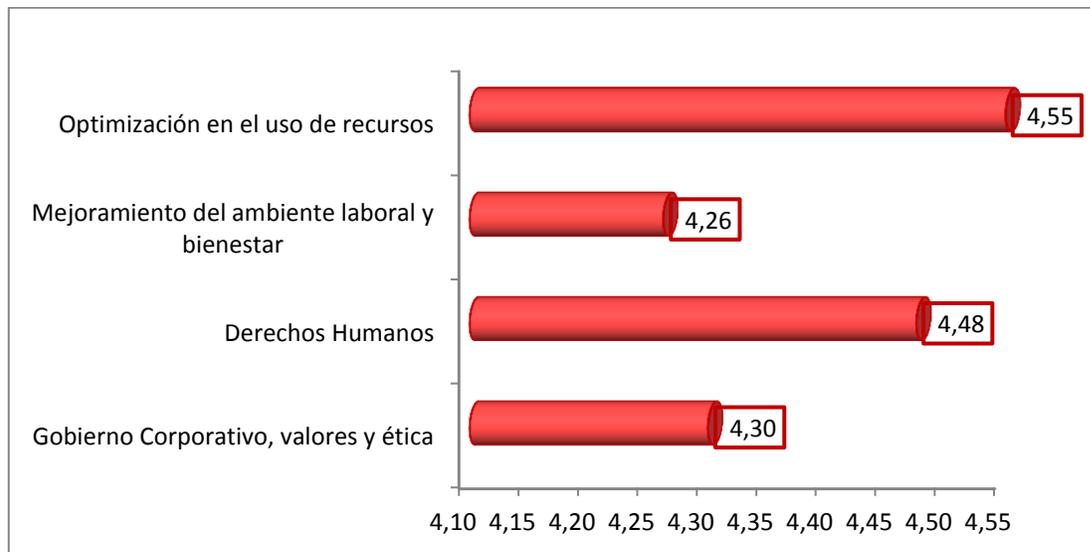
Nuestros colaboradores describen su relación con la CCB como positiva y le otorgan atributos como amigable, sólida, mutua, que permite crecimiento, favorece su reputación y genera sentido de pertenencia. Cabe decir que algunos de los participantes describen el vínculo como una relación solamente contractual.

Reconocen impactos positivos de la organización en ellos como personas y destacan como positivas las actividades y los beneficios económicos complementarios otorgados.

Dentro de los aspectos por mejorar, mencionan que se debe contar con un plan de carrera transparente, se deben mejorar y extender los beneficios extralegales de manera que apliquen a todos los colaboradores, así como realizar más actividades en las que puedan participar sus familiares.

En la siguiente gráfica se presentan los promedios de las calificaciones de los colaboradores participantes respecto a los temas que les fueron propuestos como materiales.

### Calificación de los colaboradores de los temas materiales



En la gráfica se puede observar que los cuatro temas propuestos son de alta importancia para los colaboradores. Todos fueron calificados sobre 4 en una escala de 1 a 5.

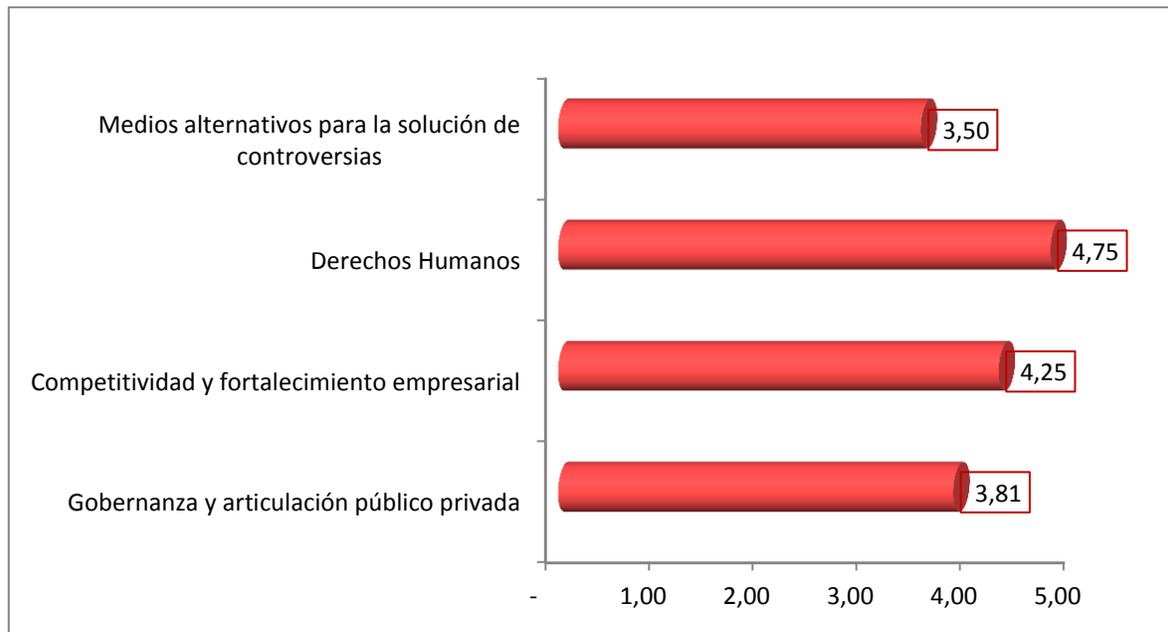
## Diálogo con aliados

Nuestros aliados entienden la relación con la CCB como estratégica porque pueden generar sinergias con nosotros y cumplir con sus respectivas misiones. Reconocen como beneficios el conocimiento que reciben, la disponibilidad de recursos y la articulación o vinculación con otros actores.

Dentro de aspectos por mejorar, plantean aumentar nuestros impactos positivos en los municipios de la Región.

En la siguiente gráfica se presentan los promedios de las calificaciones de los aliados participantes respecto a los temas que les fueron propuestos como materiales.

### Calificación de los aliados a temas materiales



En la gráfica se puede observar que de los temas propuestos por la CCB los más relevantes para nuestros aliados son Derechos Humanos y competitividad y fortalecimiento empresarial.

Es un reto para nosotros atender las expectativas de los grupos de interés así como continuar con una relación directa y fluida.

## Cadena de suministro

Somos una institución que presta servicios y precisamente por la diversidad de los mismos, nuestra cadena de suministro es amplia y los actores varían de acuerdo con las líneas de negocio y programas estratégicos.

En nuestras actividades, usamos de manera intensiva energía y papel principalmente. Por ello los esfuerzos que realizamos en la disminución de consumos, la implementación de tecnologías eficientes, la optimización de procesos y la virtualización de servicios. Dichos temas serán tratados en el capítulo ambiental de este reporte.

Para desarrollar nuestras actividades, nos abastecemos con proveedores de bienes y servicios, complementamos nuestra planta de colaboradores con empleados temporales vinculados directamente y con personal contratado a través de outsourcing. Además contamos con consultores especializados para llevar algunos de nuestros programas y servicios a nuestros clientes y usuarios.

Para el período del reporte, nuestra cadena de suministro cambió en cuanto a cantidad de proveedores y origen de los mismos. En términos generales, la cantidad de proveedores disminuyó en 31, que equivalen a una variación negativa del 1.56%. Sin embargo en términos específicos, los proveedores locales, es decir, los de Bogotá y Cundinamarca disminuyeron mientras los no locales, incluyendo los extranjeros, aumentaron tal como se muestra en la siguiente tabla:

<b>Origen / Año</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variación</b>
Bogotá y Cundinamarca	1.767	1.642	-7,07%
Fuera de la Región	159	244	53,46%
Proveedor Extranjero	65	74	13,85%
<b>Total</b>	<b>1.991</b>	<b>1.960</b>	<b>-1,56%</b>

Tabla de número de proveedores distribuidos por lugar de origen

Las variaciones en la cantidad de proveedores se explican por cuanto la CCB ha complementado sus servicios, principalmente de fortalecimiento y competitividad empresarial, con consultores

internacionales especializados, lo que ha permitido ofrecer conocimientos especializados de contexto internacional.

Como parte del Plan de Gestión Integral de Proveedores, anualmente se realiza la Jornada de Gestión Integral de Proveedores. En el 2013 se dio un reconocimiento a 618 proveedores que obtuvieron el más alto nivel de calificación en la reevaluación de los bienes y/o servicios suministrados durante el último año.

Además, en el 2013 se incrementó el índice de satisfacción de los proveedores de la entidad. De igual forma, se cumplió la meta del fortalecimiento de la base de datos de proveedores potenciales, con el registro de 13.576 nuevos proveedores, 982 mediante relacionamiento directo y 12.594 del Registro Único de Proponentes.

Promovemos las buenas prácticas y comportamientos responsables en nuestra cadena de suministro. En el caso de los proveedores y contratistas, a través de Estatuto de Contratación y para los nuestros colaboradores, a través de nuestros Estatutos y Código de Ética.

Cabe decir que aunque no tenemos una declaración expresa del principio de precaución y nuestras actividades no implican impactos ambientales irreversibles, cumplimos los principios medioambientales del Pacto Global y la normatividad ambiental. Del mismo modo a través de nuestras prácticas de aseguramiento corporativo identificamos y prevenimos los riesgos que se derivan de nuestra actividad.

**GOBIERNO ÉTICA E INTEGRALIDAD**

**5**

# **FORTALECEMOS BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA E INTEGRIDAD**

Continuamos con la implementación de buenas prácticas de gobierno, ética e integridad y las fomentamos en nuestros grupos de interés internos y externos. Para ello disponemos de sólidos estatutos que incluyen nuestro código de ética y buen gobierno corporativo y contamos con órganos de dirección y control, así como con canales de comunicación e instrumentos de gestión que procuran y promueven comportamientos ajustados a la ley, valores organizacionales y estándares de actuación ética y responsable como los 10 principios del Pacto Global.

En concordancia, mantenemos una cultura de rendición de cuentas, sustentamos nuestro actuar en los principios de Ética, Excelencia, Responsabilidad Social y Valor Compartido y evolucionamos en nuestros servicios para seguir agregando transparencia a las relaciones de comercio.

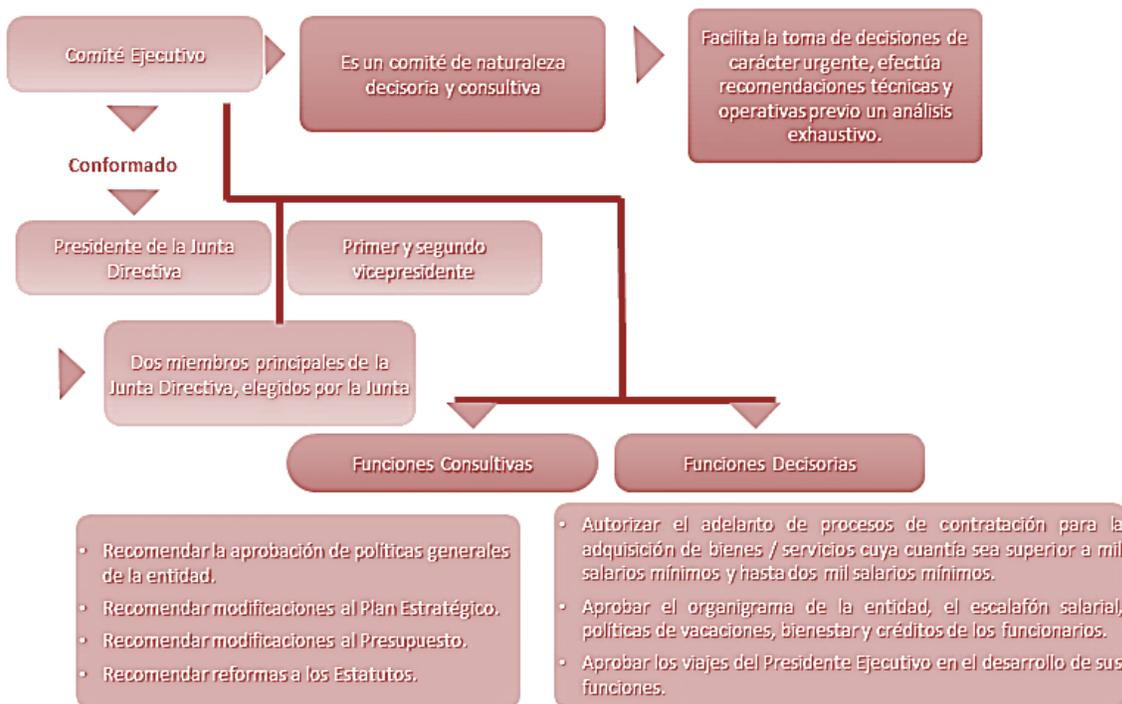
## **Junta Directiva: Una visión estratégica**

La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de nuestra institución y es responsable de las decisiones estratégicas que conducen al cumplimiento de nuestro Propósito Superior. Acorde con la naturaleza de la Cámara de Comercio de Bogotá, la conformación de la Junta, su estructura, elección, funciones y atribuciones están definidas por ley e incorporadas en nuestros estatutos.

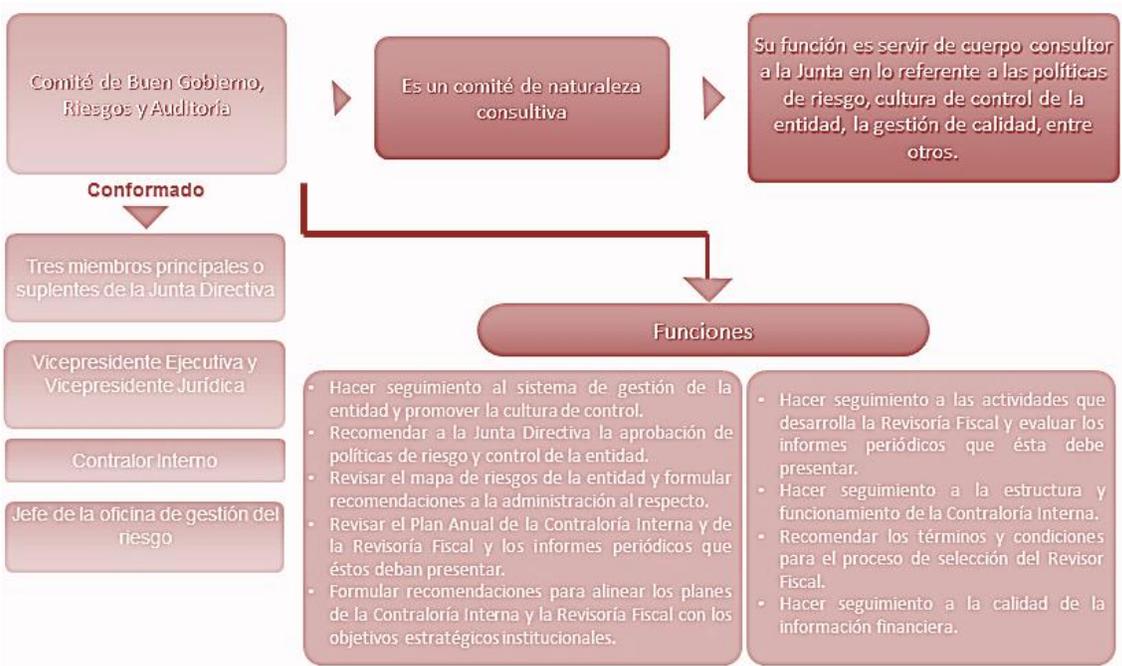
Para el cumplimiento de sus funciones, los miembros de Junta actúan como un cuerpo colegiado, reuniéndose por lo menos una vez al mes, después de las reuniones mensuales que llevan a cabo el Comité Ejecutivo y el Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría, instancias creadas para hacer recomendaciones a la Junta sobre situaciones específicas. No obstante, también es posible que se reúnan en cualquier momento si se requiere.

En las siguientes gráficas se ilustran las características del Comité Ejecutivo y del Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría.

## Comité ejecutivo



## Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría



Para atender los asuntos económicos, sociales, ambientales y demás temas relacionados con la sostenibilidad, la Junta se apoya en las instancias de administración y ejecución de la organización, entre ellas la Presidencia Ejecutiva, las Vicepresidencias, los comités ya mencionados y las líneas de respaldo estratégico.

De manera específica, la Junta delega los temas de la sostenibilidad en diferentes áreas. Por ejemplo, en la Vicepresidencia Jurídica delega la asesoría jurídica para garantizar que el actuar de nuestra organización esté acorde con la legalidad y en la Vicepresidencia de Competitividad y Valor Compartido delega la articulación de la gestión de sostenibilidad de la organización, el vínculo con el Pacto Global, las actividades de promoción de valor compartido y el liderazgo en la elaboración del reporte de sostenibilidad.

El cargo de mayor importancia que revisa el informe de sostenibilidad es la Presidente Ejecutiva y el Comité Directivo.

Así mismo, para conocer las expectativas de los grupos de interés de nuestra organización, la Junta se soporta en la información que le brindan las diferentes áreas en virtud de la relación específica que sostienen con cada parte interesada.

## **Composición y nombramiento de la Junta Directiva**

Nuestra Junta Directiva está integrada por 12 miembros, cuatro de ellos nombrados por el Gobierno Nacional y ocho en representación de los empresarios, quienes son elegidos cada dos años por los empresarios afiliados a la Cámara de Comercio de Bogotá. Cada miembro de Junta tiene un suplente.

A continuación presentamos los miembros de la Junta Directiva de la Cámara con sus respectivos suplentes.

**Presidente de la Junta:** Francisco Durán Casas

**Primer vicepresidente:** Juan Diego Trujillo Mejía

**Segundo vicepresidente:** Manuel Enrique Agamez Hernández

<b>Miembro Principal</b>	<b>Miembro Suplente</b>
Carlos Augusto Ramírez Gómez <b>Obras y Diseños S.A.</b>	Sandra Rocío Neira Liévano <b>Orión Promotora SAS</b>
Gonzalo Echeverry Garzón <b>Transportes Vigía SAS</b>	Luis F. Angel Moreno <b>Comercializadora Vigía C.I. S.A.</b>
Juan Diego Trujillo Mejía <b>Pizantex S.A.</b>	Juan David Angel Botero <b>Peletería Orión SAS</b>
Leonor Serrano de Camargo <b>Constructora La Sabana y Sumapaz SAS</b>	Diego Hernán Vargas Martínez <b>Carrocerías El Sol SAS</b>
Francisco Durán Casas <b>Alpha Seguridad Privada Ltda.</b>	Camilo Liévano Laserna <b>Joyería Liévano SAS</b>
José Blackburn Cortés <b>José Blackburn Asociados S en C</b>	Carlos Antonio Gaitán Muñoz <b>Inversora San Antonio S.A.</b>
Manuel Enrique Agamez Hernández <b>Big Pass S.A.</b>	Rosemary Palacio Mejía <b>Manufacturas Delmyp SAS</b>
Jaime Alfonso Mantilla García <b>Agropecuaria La Trinidad Dos SAS</b>	Felice G. Snider Hochreutner <b>Aviomar S.A. Expresos Aéreos y Marítimos</b>

## **Deberes y funciones de la Junta Directiva**

Como ya se mencionó, los deberes y funciones de la Junta se plasman en los Estatutos de la organización, los cuales están dispuestos al público y pueden ser consultados a través de nuestro portal web. Dichos estatutos son de pleno conocimiento y entendimiento por parte de los miembros de la Junta para el cumplimiento de sus funciones.

Los deberes de la Junta abarcan diferentes ámbitos organizacionales los cuales se describen así:

**Estrategia y Gestión:** La Junta tiene el deber de aprobar las directrices, estrategias, planes, políticas, presupuesto de la organización y las directrices estratégicas de las filiales. De esta forma, el direccionamiento estratégico se enfoca en el acontecer de Bogotá y su región para propender por la competitividad y la calidad de vida de sus habitantes. Así mismo, aprueba la organización general de la Cámara de Comercio de Bogotá y el escalafón salarial.

**Control de Gestión y Seguimiento:** Sus miembros deben asegurar que la institución disponga de un adecuado Sistema de Gestión en materia de información, riesgos, control y auditoría. Además debe velar por el cumplimiento de la ley, Estatutos, el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, así como también monitorear la ejecución presupuestal y aprobar anualmente el informe de gestión y estados financieros.

**Designaciones y atribución de funciones:** En cuanto a las atribuciones, la Junta tiene la competencia de elegir y retirar al Presidente Ejecutivo de la Cámara, indicar y distinguir sus funciones como también de aprobar sus viajes en representación de la organización.

**Funcionamiento de la Junta:** La Junta debe definir y reformar su reglamento interno, crear comités integrados por sus propios miembros y evaluar anualmente su gestión.

La Junta también debe aprobar los estatutos y el Código de Ética y Gobierno Corporativo, servir como tribunal de arbitramento o nombrar árbitros, en los casos previstos por la ley. Así mismo la Junta debe adoptar las políticas de afiliación a la Cámara y fijar las tarifas de los afiliados.

Como se mencionó en las funciones, la Junta debe evaluar su desempeño. Si bien en las sesiones se realiza una retroalimentación sobre su gestión anual, no existe un mecanismo formal de evaluación de la Junta, por lo que tenemos como propósito para el próximo período haber definido y aplicado un mecanismo de evaluación del desempeño.

En cuanto al desempeño de la administración para el logro de las actividades relacionadas directamente con la estrategia de la organización, realizamos cada mes una sesión de Junta Directiva con el objeto de verificar los avances de los planes y programas que se vienen

desarrollando. Todo ello con el propósito de analizar impactos, riesgos y fortalecer estrategias y procesos.

## **Relación entre Junta y la administración de la CCB**

La Junta cuenta con un presidente quien es su vocero al interior de la entidad y canal de comunicación con la Presidente Ejecutiva para atender cualquier solicitud relacionada con la Administración. Este presidente no tiene un cargo ejecutivo dentro de la institución.

Para que la información, análisis y decisiones fluyan entre la Junta Directiva y la Administración de la organización existen diferentes escenarios, como los Comités Directivos que se realizan de manera periódica y en las que participan representantes de ambas instancias. Para la Junta es definitivo estar sincronizada con la Administración, pues es la encargada de ejecutar la estrategia y recomendaciones que ésta fórmula.

En armonía con lo anterior, un avance en el relacionamiento entre la Junta y la Administración fue la creación de un canal institucional en la cual se expresan inquietudes y exponen propuestas referentes al desarrollo de la entidad.

Adicional a esto, en nuestro Código de Ética y Buen Gobierno se establecen también las relaciones entre las dos partes y se enfatiza en el respeto al ámbito de la gestión administrativa, la importancia de la vocería por ambas partes representando a la Cámara de Comercio de Bogotá hacia el público y la constante información y comunicación.

Cabe decir que los miembros de Junta no tienen la habilidad de administrar, nombrar funcionarios o de intervenir en contrataciones, lo que redundará en que no haya conflictos de intereses y contribuye a la transparencia de nuestra institución.

Por política Institucional y como campaña promovida por la Gerencia de Recursos Humanos, somos una organización de puertas abiertas que facilita el diálogo entre todas las instancias y los colaboradores, incluyendo la Junta Directiva. En este contexto, contamos con un Sistema de Gestión de Calidad, en el cual se refleja e informa a todos los Colaboradores cualquier cambio

normativo de nuestros procedimientos internos y cualquier cambio estructural de la institución. Por otro lado, realizamos dos reuniones generales anuales con la Presidencia en donde participan todos los colaboradores y la que se informa sobre la estrategia y los planes y programas que estamos adelantando.

## **Código de Buen Gobierno, Ética, Estatutos y Valores de la CCB**

Uno de nuestros instrumentos para promover la transparencia, comportamientos ajustados a la ley y valores corporativos en todos nuestros colaboradores es el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, el cual fue aprobado por la Junta Directiva e incorporado en nuestros estatutos en concordancia con el Decreto 333 de 2012 del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

El Código promueve principios de buena conducta entre compañeros, jefes y directivos, pautas de funcionamiento y actuar de la Junta Directiva, de los revisores fiscales, afiliados y de todos éstos para sus relaciones con la comunidad.

Los principios sobre los cuales se sustenta nuestro Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo son:

- **Ética:** Todas nuestras actuaciones se harán con un profundo sentido ético y moral. Los miembros de la Junta Directiva de la Cámara, sean honorarios o no, los revisores fiscales, los administradores, los empleados y los afiliados, se comportarán de manera transparente, coherente, recta y clara.
- **Excelencia:** Estamos comprometidos con la excelencia, actuar en un marco de referencia dirigido al mejoramiento continuo y la obtención de resultados sobresalientes para la sociedad.
- **Responsabilidad Social:** Trabajamos de manera permanente en el mejoramiento social, empresarial, comunitario así como en el mejoramiento de la calidad de vida de Bogotá y su región y la defensa del medio ambiente.
- **Valor Compartido:** Maximizamos las utilidades de las empresas a partir de la generación de valor económico, social y ambiental en las comunidades en las que las empresas operan.

De igual forma, en el Código de Ética y Buen Gobierno comunicamos las normas de buen gobierno y los deberes de la organización hacia nuestros colaboradores, reconociendo que el talento humano es el eje fundamental de la institución. Del mismo modo, se definen canales y procedimientos para la solución de los conflictos que se presenten en nuestras relaciones con la comunidad, clientes, autoridades de control, al igual que las sanciones disciplinarias para aquellos que no respeten el Código, los estatutos y decretos que competen con nuestro quehacer.

En armonía con lo anterior, contamos con un Estatuto de Contratación que extiende a proveedores y contratistas el uso de prácticas éticas, responsables y sostenibles acordes con los valores institucionales de la CCB y así garantizar la transparencia en la contratación y propiciar espacios idóneos y claros de relacionamiento con nuestros proveedores y contratistas.

### **Gestión integral del riesgo**

Para nosotros el riesgo es un tema de interés transversal en la organización, por ende lo gestionamos tanto en los asuntos estratégicos como en los operacionales. Para ello contamos con la Oficina de Gestión de Riesgos la cual fue creada en abril del 2012 para liderar nuestro sistema de Gestión del Riesgo SAR, el cual a su vez está basado en la norma ISO 31000 y en tres líneas básicas de defensa enfocadas en procesos, gestión y control interno.

La Oficina de Riesgos trabaja paralelamente con 28 colaboradores que integran otras áreas de nuestra institución y quienes activamente nos ayudan a identificar, prevenir y gestionar los riesgos derivados de las diferentes actividades, generar cultura para la mitigación de riesgo y a desarrollar sensibilizaciones y capacitaciones en temas como metodología del manejo del riesgo y el riesgo de fraude.

Uno de los grupos especializados en la identificación y prevención del riesgo es el Comité de Buen Gobierno, Riesgo y Auditoría, que fue descrito anteriormente. El Comité integra a los colaboradores de diferentes áreas en el apoyo de sus funciones y además promueve la cultura de control e identificación de los riesgos.

## **Gestión de riesgos de conductas ilícitas y reclamaciones**

Durante los últimos años hemos venido trabajando en la capacitación de medidas antifraude a todos los colaboradores. Así mismo disponemos de un canal para denunciar las conductas inapropiadas. Contamos con medidas antifraude, promoción de buenas conductas, prohibiciones expresas para casos específicos en los cuales se debe seguir un conducto regular, tenemos vigilancia y monitoreo de posibles riesgos en todas nuestras sedes.

Nuestros grupos de interés pueden manifestar sus inconformidades a través de diferentes medios. Además de mecanismos legales como derechos de petición, nuestras partes interesadas pueden acudir a nuestra línea de sugerencias, quejas y felicitaciones. De cualquier modo, la Vicepresidencia Jurídica es la primera receptora de las reclamaciones, las analiza de acuerdo con el tema específico y lo gestiona con el área relacionada.

Es importante hacer notar que no hemos recibido reclamaciones por incumplimiento de contratos, conductas ilícitas, corrupción o vulneración de Derechos Humanos. La mayoría de reclamaciones que hacen nuestras partes interesadas están relacionadas con los temas registrales y están originadas en las diferencias que se presentan entre terceros pero que no son responsabilidad de la CCB. Prueba de ello es que todas las reclamaciones presentadas en este sentido han sido resueltas a favor de nuestra institución.

En el período 2012- 2013, contra la institución cursaban en las estancias judiciales nueve procesos laborales y en este periodo finalizaron siete, todos con sentencia a favor de la CCB. Estos procesos fueron iniciados en el 2008 y 2009 y estaban relacionados con pagos y prestaciones sociales.

Otro tipo de reclamaciones son las que se presentan ante la Superintendencia de Industria y Comercio por un eventual incumplimiento de la regulación específica. Concretamente en el período que cubre este reporte, la SIC nos impuso multa por cincuenta millones ciento siete mil quinientos pesos (\$50.107.500), por no poder permitir a un afiliado el ejercicio del derecho al voto en las elecciones de la Junta Directiva realizadas en el mes de agosto del año 2012. La CCB ha tomado los correctivos necesarios para que las bases de datos de quienes están habilitados para

ejercer el derecho a elegir representantes dentro de las elecciones de la CCB puedan hacerlo sin dificultad en todo el horario dispuesto para ello.

En resumen, el Gobierno Corporativo para la Cámara de Comercio de Bogotá es una vivencia diaria en la que fortalecemos nuestras buenas prácticas. Desde el interior de la organización -mediante el relacionamiento con nuestros colaboradores- y hacia afuera con nuestra cadena de suministro y la comunidad en general actuamos como buen ciudadano corporativo, respetando el bienestar general de nuestros vecinos y los derechos de los usuarios de la Cámara.

Desde nuestra Junta Directiva extendemos a toda la organización una actuación ética y transparente, respaldándonos siempre en nuestros principios institucionales de excelencia, ética, responsabilidad social y valor compartido.

**ECONÓMICO**

**6**

# **A**PORTES DESDE LO ECONÓMICO A LA SOSTENIBILIDAD

En desarrollo de nuestros programas estratégicos, operaciones y cumplimiento de la normatividad, entregamos de manera directa valor económico a nuestros grupos de interés y a través del fortalecimiento empresarial, el desarrollo de alianzas, la incidencia en la política pública, el liderazgo en las Iniciativas de Desarrollo de Cluster y la promoción del Valor Compartido contribuimos a que diferentes actores agreguen valor económico a Bogotá y la Región.

## **Valor económico que recibimos y transformamos en favor de nuestros grupos de interés**

La función pública de registro que nos ha sido delegada nos permite percibir la mayoría de los ingresos necesarios para el cumplimiento de nuestras funciones y desarrollar nuestras líneas de acción y programas estratégicos.

Al realizar dicha función, generamos seguridad jurídica y fortalecemos herramientas para la competitividad que redundan en la prosperidad de los habitantes de Bogotá y la Región. Parte de los ingresos recibidos por concepto de los registros públicos se transfiere a la Gobernación de Cundinamarca por causar el impuesto de registro, en concordancia con la Ley 223 de 1955 y el Decreto 650 de 1996.

Por otra parte, la CCB se enfrenta al reto constante de incrementar la cobertura en los registros públicos, manteniendo la calidad, fortaleciendo la atención e implementando una política de descentralización que le permita ofrecer con los mismos estándares los servicios en todas sus sedes y, además, generar un portafolio de servicios diferenciado y enfocado hacia sectores específicos.

En este sentido vale decir que entre el 2012 y 2013 se produjo un incremento del 21% en las transacciones realizadas en registros públicos, lo cual representó un incremento del 18% en los ingresos. Esto se muestra en la siguiente tabla.

<b>Año</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Transacciones	6.9 millones	5.7 millones
Ingresos	\$145.207.111	\$122.745.175

Tabla Comparativa de transacciones e ingresos de registros públicos (cifras en miles de pesos)

Parte de este incremento se explica por la Ley 1429 de 2010, reglamentada por los Decretos 4910 de 2011 y 489 de 2013, que buscan promover la formalización y la generación de empleo, estableciendo beneficios, entre otros, en el pago del registro mercantil para las pequeñas empresas (aquellas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes), matriculadas a partir de su promulgación. En consecuencia y dada la aplicación de esta norma, durante 2012 se matricularon 62.583 empresas, de las cuales 242 renunciaron a los beneficios. Se registró un incremento del 23% en el número de empresas matriculadas en Bogotá, frente a un 8% del resto del país.

Dado que recibimos recursos tanto del orden público, como del orden privado, contablemente debemos tener esa claridad al mostrar nuestros estados financieros. En la siguiente tabla se presentan nuestros ingresos operacionales para los años 2012 y 2013:

<b>Ingresos operacionales</b>	<b>2013</b>		<b>2012</b>	
	<b>Públicos</b>	<b>Privados</b>	<b>Públicos</b>	<b>Privados</b>
Derechos de matrícula	\$3.708.099	-	\$3.281.485	-
Derechos de renovación	\$106.192.680	-	\$91.218.483	-
Derechos de certificación	\$12.028.593	-	\$11.274.280	-
Inscripciones registro mercantil	\$5.327.388	-	\$4.754.821	-
Formularios registro mercantil	\$1.434.491	-	\$1.464.462	-
Registro de proponentes	\$6.558.218	-	\$7.031.126	-
Ingresos entidades sin ánimo de lucro	\$6.353.925	-	\$1.459.393	-
Devoluciones y registros públicos	(\$863.823)	-	(\$426.074)	-
Servicios especiales y varios	\$4.467.540	\$23.682.234	\$2.687.199	\$21.978.027

Tabla de ingresos operacionales de la CCB (cifra expresada en miles de pesos)

Los ingresos totales (operacionales y no operacionales, sin tener en cuenta los financieros) para el año 2012 fueron de \$174.433.441 y para el año 2013 de \$199.953.886 (Cifras expresadas en miles) lo que significa un 14,6% de un año a otro.

Por otro lado, nos hemos propuesto aumentar la calidad y cobertura de nuestras capacidades al servicio de nuestra jurisdicción incrementando nuestros ingresos privados, es decir aquellos que no corresponden a la función delegada por el Estado sino a servicios propios prestados por la CCB. Fue así como para el año 2012 los ingresos privados operacionales representaron el 11,8% del total de los ingresos y para el 2013 aumentaron al 12,6%.

Los gastos operacionales, incluidos los operacionales de ventas, se muestran en la siguiente tabla en la cual se realiza una desagregación de acuerdo con nuestros grupos de interés y los asuntos materiales:

<b>Gastos operacionales</b>	<b>2013</b>		<b>2012</b>	
	<b>Valor</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Valor</b>	<b>Porcentaje</b>
En colaboradores	\$75.338.986	54,9%	\$69.286.935	55,8%
En contribuciones y afiliaciones	\$10.230.925	7,4%	\$8.887.398	7,2%
En servicios (1)	\$15.986.665	11,6%	\$15.402.128	12,4%
En mantenimiento de infraestructura	\$4.884.560	3,6%	\$3.683.664	3%
Otros gastos (2)	\$30.847.140	22,5%	\$26.872.718	21,6%
<b>Total</b>	<b>\$137.288.276</b>	<b>100%</b>	<b>\$124.132.843</b>	<b>100%</b>

Tabla Gastos operacionales de la CCB (Cifras expresadas en miles de pesos)

(1) Incluye todos los servicios necesarios para el funcionamiento correcto de las sedes y de la administración de datos, así como las asistencias técnicas y temporales.

(2) Aquí se incluyen las depreciaciones, provisiones y otros específicos.

En cuanto a nuestro activo y patrimonio, en el 2013 ambos crecieron el 16%, con respecto al año anterior, lo que muestra la solidez financiera y patrimonial de nuestra institución.

En concordancia con las cifras presentadas, nuestra institución viene contribuyendo al desarrollo ambiental, educativo, cultural, económico y social en diferentes comunidades, teniendo una

especial relación con organizaciones que trabajan con población vulnerable. En este sentido, se destacan, por ejemplo, los aportes a la Fundación Social por Bogotá que trabaja en el sector de Cazucá en Soacha y en Ciudad Bolívar, brindando alimentación a niños de instituciones educativas.

Otros aportes realizados, como donación, fueron en el 2012, por un valor de \$520.736.000 y en el 2013 por un valor de \$283.376.000.

### Uniando esfuerzos con aliados

Además de los ingresos operacionales obtenidos por el desarrollo de nuestras funciones, hemos decidido aunar esfuerzos con organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro y organismos de cooperación para realizar proyectos conjuntos que nos permitan el logro de nuestros objetivos, ampliar su cobertura y adelantar iniciativas en nuevas áreas de trabajo.

Es así como suscribimos convenios de cooperación, asociación o colaboración. En varios de ellos, actuamos como operadores, es decir tenemos a nuestro cargo la gestión de los proyectos así como la ejecución del presupuesto que aportan los aliados.

#### Recursos de contrapartida gestionados por la CCB

<u>Detalle</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
Valor recursos cofinanciación recibidos de aliados	\$3.050.754.028	\$3.866.427.168
<b>Número de convenios involucrados</b>	<b>32</b>	<b>24</b>

Valor de los aportes, no incluye rendimientos financieros

### Carga pensional asumida por la CCB

Las prestaciones y la seguridad social están reglamentadas en la Ley 100 de 1993, por la cual los colaboradores por contrato laboral pueden escoger entre los dos regímenes existentes para lograr la pensión. Es así como la CCB paga el porcentaje estipulado como empleador a los fondos privados de pensiones o a la entidad Colpensiones, de acuerdo con la elección de cada uno de los colaboradores.

Para aquellos colaboradores que están en el régimen anterior a 1993, la CCB asume la carga prestacional, siendo seis personas, tanto para el año 2012 como 2013, hasta el mes de octubre. El

valor de este pago para el año 2012 fue de \$64.290.826 y para el 2013, hasta el mes de octubre, de \$64.148.845. Los colaboradores que se encuentran vinculados por contratos de prestación de servicios deben realizar el pago de las prestaciones sociales directamente y, al momento de realizar los pagos establecidos en el contrato, el supervisor se asegura del cumplimiento de esta obligación legal por parte del contratista.

En la siguiente tabla se encuentra una relación entre los aportes parafiscales y los gastos totales en colaboradores, es decir, los gastos en todos aquellos que se encuentran tanto por contrato laboral como por prestación de servicios.

	2013		2012	
	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
<b>Aportes parafiscales y prestaciones sociales</b>	\$16.526.068	22%	\$15.578.759	22,5%
<b>Total Gastos de Colaboradores</b>	\$75.338.986	100%	\$69.286.935	100%

Tabla Aportes y prestaciones sociales y gastos totales en colaboradores (cifras expresadas en miles de pesos)

## Pagos a proveedores

Contamos en el 2012 con 1.991 proveedores y en el año 2013 con 1.960, de los cuales el 83,7% pertenece a la Bogotá y la región, siendo el gasto en ellos un 94,7% por ciento del total del gasto en proveedores. En la siguiente tabla se ilustra el valor de las compras a proveedores por año. No se contabiliza el valor de adelantos realizados a proveedores que serán cancelados en el 2014.

Tipo de proveedor	2013		2012	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Bogotá y Cundinamarca	59.303.477.873	94,7%	73.309.273.163	94.6%
Fuera de la región	1.810.052.852	2,9%	2.943.544.115	3,8%
Proveedor extranjero	1.526.752.341	2,4%	1.192.568.362	1,6%
<b>Total</b>	<b>62.640.283.066</b>	<b>100%</b>	<b>77.445.385.640</b>	<b>100%</b>

Tabla Valor de compras a proveedores por año

El incremento en la contratación de proveedores extranjeros obedece a los servicios con consultores especializados que han requerido las áreas para la realización de eventos de formación con empresarios y la participación en ruedas de negocios internacionales, lo que permite un mayor intercambio y conocimiento sobre los avances globales.

### **Crecimiento económico para la prosperidad**

En nuestra organización los aspectos económicos superan los temas de utilidad y rentabilidad netamente financieros para pasar a contribuir en nuestro entorno, que muchas veces va más allá de nuestra jurisdicción. Por esta razón, la contribución económica que realizamos requiere un relacionamiento constante con los diferentes entes territoriales, sus políticas públicas y sus estrategias para superar los problemas.

### **Más y mejores empresas**

En la línea de acción de Fortalecimiento Empresarial se busca la formación de capital empresarial y se desarrollan programas para procurar la sostenibilidad de las empresas más allá de sus primeros tres años de vida.

En el 2013, apoyamos la creación de 4.346 empresas en Bogotá, que a su vez generaron 8.695 empleos formales en la Región.

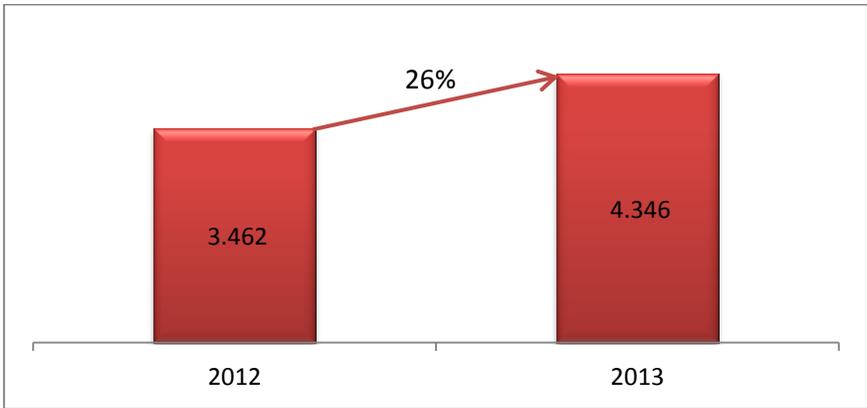


Tabla Número de empresas creadas con el apoyo de la CCB

El número de empresas creadas con el apoyo de la CCB presentó un incremento de 26% en relación con los resultados del 2012, principalmente como respuesta a la estrategia de gestión de aliados, así como al seguimiento detallado a la ejecución de las actividades programadas.

En el 2013, se empezó a prestar los servicios a los empresarios con base en un nuevo modelo que se encuentra soportado en cinco premisas: 1) Diagnosticar al emprendedor o empresario para ayudarlo a identificar sus necesidades, 2) Generar una ruta integral de servicios o plan de trabajo que le ayuden a resolver dichas necesidades, 3) Hacer el seguimiento y acompañamiento al empresario para darle valor agregado al proceso, 4) Medir el impacto de los servicios ofertados en la situación empresarial de los usuarios y 5) Mayor eficiencia en el uso de los recursos, otorgando al empresario servicios acordes con el grado de desarrollo de su iniciativa o empresa.

Más de 9.000 emprendedores y empresarios iniciaron su proceso de vinculación al modelo a través de la herramienta de diagnóstico en línea y cerca de 4.300 recibieron proceso de acompañamiento por parte de los consultores empresariales.

Paralelo al diseño, estructuración y al lanzamiento del nuevo modelo de prestación de servicios, y en los últimos meses como resultado de éste, durante el 2013 se prestaron 205.647 servicios empresariales en beneficio de 308.731 asistentes.

Durante los años 2012 y 2013, la Cámara de Comercio de Bogotá continuó consolidando el programa de Formalización Empresarial con el propósito de promover la cultura de la formalidad en Bogotá y la región. Este programa, por medio del cual se fomenta la formalización de empresas y unidades productivas a través de su inscripción en el Registro Mercantil, promueve el acceso a una oferta de servicios empresariales orientados al fortalecimiento y el mejoramiento de la competitividad de los empresarios, facilitando su inserción a un tejido empresarial sostenible.

Dentro de las alianzas para adelantar este programa se encuentra el convenio de la CCB con Confecámaras, por un valor total de \$240 millones con el objetivo fomentar la cultura de la formalidad en Bogotá y los municipios de la región a través de la inscripción en el registro mercantil de empresas y unidades productivas.

En el 2013 el programa de formalización priorizó su trabajo en las localidades de Bosa, Engativá, Fontibón, Rafael Uribe y Suba y en los municipios de Choachí, Fusagasugá, Sibaté, Silvania, Soacha, Suesca y Tocancipá. En la siguiente tabla se muestran el número de empresas y establecimientos formalizados en los años 2012 y 2013.

	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Número de empresas y establecimientos formalizados	13.562	13.987

Tabla Número de empresas formalizadas

## Un mejor entorno para los negocios

Nosotros tenemos el propósito de generar la prosperidad de los empresarios de su jurisdicción y de la Región. De esta manera, la relación con las autoridades nacionales, departamentales y municipales tiene como fin fortalecer los recursos necesarios y suficientes para promover un entorno de negocios estables y seguro, que genere confianza tanto para locales como para extranjeros. Dentro de ese marco, se encuentran los programas para la prevención y control de lavado de activos y la financiación del terrorismo, así como la campaña contra el contrabando.

En el 2012, a través del Programa Negocios Responsables y Seguros, alianza público-privada contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo en Colombia, además de los cursos virtuales de formación para los empresarios, se presentó al Gobierno Nacional una propuesta para fortalecer la supervisión, control y regulación frente al lavado de activos y financiación del terrorismo en el sector real como insumo para el CONPES<sup>1</sup> que se encontraba en formulación.

En el 2013, se constituyó la Coalición Empresarial contra el Contrabando, creada por Cámara de Comercio de Bogotá, British American Tobacco Colombia, Asograsas, Fedearroz, Fenavi, Asocaña y Fenalco.

---

<sup>1</sup> CONPES: el Consejo Nacional de Política Económica y Social es la máxima autoridad nacional de planeación y asesor del Gobierno en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país.

Así mismo, con la generación de conocimiento a través de estudios y conversatorios con los empresarios contribuimos a la definición de políticas públicas para Bogotá. Durante el 2012, mediante diversos espacios de articulación entre el sector productivo, la academia y la administración se analizaron temas relacionados con la renovación urbana sostenible, la ciudad del conocimiento y la revisión y ajuste al Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá. En este espacio se generaron debates sobre la forma de ocupación del suelo urbano, la distribución de las actividades económicas, los aprovechamientos urbanísticos y los mecanismos de financiación del desarrollo urbano, entre otros. Las recomendaciones y propuestas de los participantes formuladas en estos espacios de debate y reflexión, fueron articuladas y entregadas a la administración distrital e informadas a la ciudadanía a través de diferentes medios de comunicación y difusión.

En el 2013, construimos, en alianza con los gremios económicos, la academia y los empresarios, documentos de propuestas y recomendaciones presentados a la Administración Distrital, en respuesta a cada una de las versiones que presentó el Gobierno Distrital al Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá. Se evidenció en cada uno de ellos las alertas y preocupaciones de los empresarios y de la CCB, enfocados a la productividad y competitividad de la ciudad.

Dentro de las actividades asociadas al cluster de Turismo de Negocios y Eventos la CCB, en articulación con la oficina de Inspección, Vigilancia y Control de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Instituto Distrital de Turismo y la Policía de Turismo, apoyamos la creación de la mesa de trabajo interinstitucional para el desarrollo del Plan de Seguridad Turística que permitió generar la Estrategia de Vigilancia y Control de prestadores de servicios turísticos, dando inicio así a la propuesta para la implementación de escuelas de seguridad en zonas turísticas prioritarias de la ciudad.

La relación con el gobierno tiene componentes regionales, como el apoyo técnico y los espacios de articulación público privada en temas de ordenamiento territorial en los municipios de Fusagasugá, Soacha y Zipaquirá, posicionando a la CCB como líder en la concertación de los procesos de revisión de los planes de ordenamiento territorial en la región. En ese mismo sentido, se adelantó el diplomado en “Gestión territorial de la Seguridad y la Convivencia Ciudadana”

realizado en alianza con la Policía Nacional, la Gobernación de Cundinamarca y la Escuela de Administración Pública que sirvió como insumo para el diseño de los Planes Integrales de Seguridad en los municipios priorizados del departamento que también le permitió apoyar la formulación del Plan Integral de Seguridad de Cundinamarca.

## **Aporte a la competitividad de Bogotá y la región**

En procura de mejorar la competitividad de los empresarios y de la prosperidad de Bogotá y la región la CCB busca ser pionera en la realización de los cambios significativos que impacten la competitividad y contribuyan a la prosperidad. Un claro ejemplo de ello es el proyecto Ágora Bogotá Centro Internacional de Convenciones, espacio cuyo costo estimado es de \$305 mil millones, de los cuales la CCB invierte cerca del 83% y el Gobierno Nacional aporta \$60 mil millones, es decir, el 17%. Este proyecto, sin precedentes, se convierte en la principal inversión de la CCB en toda su historia con lo cual se busca entregar a la ciudad la infraestructura necesaria que le permitirá posicionarse internacionalmente como una región atractiva para la inversión, el turismo, los eventos y la generación de oportunidades económicas.

Como una estrategia para impulsar la competitividad, en la CCB estamos liderando las Iniciativas de Desarrollo de Cluster, IDC, como un escenario neutral de colaboración entre los diferentes actores de un sector económico para definir y trabajar por una visión conjunta de futuro. La primera identificación y selección de clusters en los que trabajaría la CCB se llevó a cabo en el 2012 y se tuvieron en cuenta variables cuantitativas como el impacto en el PIB, la generación de empleo y el valor de exportaciones, a las que se le sumaron variables cualitativas como disposición de los actores para trabajar colaborativamente, el conocimiento y experiencia previa de la CCB y la existencia de iniciativas previas de trabajo conjunto con empresarios.

Es así como para el año 2012 se comenzó el trabajo en seis Iniciativas de Desarrollo de Clusters en prendas de vestir, cuero, calzado y marroquinería, joyería y bisutería, turismo de negocios y eventos, industrias creativas y de contenidos, y software y TI. En el 2013, se iniciaron las Iniciativas en cosméticos y comunicación gráfica, para terminar el año con ocho iniciativas. Dentro del estudio de satisfacción realizado en el 2013 a los productos y servicios prestados por la CCB,

nuestros usuarios calificaron los clusters de manera muy satisfactoria, con un puntaje de 90,26 con lo cual se evidencia que es una estrategia de alto impacto y bien recibida por los participantes.

En algunas de las Iniciativas de Desarrollo de Cluster se adelantaron en el 2013 programas de fortalecimiento de proveedores para la generación de Valor Compartido, cuyo propósito fue promover procesos de mejoramiento en la gestión empresarial de las empresas que suministran bienes o servicios a empresas ancla. Fue así como se iniciaron y desarrollaron tres programas de fortalecimiento de proveedores, con la participación de 61 empresas de las IDC de Turismo de Negocios y Eventos, Cuero y Marroquinería, y Software y TI.

En la línea de acción de Gobernanza, en el año 2012 se reactivaron las Mesas Provinciales de Competitividad de Guavio, Sabana Centro, Soacha y Sumapaz, en las que se identificaron y priorizaron proyectos de desarrollo regional, que fueron ejecutados durante el año 2013. Además, en el marco de las actividades de la Asociación de Cámaras de Comercio de la Zona Centro, Asocentro, se brindó asesoría y acompañamiento técnico al desarrollo de proyectos de competitividad regional a las Cámaras de Comercio de Ibagué, Girardot, Florencia, Duitama, Villavicencio, entre otras.

Para el 2013, conjuntamente con Connect Bogotá Región y la Gobernación de Cundinamarca se avanzó en el proceso regional para definir la especialización estratégica del territorio y aportar estos elementos a un proyecto de construcción de visión regional de largo plazo.

Se formuló junto con la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Gobernación de Cundinamarca el documento “Lineamientos para la operación de la Comisión Regional de Competitividad de Bogotá y Cundinamarca”, en el que se establecen los parámetros de funcionamiento y los integrantes de cada una de las instancias de la Comisión, al igual que se instalaron las mesas de logística, innovación e integración regional. Ésta última es coordinada por la CCB y busca contribuir a un desarrollo más equilibrado de las diversas sub regiones del departamento, a partir de la integración regional.

En síntesis, la implementación de los programas y gestión de la CCB redonda, como se evidencia en este capítulo, en la capacidad que hemos desarrollado para aportar a la sostenibilidad de

Bogotá y la región, beneficiando a nuestros distintos grupos de interés de manera directa e indirecta. En este sentido, cabe resaltar, que el valor económico generado está motivado por nuestro propósito superior de aumentar la prosperidad de los habitantes de Bogotá y la región a partir del fortalecimiento de las capacidades empresariales y el mejoramiento del entorno para la generación de valor compartido, bajo principios de gobernanza, con visión global de largo plazo, cumpliendo con las funciones que la ley y demás normas atribuidas a nuestra organización.

**SOCIAL**

**7**

# PRÁCTICAS EN FAVOR DE NUESTROS COLABORADORES Y LA

## SOCIEDAD

Como una entidad al servicio de los empresarios y ciudadanos de Bogotá y la Región, trabajamos para ser una fuerza de cambio positiva basada en nuestros valores y principios corporativos y con la convicción de dar un paso más adelante con el objetivo de brindar respuestas a nuestros colaboradores y a la comunidad.

En este marco, nuestros servicios responden a la intención de lograr con éxito nuestro Propósito Superior. Con estos servicios queremos facilitar la gestión empresarial, la vida cotidiana de millones de personas, así como fomentar el orgullo y sentido de pertenencia de nuestros colaboradores y hacer de la Cámara de Comercio de Bogotá un lugar ideal para trabajar.

Nuestro compromiso empieza con nuestros colaboradores que son el motor de cada una de las actividades que realizamos a favor de la comunidad. Por esto capitalizamos sus talentos y habilidades, respetamos sus derechos y les ofrecemos un lugar seguro y confiable para su desempeño.

Así mismo queremos impactar positivamente a la comunidad, ampliando el alcance de nuestros programas y actividades con aquellos que comparten los ideales de contribuir a una sociedad más justa y próspera.

### **Nuestra gente, nuestro talento**

El mejor ejemplo de ser un buen ciudadano corporativo, empieza desde casa. Es así como nuestro talento humano lo conforman los colaboradores quienes representan a la organización ante los diferentes grupos de interés, realizando sus actividades en nombre de la Cámara con condiciones de trabajo saludables y seguras, al tiempo que avanzan en su desarrollo personal y profesional.

En la Cámara trabajamos constantemente en el diseño e implementación de programas que permitan atraer y retener los mejores talentos. Para esto contamos con políticas de contratación laboral dentro del marco de la ley y adaptadas a las líneas de negocio y necesidades de la organización. De esta manera, trabajamos con la colaboración de la firma *Price Waterhouse Cooper* para la elaboración en la valoración, definición y documentación, bajo la metodología STRATA, del 100% de los roles y perfiles en aras de construir una estructura de escalafón salarial adecuado para cada perfil y categoría con oportunidades equitativas y transparentes a todos.

Desarrollamos nuestras actividades con los colaboradores de planta y nos apoyamos en diferentes canales como la empresa temporal Uno y los outsourcing de aseo y cafetería y vigilancia y la vinculación de jóvenes aprendices del SENA.

Los planes de carrera y aprendizaje permanente fueron dos de los asuntos materiales más importantes identificados en nuestros diálogos con colaboradores. En este sentido, desde 2013 hemos venido trabajando en la identificación de los cargos críticos sujetos de planes de carrera y sucesión, con el propósito de mejorar la metodología en la promoción y crecimiento de los mejores talentos de acuerdo a sus méritos, competencias, experiencia y habilidades. Dado que la rotación de nuestros trabajadores es baja, la antigüedad de algunos es alta. No obstante, recibimos cada año personal nuevo.

Así mismo, a partir del año 2012 venimos implementando un modelo de convivencia en el cual se desarrolla medidas preventivas y correctivas tendientes a mantener la convivencia laboral en la entidad y evitar conductas que puedan considerarse como acoso laboral. Como cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, nos trazamos las siguientes estrategias:

- a) Evaluación y monitoreo de la vida laboral, con el fin de promover el buen trato al interior de la Empresa.
- b) Promoción entre los trabajadores el buen trato y respeto a su integridad.
- c) Construcción de una política de valores y hábitos que tiendan a promover la vida laboral conviviente.
- d) Examen de conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral en la empresa.

## La Cámara de Comercio de Bogotá, un gran lugar para trabajar

Uno de nuestros mayores activos es el sentido de pertenencia institucional y el buen clima organizacional, los cuales tienen origen en la convivencia pacífica, las relaciones armoniosas y el reconocimiento del mejor talento. En esta línea, fortalecemos estos intangibles con el apoyo del área de Bienestar social, salud y seguridad en el trabajo con la implementación de estrategias y actividades de desarrollo integral en el ámbito laboral, personal y familiar.

Durante los años 2012 y 2013 desarrollamos eventos de bienestar dentro del marco del Plan integral de Salud y Deporte, logrando la participación del 91% de los colaboradores. En el Plan de Calidad de Vida Familiar, 755 participantes entre familiares y colaboradores externos, disfrutaron de espacios de recreación, interacción familiar, deporte y reconocimiento. Varias de estas actividades fueron apoyadas por nuestra Caja de Compensación Colsubsidio.

Fue así como identificamos el interés de cada uno de los trabajadores en participar de estos espacios dada la motivación de ellos por conocer y afianzar lazos entre compañeros, encontrar un balance entre la vida laboral y familiar, además de desarrollar habilidades que les aportaran en su cotidianidad.

Además, por medio de programas transversales buscamos generar un impacto en la calidad de vida de cada uno de nuestros colaboradores, como por ejemplo:

Teletrabajo: durante el 2013 empezamos a examinar la viabilidad de este programa con el espíritu de incentivar y medir la productividad, creatividad y reducción de la huella de carbono por medio de un espacio adecuado en las viviendas de algunos de los colaboradores. Es así como nos hemos adaptado a nuevas formas de trabajo, sin perder de vista la productividad en la actividad laboral.

Para este fin, tomamos como ejemplo al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTic, y analizamos los cargos teletrabajables. A partir de ello, durante el 2014 hicimos una prueba piloto con 60 colaboradores a quienes se les realizó un estudio para determinar las condiciones de seguridad y salud para desarrollar su trabajo en casa y hacer las adecuaciones pertinentes. Esta iniciativa generó facilidades y fue de gran agrado para los

colaboradores en prueba. En este sentido, continuaremos con la sensibilización, selección y capacitación de candidatos para continuar con la ampliación del programa así como con la definición y medición de indicadores.

- **Movilidad sostenible:** buscamos soluciones alternativas que nos faciliten una rápida y segura movilidad a nuestros sitios de trabajo y de retorno al hogar. Por ello, desarrollamos el programa Enrútate de uso compartido del auto, en el marco del cual ubicamos calcomanías para su promoción e identificación, contamos con la aplicación *On the way* para conocer rutas y colegas que desearan conseguir o brindar un cupo. Por otro lado, se promovieron las caminatas, en las que los colaboradores reconocen zonas, se integran y caminan juntos a su lugar de destino.
- **Programa Oxigéniate:** es nuestro programa de innovación para aquellos creativos que deseen potencializar ideas y propuestas para la calidad de vida de los colaboradores o para crear nuevas. Motivamos a todos nuestros colaboradores a ser propositivos y proactivos, más allá de sus funciones. De Oxigéniate hemos obtenido mejoras en ideas para el teletrabajo, aplicativos para movilidad y propuestas para horarios flexibles.
- **Comité de convivencia y equipos de excelencia:** alentamos la solución de controversias de manera pacífica y transparente. Las áreas seleccionan un líder representante para que participe del Comité de Convivencia, en el cual se expresan los principales retos y conflictos del equipo o del área. Este Comité ha capacitado facilitadores para el manejo y solución de conflictos y dificultades para la comunicación, manteniendo la confidencialidad de la información compartida por los involucrados.
- **Plan de reconocimiento:** Somos conscientes de la importancia y el impacto emocional que se refleja en la calidad de vida, la productividad y sentido de pertenencia institucional de los colaboradores por medio del reconocimiento y en ese sentido, individualizamos el reconocimiento por productividad y resultados. Del mismo modo realizamos celebraciones especiales por cumpleaños, día de la madre, del padre, de la secretaria, fiesta para los niños y fiesta de fin de año, en las que los colaboradores disfrutan y participan activamente.

No obstante, queremos ir más allá del camino que hemos construido en la solidez y confianza de las relaciones con nuestros colaboradores, por lo que deseamos participar en la lista de las mejores 30 empresas para trabajar en Colombia. Para ello durante el 2014 daremos inicio a la implementación de la metodología del Great Place to Work.

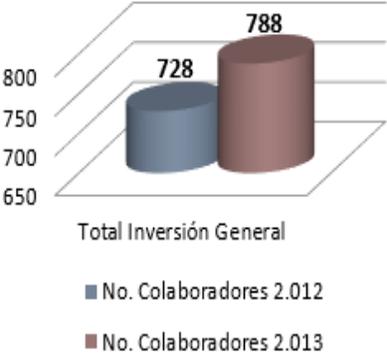
### Compensación económica

Se resalta que nuestro salario mínimo es superior al legal vigente en Colombia y que en la Cámara de Comercio de Bogotá no existe distinción salarial entre hombres y mujeres, por lo tanto la compensación económica está relacionada por un escalafón de competencias y experiencia sin tener en cuenta distinciones de género.

Desde septiembre de 2012 contratamos a la firma Price Waterhouse Coopers para contar con una estructura de compensación fija que nos permita otorgar a nuestros colaboradores un pago con criterios de equidad interna y competitividad externa, a su vez que permite mantener un escalafón salarial acorde al mercado y actualizado.

### Beneficios legales y extralegales para colaboradores

Reconocemos la relevancia de la labor desempeñada por los colaboradores y por ello contamos con un paquete de auxilios y beneficios para los colaboradores que formen parte del pacto colectivo o que cuenten con contrato a término indefinido, otorgando así de manera extrasalarial beneficios económicos en ámbitos relacionados con la salud, la educación, pólizas de vida, nacimiento de hijos, educación para hijos, entre otros, cuya inversión se puede ver en la siguiente tabla.



Los beneficios han sido otorgados a funcionarios de diferentes cargos tales como operativos, administrativos, técnicos, profesionales, directivos y ejecutivos En la siguiente gráfica se muestra la cantidad de colaboradores cubiertos por tipo de auxilio o beneficio extrasalarial y la inversión realizada.

<b>Tipo de beneficio</b>	<b>No. Colaboradores 2012</b>	<b>No. Colaboradores 2013</b>	<b>Inversión 2012</b>	<b>Inversión 2013</b>
Auxilio de salud	456	479	\$ 465.139.954	\$ 519.433.348
Auxilio educativo para hijos	35	24	\$ 2.257.430	\$ 1.612.416
Auxilio óptico	42	52	\$ 1.596.000	\$ 2.034.084
Auxilio por nacimiento de hijos	13	9	\$ 1.170.000	\$ 833.814
Condonación prestamos educativos	56	98	\$ 141.008.318	\$ 358.867.928
Póliza de vida para ejecutivos	125	123	\$ 32.874.894	\$ 49.075.988
Reembolso condonación 100% préstamo educativo	1	3	\$ 3.776.000	\$ 8.415.600
	<b>728</b>	<b>788</b>	<b>\$ 647.822.596</b>	<b>\$ 940.273.178</b>

Tabla de inversión en auxilios y beneficios extra salariales 2012 y 2013.

La inversión en auxilios o beneficios para el año 2012 fue de \$647.822.596 con una cobertura de 728 trabajadores, mientras que para el 2013 la inversión fue de \$940.273.178, con 788 colaboradores, lo que representa un incremento de 45% en la inversión realizada y un aumento en 60 colaboradores.

## Capacitación y desarrollo de competencias

La necesidad del continuo aprendizaje y formación en temas específicos es una de las expectativas más sobresaliente por parte de los trabajadores. Fue así como se identificó el deseo de mayor entrenamiento y estudio para fortalecer sus conocimientos y con ello mejorar su desempeño. Al respecto, contamos con tres niveles de fortalecimiento en competencias para todas las categorías laborales:

- Competencias básicas: Herramientas esenciales e imprescindibles para el buen desempeño del cargo.
- Competencias conductuales: Atributos observables y medibles que dan al colaborador la capacidad de obtener un desempeño sobresaliente.

- Competencias técnicas: Relacionadas con la permanencia y eficiencia del colaborador.

Ofrecemos capacitaciones en diferentes disciplinas para fortalecer los tres niveles de competencias por medio de cursos y diplomados presenciales y virtuales para el crecimiento de los colaboradores.

Adicional al fomento de su desarrollo profesional y fortalecimiento de competencias, contamos con un espacio organizacional para la retroalimentación en el alcance y resultados alcanzados en el desempeño de cada colaborador, así como su aporte individual al logro de sus objetivos. Para esto realizamos el proceso denominado Gestión para el Desarrollo, que sigue la ruta de planeación, seguimiento, calificación y reconocimiento. A continuación se presenta el resultado del número de colaboradores evaluados por parte de sus superiores de acuerdo con las diferentes categorías laborales.

<b>Grupo objetivo</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>
Total Colaboradores a evaluar	616	638
Colaboradores evaluados	606	612
<b>Cobertura</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>

<b>Nivel</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>
Administrativo	225	221
Directivo	20	22
Ejecutivo		
Profesional con Personal a Cargo	75	89
Profesional sin Personal a Cargo	286	280
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>612</b>

<b>Género</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>
Femenino	326	344
Masculino	280	268
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>612</b>

## Programa de Retiro

Con el programa Plenitud brindamos asesoría para la preparación en el retiro laboral tanto en lo personal en cuanto a la aceptación y disfrute al cambio, como en lo jurídico para lograr trámites efectivos en la pensión de jubilación. Nuestros pensionados disfrutaron de su pensión, ya sea por el Plan de Ahorro Individual o el Régimen de Prima Media, según el sistema al que se haya acogido. No obstante, como lo mencionamos en el capítulo económico, contamos aún con cinco trabajadores a quienes les pagamos directamente su pensión, ya que su retiro fue previo a la llegada de los fondos privados conforme a la Ley 100 de 1993.

## Características de nuestro talento humano

Nuestro talento humano está compuesto por los colaboradores directos, temporales contratados a través de la temporal Uno y el personal suministrado a través de *outsourcing*. Cabe anotar que los colaboradores temporales están relacionados con las líneas de acción.

Presentamos a continuación la distribución de la totalidad de nuestros colaboradores en las diferentes modalidades de contratación.

CONCEPTO	CANTIDADES		PORCENTAJE	
	2012	2013	2012	2013
<b>Término Fijo</b>	168	257		
Género Femenino	100	171	60%	67%
Género Masculino	68	86	40%	33%

CONCEPTO	CANTIDADES		PORCENTAJE	
	2012	2013	2012	2013
<b>Temporal en Misión (1)</b>	278	218		
Género Femenino	166	139	60%	64%
Género Masculino	113	79	41%	36%

(1) Corresponde al personal suministrado por la empresa temporal.

A través de los servicios por *outsourcing* contamos con colaboradores que trabajan en cafetería, aseo, seguridad y mantenimiento. Procuramos extender a ellos los beneficios que reciben

nuestros colaboradores de planta. Por ello, entre otras, nuestros proveedores de *outsourcing* laboral deben brindar beneficios adicionales al personal contratado y deben aportar para su participación en las actividades internas de la CCB. El proveedor de *outsourcing* de personal es seleccionado con criterios de transparencia, eficacia y eficiencia, por su experiencia y sus buenas prácticas laborales, las cuales son verificadas por nosotros.

La distribución de colaboradores por género se puede apreciar en la siguiente tabla:

AÑO	2012		2013		
	POSICION / GENERO	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	Analista IV especializado	12	14	14	12
	Administrativo	116	109	123	109
	Analista I	25	17	30	17
	Analista II	59	35	68	35
	Analista III	24	21	34	24
	Analista IV	41	26	40	25
	Asesor	16	15	16	15
	Asistente I	2	12	2	12
	Asistente II	13	8	19	8
	Coordinador	1	1		2
	Coordinador Profesional			1	
	Director	9	13	10	15
	Director de Sede y Centro de Servicios	6	4	6	5
	Gerente	3	3	3	4
	Jefe de Area	15	10	14	12
	Jefe de Departamento	2	2	3	2
	Presidente Ejecutivo	1		1	
	Vicepresidente	3	3	4	4
	Vicepresidente Ejecutivo	1		1	
	<b>Total general</b>	<b>349</b>	<b>293</b>	<b>389</b>	<b>301</b>

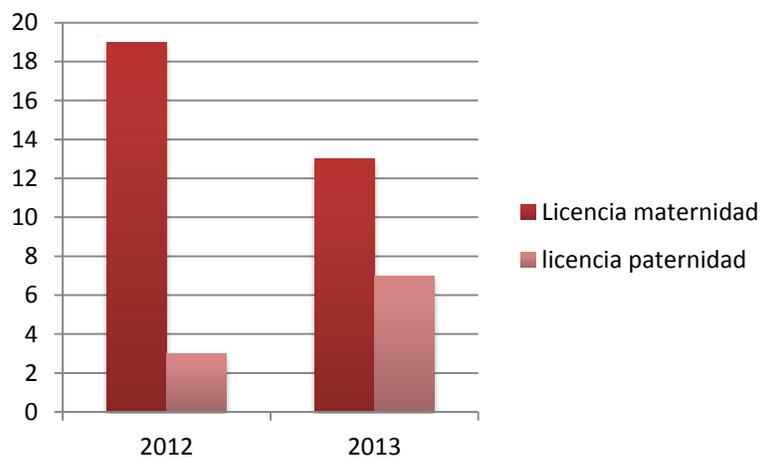
Somos una organización, en la que el 56% de los cargos a término indefinido están ocupados por mujeres, con un ligero incremento en relación con la participación registrada en el 2012, de 55%.

En los últimos tres años se ha registrado un crecimiento en el talento humano de nuestra organización, en las modalidades de contratación más sobresalientes.

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Término indefinido	655	643	690
Término definido	33	33	52
En misión	37	22	24
<b>Total colaboradores de la CCB</b>	<b>725</b>	<b>698</b>	<b>766</b>

De esta manera podemos evidenciar un incremento de 53 colaboradores nuevos que ingresaron a la CCB en el año 2013, en relación con el 2012.

En cuanto al derecho de reincorporación al trabajo y retención luego de la licencia por maternidad y paternidad, en el 2012 19 colaboradoras ejercieron su licencia de maternidad con un alto contraste en cuanto a la licencia de paternidad, donde sólo tres trabajadores la solicitaron. Esta situación cambió en el 2013, en el que los hombres fueron quienes ejercieron en mayoría la licencia con una representación de siete personas. Gráficamente se puede apreciar en la siguiente ilustración.



## Equidad a través del Pacto Colectivo

La equidad y los beneficios a los colaboradores los evidenciamos con la creación del Pacto Colectivo, escenario en el cual tienen representación los trabajadores directos como la administración y donde adoptamos medidas con el fin de promover buenas condiciones para los trabajadores. El Pacto Colectivo fue suscrito en el 2011 y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre 2015, fecha en la cual se negociarán nuevamente las condiciones laborales y beneficios de los colaboradores de planta.

Los beneficios que establece el Pacto Colectivo para aquellas personas que lo suscriben van desde préstamos educativos para pregrado y posgrado entre el 50 y 60%, auxilios para salud, educación para hijos, alimentación, servicios funerarios y 17.2 salarios al año.

Como se ve en la siguiente tabla, el 83% de los colaboradores está cubierto por el Pacto Colectivo.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Trabajadores Pacto colectivo	594	620
Porcentaje	83%	83%

El Pacto Colectivo además cuenta otros beneficios diferenciadores del mercado laboral como bonificación por reemplazos, lustros, bonificación semestral, por vacaciones, auxilios tales como almuerzo, educación óptica, nacimiento de hijos, póliza de hospitalización y cirugía entre otros.

En los diálogos con colaboradores, se planteó que el Pacto Global no es conocido por los nuevos empleados y por otros es percibido como un escenario en el que se debe propiciar el diálogo para la optimización de las condiciones de los trabajadores.

## Trabajo con salud y seguridad

En un proceso de mejora continua aplicamos estrategias que incluyen la educación a todo el personal en el autocuidado y conocimiento de factores de riesgo. Insistimos en prevenir, detectar y controlar las enfermedades profesionales, aseguramos ambientes de trabajo sanos y seguros con

actividades de prevención en salud, evaluación de los puestos de trabajo tanto en las sedes como en las residencias para teletrabajo. Realizamos jornadas de vacunación, capacitamos brigadistas para evacuaciones seguras en caso de emergencia. Así mismo, contamos con reglamentos de higiene, indicaciones ergonómicas, políticas de convivencia con el medio ambiente, entre otros.

La siguiente tabla muestra los programas de salud y seguridad.

<b>Programas de salud y seguridad</b>			
<b>Higiene y seguridad industrial</b>		<b>Medicina laboral y preventiva</b>	
Gestión de riesgo	Planes de emergencia	Medicina preventiva	Prevención del estrés contra factores de riesgo cardiovascular
Sistema de control para trabajos en alto riesgo	Campaña de orden y aseo	Prevención de lesiones osteomusculares	

En este sentido realizamos capacitaciones en planes de emergencia, cursos para proceder en casos de emergencias, maneras de enfrentar los mismos como también en ergonomía y postura durante el trabajo en el computador.

<b>Capacitaciones en salud y seguridad</b>	<b>Personas 2012</b>	<b>Personas 2013</b>
Plan de emergencias	185	59
Curso de Primer respondiente (procedimientos de emergencia)	48	47
Estilos de afrontamiento	-	60
Ergonomía y postura correcta en el computador	138	441

### **Lesiones, enfermedad y absentismo**

La tasa de frecuencia de los accidentes se mantiene muy baja, para el 2012 fue de 0,90 y en 2013 de 0,5. La tasa por días perdidos fue para el 2012 de 5,3 y para el 2013 disminuyó a 2,3. La tasa por enfermedades profesionales se mantiene en cero para los dos años. Las lesiones ocurridas en los accidentes de trabajo y casi accidentes fueron traumas leves, heridas y dos casos de quemaduras leves con líquidos calientes.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Tasas de frecuencia	0,90	0,5
Días perdidos	5,3	2,3
Enfermedad profesional	0	0

## **Promoción y fortalecimiento de los DDHH**

Los diálogos con nuestros grupos de interés hacen evidente su expectativa por la promoción y respeto por los Derechos Humanos, tanto al interior de la organización con los colaboradores, como también en las relaciones con el sector empresarial, en la gestión conjunta con aliados y en las relaciones con nuestra cadena de suministro.

Dentro del proceso de transformación de la organización que se llevó a cabo en los dos últimos años hemos dado nuestros primeros pasos en la sensibilización y capacitación de los Derechos Humanos a la comunidad empresarial con el apoyo de la Red Pacto Global Colombia.

En el marco del Plan Convive realizamos en asocio con la ESAP un diplomado en Derechos Humanos con énfasis en derechos sociales, económicos y culturales, para 50 conciliadores en equidad que apoyan las sedes comunitarias.

Adoptamos prácticas respetuosas y transparentes, bajo el marco del Código de Buen Gobierno y Ética, el Manual de Riesgos y los Estatutos de Contratación, en la búsqueda de la no vulneración de los derechos de cada uno de nuestros grupos de interés y de prácticas en contra de la corrupción. Es así que ninguna de nuestras sedes evidencia episodios de trabajo forzoso y tampoco reclutamos menores de edad para el cumplimiento de nuestras labores.

En el 2014, hemos realizado una encuesta a los colaboradores con el fin de identificar su nivel de conocimiento en Derechos Humanos para posteriormente adelantar capacitaciones virtuales que nos ayuden a apropiarse y formalizar estas prácticas al interior de la Cámara y transversalmente en cada uno de nuestras operaciones.

Queremos aumentar la conciencia empresarial en este tema y su adhesión voluntaria a estándares internacionales que apoyen iniciativas para la erradicación del trabajo infantil en la cadena de valor, aboguen por la equidad de género en el trabajo y eliminen cualquier forma de discriminación, así como promuevan la libertad de expresión y el derecho a la intimidad.

### **Aportes sociales desde las líneas de acción**

Dentro de nuestra diversidad de aportes relevantes hacia la comunidad, identificamos los asuntos materiales y de gran impacto relacionados con la gestión que realizamos con los aliados y los logros obtenidos en la promoción de métodos alternativos de solución de conflictos en los ámbitos escolar, comunitario y empresarial.

### **Impacto en la comunidad**

Para tener un mayor impacto en nuestros programas fortalecimos el trabajo colaborativo y la corresponsabilidad entre diferentes actores para agregar valor a los programas que ejecutamos, mejorar las iniciativas, así como también captar nuevos recursos y aliados que apalanquen dichos programas.

Algunos de los resultados más relevantes de los programas realizados en alianza con actores público privados son la marca de ciudad, adelantada en conjunto con Invest in Bogotá, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales como estrategia de mercadeo de ciudad, presentando a Bogotá como un buen destino para la inversión, turismo corporativo y turismo cultural.

Además, en el marco del Bureau de Convenciones se definió un plan de mercadeo y comercialización del turismo que permitió captar más de 38 eventos, ubicando a Bogotá en el sexto lugar en Latinoamérica dentro del ranking del *International Congress and Convention Association*, ICCA.

Asistimos a la tercera versión anual del *Smart Cities*, una iniciativa liderada por la FIRA Barcelona (organización que lidera las ferias en Europa), en la cual se analizan los retos que deben afrontar

las ciudades para convertirse en ciudades inteligentes, buscando fortalecer estrategias que nos permitan proyectar a Bogotá y la región de esta manera.

Realizamos seguimiento a grandes proyectos de infraestructura de impacto en la ciudad tales como las obras del Aeropuerto Eldorado, la Fase III de Transmilenio y la peatonalización de la carrera séptima, proyectos orientados a mejorar la accesibilidad y movilidad y a contribuir con el medio ambiente.

En alianza con PNUD, la Embajada Británica, el Ministerio de Justicia y la UNODC, trabajamos en la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo en Colombia, por medio de talleres virtuales, talleres de sensibilización a empresarios y presentamos al Gobierno Nacional una propuesta para endurecer la supervisión, control y regulación frente a estos flagelos. Finalmente incentivamos la celebración del Día Nacional de la Prevención de Lavado de activos, reconociendo las mejores prácticas y adicionalmente presentamos la campaña Actué con la Cultura de la Legalidad, sensibilizando a más empresarios.

Generamos un espacio de diálogo con líderes empresariales para la construcción colectiva del Plan de Desarrollo 2012-2016, frente a los retos y oportunidades que tiene la ciudad, en sus cinco ejes temáticos:

- Desarrollo económico, generación de empresas y clima de negocios
- Infraestructura (movilidad, logística y conectividad)
- Renovación urbana (vivienda, POT y revitalización)
- Ambiental (manejo de residuos, agua, cambio climático y producción sostenible)
- Gestión Pública Moderna (cooperación público-privada)

A partir de los aportes e insumos de las mesas de trabajo, se elaboró un documento de sugerencias dirigido al Alcalde Mayor de Bogotá como soporte del interés, participación y ratificación por la innovación y trabajo por un entorno mejor. Así mismo, 300 empresarios participaron con sus opiniones y visión a través de la construcción de la plataforma [www.dialogoplanedesarrollo.com](http://www.dialogoplanedesarrollo.com)

## Convivencia en los colegios

Contamos con el Centro de Arbitraje y Conciliación, CAC, más reconocido de Colombia y Latinoamérica en el campo de la solución de conflictos, el cual opera en armonía con la descongestión del sistema judicial en el país. Brindamos servicios de peritaje, amigable, composición, mediación y paneles para la solución de controversias de tipo empresarial, de negocios, civil, familiar, comunitaria, escolar y personal.

Nuestro centro de Arbitraje y Conciliación cuenta con dos enfoques, uno es el Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, MASC Empresariales y el otro se denomina MASC social.

En los métodos alternativos de solución de conflicto en el ámbito social, se encuentra al Programa Hermes como uno de los programas más reconocidos en la promoción de una cultura de convivencia. Hermes está encaminado a la gestión del conflicto escolar, brindando a las jóvenes nuevas formas de transformación del conflicto en los colegios. Durante el 2013, trabajamos en 650 colegios públicos del Distrito y en 42 colegios de Cundinamarca, sensibilizando a 827.303 personas de las comunidades educativas.

El éxito y acogida del programa nos permitió participar en la sensibilización de comunidades en Haití con el apoyo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, UNICEF y la Fundación KELLOG. Así mismo fuimos premiados como ejemplo innovador a entidades del Gobierno de Perú, por la CEPAL, UNICEF y la Secretaría General Iberoamericana.

Con el programa de formación a gestores del conflicto, en los años 2012 y 2013 se atendieron cerca de 119.000 personas.

En el 2012 se certificaron 3.887 jóvenes como conciliadores escolares y se realizaron 33 eventos masivos para capacitar a los actores de comunidad.

<b>Año</b>	<b>Formación a gestores del conflicto</b>	<b>Jornadas de conciliación escolar</b>	<b>Atención en conciliaciones</b>
<b>2012</b>	40.574	892	35.375
<b>2013</b>	78.394	1241	47.996

### **Modelo Pedagógico Arco Iris de la convivencia**

En las sedes de conciliación comunitaria se desarrolla el programa Arco Iris de la Convivencia cuyo propósito es contribuir en la reducción de la conflictividad y falta de convivencia ciudadana en las diferentes localidades de Bogotá y municipios de Cundinamarca.

El programa fomenta un cambio cultural en las comunidades, en el cual los habitantes opten por la solución pacífica de conflictos, el respeto y la tolerancia cuando existan diferencias con otro. Capacitamos a más de 100 líderes promotores de convivencia de las comunidades y además representantes del sector empresarial adquirieron herramientas para el desarrollo de acciones preventivas dentro de un contexto de convivencia empresarial. Por otro lado, con el Ministerio de Justicia se desarrollaron jornadas gratuitas en siete ciudades a familias beneficiarias de la Red Unidos, con el fin de acceder a servicios de sensibilización en la solución de conflictos, además de audiencias de conciliación y orientaciones jurídicas.

Queremos consolidar el Centro de Arbitraje y Conciliación, no sólo como un medio para la solución de conflictos, también como una institución de reconocimiento internacional en la cual los jóvenes estudiantes de derecho puedan fortalecer sus competencias y encontrar un apoyo en el Centro con la colaboración de la American University.

**AMBIENTAL**



## MEDIO AMBIENTE PARA LOS NEGOCIOS Y PARA TODOS

Para nosotros la preocupación por el medio ambiente y fenómenos como el calentamiento global, sobrepasa la novedad coyuntural de los últimos años. Dicho interés, hace parte de lo que somos, de nuestra cotidianidad, expresada en la infraestructura donde funcionan las sedes que construimos y en la optimización de los recursos que utilizamos para ofrecer nuestros servicios, así como en los servicios ambientales que ofrece nuestra filial la Corporación Ambiental Empresarial, CAEM. Desde principios de los años 80 promovemos la gestión ambiental eficiente y replicable, pasando del concepto de la defensa del medio ambiente para convertirla en un instrumento estratégico para incrementar la competitividad de la región.

Es así como en los últimos años, hemos incorporado el enfoque de Valor Compartido en el que se promueve una mayor eficiencia en la cadena de valor a través del consumo eficiente de recursos de energía y agua y del manejo eficiente de los residuos, como una herramienta diferenciadora en la estrategia de las empresas y con impactos positivos sobre el medio ambiente.

Desde nuestra gestión, sensibilizamos a nuestros colaboradores, visitantes y usuarios para hacer un aporte a la calidad ambiental, al tiempo que generamos capacidad institucional.

Cabe aclarar que la mayoría de los datos, cifras y programas que se registran en este informe corresponden a la sede Salitre, dado que ésta aloja al 87,7% del personal que trabaja en la CCB. Esta información sirve para ilustrar tanto los esfuerzos que venimos realizando como los impactos y manejo de los mismos.

Comprender los esfuerzos que realizamos en materia ambiental, conlleva a conocer nuestra relación con la Corporación Ambiental Empresarial, CAEM, filial de la Cámara, creada hace más de 30 años, y con la que trabajamos de la mano para ofrecer acompañamiento en temas ambientales al sector empresarial. La CAEM cuenta con el Círculo de Empresarios por el Ambiente, con el cual se busca fortalecer la gestión ambiental como factor estratégico en la competitividad empresarial, a partir de la asesoría en programas de producción y consumo sostenible, uso y ahorro eficiente

de agua, energía y cambio climático, gestión del riesgo ambiental, así como la gestión del suelo y residuos, entre otros.

En asocio con la CAEM desarrollamos el programa de consumo eficiente de recursos para la generación de Valor Compartido, en el cual las empresas mejoran tanto sus prácticas como sus tecnologías para disminuir los consumos en agua y energía, de manera que esto les permita mejorar su competitividad al tiempo que generan un impacto positivo en el ambiente.

Durante el 2012, se promovieron buenas prácticas en la implementación del Plan Nacional de Vigilancia por Cuadrantes mejorando las condiciones ambientales de 20 zonas de Bogotá. Este proceso se realizó en el marco del convenio Bogotá Segura, firmado en el 2011 y contó con la participación de más de 1.000 empresarios.

### **La CCB, comprometida con el medio ambiente**

Para lograr nuestras metas ambientales, medimos y monitoreamos nuestros comportamientos ambientales y desarrollamos herramientas que permitan orientar la gestión ambiental hacia la búsqueda de la sostenibilidad para evitar, disminuir o controlar los impactos negativos que se puedan generar un deterioro ambiental.

Concebimos nuestra infraestructura con enfoque sostenible, que influye en la generación de espacio público y que permite optimizar nuestros recursos, tales como el Centro Internacional de Convenciones Ágora Bogotá en construcción, así como en las sedes Kennedy y Chapinero, las cuales cuentan con un sistema de recirculación de aguas grises y aprovechamiento de aguas lluvias. Por su parte, en la Sede Salitre existe un sistema de recirculación de aguas, planta de tratamiento y aprovechamiento de aguas lluvias.

El apoyo de nuestros colaboradores y su participación activa en la concertación e implementación ha sido invaluable y nos ha permitido acercarnos a los objetivos ambientales trazados. Gracias a ellos se ha logrado implementar un enfoque sostenible en el uso de la tecnología para mejorar los procesos internos y la relación con usuarios y empleados, así como optimizar los recursos energéticos, de agua y de residuos. Además, de las instalaciones, contamos con los programas de

uso compartido de automóviles y teletrabajo que han permitido disminuir las emisiones de los colaboradores para llegar a las sedes y han contribuido a mejorar el ambiente laboral, así como la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Otros avances que hemos tenido han sido producto de la virtualización del servicio de conciliación, lo que ha llevado a la optimización de recursos, tanto de tiempo como físicos y humanos. Uno de esos avances es la puesta en marcha de la aplicación virtual de ingreso de casos y la capacitación a apoderados y la implementación del esquema de digitalización de cartas y otros documentos en sedes comerciales. También incorporamos la secretaría virtual en trámites de arbitraje.

De otro lado, con la empresa de informática documental se adelantó la compra de equipos tecnológicos de última tecnología para mantener conectividad de alta conectividad entre sedes, disminuyendo así desplazamientos.

En cuanto a nuestra línea de servicios registrales se mejoró el portal de formularios pre-diligenciados para los registros públicos, la consulta y recordación de clave para trámites por internet, el desarrollo del servicio de expedición de certificados electrónicos de existencia y representación de forma gratuita para las empresas que renovaron su matrícula a través del canal virtual. Además, se mejoraron las aplicaciones de soporte a los procesos de registros.

También implementamos la plataforma de firmado digital y electrónico para la presentación de trámites virtuales y la estrategia de seguridad jurídica para el desarrollo de los servicios virtuales de los registros públicos que permite dar seguridad a los trámites que solicitan los empresarios en las diferentes actuaciones, tales como el firmado digital de documentos en la web, la implementación de la base de datos documental, los servicios de verificación de documentos o mensajes firmados digitalmente, de estampado cronológico de eventos y transacciones, de certificación de correos electrónicos, de firmado electrónico y la implementación del servicio de generación de clave segura.

La incorporación de un mayor número de trámites virtuales fue posible gracias a una renovación por obsolescencia tecnológica que permitió ampliar la capacidad de almacenamiento, considerando la evolución de los registros públicos para los próximos ocho años, el cual tuvo una

optimización de un 35% de la eficiencia en la velocidad de transferencia y de consulta de los documentos digitalizados.

## Programa de Gestión Ambiental

En el Programa de Gestión Ambiental se encuentran consignadas las actividades, las políticas y, en especial, nuestro compromiso con la legislación en materia de gestión ambiental, el mejoramiento continuo de los procesos de ahorro de recursos de agua y energía, la disposición de residuos sólidos y la protección del medio ambiente. También recoge los lineamientos para mejorar el desempeño ambiental de cada una de sus actividades frente a la autoridad ambiental y a la sociedad, con el propósito de lograr la sostenibilidad, capacidad y rendimiento de la organización, en el mediano y largo plazo. Con este programa pretendemos promover el uso eficiente de los recursos naturales, la adopción de tecnología ambiental y económicamente viables que nos permitan mejorar las relaciones con el entorno natural y la comunidad.

En la siguiente tabla encontramos los programas de la sede Salitre.

Programa	Objetivo
Ahorro de Energía	Implementar servicios energéticos eficaces, seguros y rentables con el fin de garantizar la protección al medio ambiente y promover el ahorro y el uso adecuado de energía.
Ahorro de Agua	Disminuir el consumo e inadecuada utilización de agua en la CCB a través de controles en los sistemas existentes y la educación a los colaboradores.
Gestión integral de residuos sólidos	Realizar una clasificación y disposición de residuos sólidos eficiente que garantice la disminución en la tarifa de aseo de la sede Salitre de la Cámara de Comercio de Bogotá.
Recolección de cartuchos de tóner vacíos	Reducir el impacto ambiental de los productos utilizados a través del Programa de Reciclaje de Cartuchos y kits de

---

			mantenimiento Vacíos de Lexmark.
Manejo de residuos especiales (partes motoras, baterías, UPS y elementos eléctricos).			Reducir el impacto ambiental de los residuos especiales producidos dentro de la actividad económica de la CCB - Sede Salitre.
Campaña	contra	el	Reducir el consumo y eliminar el gasto innecesario de desperdicio insumos como papelería, tóner y recursos naturales (agua – luz).

---

Tabla Programas de Gestión Ambiental de Sede Salitre

Para ejecutar, coordinar, orientar y evaluar nuestro trabajo contamos con un Comité de Gestión Ambiental que está integrado por un representante de cada área involucrada en el programa, lo que nos permite tener unos propósitos claros y unas metas alcanzables, con lo que se puede garantizar una gestión exitosa de los aspectos ambientales.

Nuestras metas son:

- Ahorrar energía y conservar ambientes confortables por medio del uso de la iluminación natural.
- Lograr un ahorro de agua satisfactorio a través del reciclaje de aguas lluvia y grises.
- Favorecer el reciclaje de los residuos sólidos generados por la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Propender por la prevención de la contaminación evaluando posibles impactos ambientales.
- Informar a todo el personal de la CCB sobre la implementación del Programa de Gestión Ambiental.
- Promover campañas que generen autogestión y conductas de vida saludables.
- Generar dentro de los colaboradores una conciencia ambiental y hacer una divulgación por medio de capacitaciones sobre el tema.

## Recursos para prestar nuestros servicios

Dada nuestra naturaleza, al prestar nuestros servicios y dar fe del registro público, entregamos la mayoría de nuestros productos en papel, y sumado a este insumo, encontramos todos aquellos

materiales asociados a la impresión. En cuanto a papelería, hemos disminuido las compras realizadas en un 12%, de \$439.674.018 invertidos en este rubro en el año 2012 pasamos a \$384.821.467 en el año 2013 y esperamos seguir disminuyendo gracias a las campañas generadas por el área de Salud Ocupacional y el Comité ambiental para el ahorro, reutilización de papel y, por ende, una menor generación de residuos sólidos.

Una gran parte de nuestros residuos son aprovechables para reciclaje, la siguiente tabla muestra la producción total de residuos aprovechables (papel y cartón) en kilogramos para el año 2013 en las sedes de la CCB en Bogotá.

<b>Sede</b>	<b>Producción Kg/año (2013)</b>
<b>Paloquemao</b>	60
<b>Chapinero</b>	2.009
<b>Norte</b>	1.919
<b>Restrepo</b>	545
<b>Centro</b>	2.150
<b>Cazucá</b>	557
<b>Cedritos</b>	1.778
<b>Salitre</b>	17.536
<b>Kennedy</b>	1.377

Tabla sobre Producción total de residuos aprovechables (papel y cartón) por sedes

En el año 2013 se produjeron 27.931 Kg de residuos sólidos contra 16.520 Kg producidos en el 2012, es decir, se aumentó el 69%. Para disminuir estos impactos, desde el año 2010, y con la colaboración de la Fundación para el fomento de la Investigación, la educación, la tecnología y el Desarrollo Social, Ambiental y Productivo, Funtesa, se viene realizando la recuperación de los residuos sólidos aprovechables.

En cuanto a la utilización de tóner, mantenimiento y disposición de residuos contamos con un convenio, el cual se renueva cada dos años, con Lexmark. Frente a la cantidad de tóner utilizado y

la cantidad de kits de mantenimiento realizados, se observa una disminución en el tóner utilizado en un 23% y de los kits de mantenimiento en un 32% entre los años 2012 y 2013. Cuando los cartuchos de tóner han pasado su vida útil entran al Programa de Reciclaje de Cartuchos, por lo tanto, el 100% de los cartuchos son reciclados de acuerdo con el convenio.

	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Cantidad de tóner utilizado	640	841
Cantidad de Kits de mantenimiento	66	97

Tabla Cantidad de tóner y kits de mantenimiento por año

Otros residuos como el vidrio, plástico y metales también suman en la producción de residuos. En la siguiente tabla se identifican las cantidades, en kilogramos, que produce la CCB de estos materiales, comparados para los años 2013 y 2012.

<b>Tipo de Residuo</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Vidrio	478 Kg	317 Kg
Plástico	215 Kg	128 Kg
Metales	70 Kg	39 Kg

Tabla Otros Residuos producidos por la CCB.

Además contamos con un programa de manejo de residuos hospitalarios y especiales, ya que en la sede Salitre se cuenta con una enfermería que generó en 2012 3Kg de residuos y en 2013 1 Kg de residuos. Su manejo y disposición está a cargo de la empresa Ecocapital.

La CCB realiza el mantenimiento correctivo y preventivo a los sistemas con componentes eléctricos y electrónicos disminuyendo los riesgos de un incorrecto funcionamiento de los mismos. Cuando estos elementos han cumplido la vida útil se contrata a empresas especializadas para la disposición adecuada de dichos elementos.

## Reducción de consumos

Nuestra infraestructura en la mayoría de las sedes está diseñada para ser amigable con el medio ambiente, ya que permite una gran cantidad de entrada de luz natural que combinada con una decoración en colores claros en paredes y techos y sistemas de iluminación de alta eficiencia, como por ejemplo, los bombillos ahorradores o los sensores de movimiento en los baños, repercuten en ahorros en el consumo de energía. El espacio público, incluidas aquellas zonas destinadas a la jardinería, contribuye a disminuir la temperatura de la ciudad y al fomento de la conciencia ambiental a propios y a extraños.

En la sede Salitre, en el 2013 tuvimos un consumo anual de 1.542.021 Kw/h frente a un consumo de 1.649.703 Kw/h en el 2012, es decir, se presentó una reducción del 6,5%. De esta manera, se obtiene que la intensidad energética, estimada en Kw/h por mes, por colaborador en la sede Salitre se encuentra en 224Kw/mes.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Diferencia</b>	<b>%</b>
<b>KW/h</b>	3.359.168	3.351.657	7.511	0.2%
<b>Total \$</b>	\$ 1.121.888.484	\$ 1.102.306.892	\$ 19.581.592	2%

Tabla de KW/h de energía eléctrica por año (2012-2013), consolidado de todas las sedes de la CCB.

Las campañas de ahorro y uso eficiente de recursos dirigidas a los colaboradores y usuarios de las sedes son fundamentales. En el caso del agua la mayoría de los consumos están enfocados en las áreas de baños, cafeterías y mantenimiento físico de las instalaciones. En el caso de los baños se cuenta para los lavamanos con sensores de presión, temporizador y sistemas controladores de caudal, estos últimos también se encuentran implementados en los sanitarios. En algunas sedes como Salitre se cuenta con un tanque de aguas lluvias que tiene una capacidad de 215 metros cúbicos, por lo tanto cuando aumentan las precipitaciones se puede utilizar esta agua para disminuir el uso de la que proviene del acueducto.

A esto se suma la planta de tratamiento que trata el agua residual de lavamanos y lavaplatos de los puntos de café y cocinas para el posterior uso en inodoros. El ahorro que se realiza con la planta corresponde a 5 metros cúbicos/día. Además, se cuenta con un Programa de Ahorro de Agua con procedimientos para realizar el muestreo de aguas grises tratadas y de tratamiento de

aguas grises y aguas lluvias. Los lodos que se producen en las plantas de tratamiento responden al 10% de las aguas residuales y se disponen adecuadamente.

Con el fin de disminuir el consumo de agua en el riego de los jardines se encuentra en estudio la viabilidad económica de implementar sistemas de aspersión.

Otro tipo de actividades que realizamos es la desactivación del aire acondicionado en la noche, establecimos horas de prendido y apagado de la iluminación, realizamos campañas para promover la suspensión e hibernación de equipos de cómputo, así como la verificación y corrección de conexiones regulada y no regulada. Establecimos un uso racional de ascensores en la torre pública y tenemos previsto el cambio a una nueva tecnología de iluminación, iniciando por los sótanos y un piso de la sede Salitre. Con todas estas actividades, sumadas a las expuestas previamente se obtuvo una reducción del 1,5% en el consumo de energía para el 2012 y del 13,9% para el 2013.