



# 9° Informe de Sostenibilidad 2022

## Acerca del informe

*GRI 2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 2-14*

El Noveno Informe de Sostenibilidad anual de la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), se elaboró de conformidad con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) e incluye la identificación de los aportes de la organización a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este reporte presenta información sobre la Cámara de Comercio de Bogotá y sus filiales: Certicámara, Corporación Ambiental Empresarial (Caem), Corferias, Invest in Bogotá, Corparques, y Uniempresarial, específicamente sobre las actividades realizadas en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 y coincide con el periodo cubierto por los estados financieros de la entidad y los estados consolidados con sus filiales, que se pueden consultar, de acuerdo con la Ley de Transparencia, en la página web <https://www.ccb.org.co/La-Camara-CCB/Nosotros/Estados-financieros>.

El reporte de sostenibilidad no incluye ajustes a la información por intereses minoritarios y tampoco es objeto de verificación por un tercero independiente. El Equipo Directivo de la Cámara es el responsable de revisar y aprobar la información reportada, incluidos los temas materiales, para garantizar su integridad y credibilidad.

Para solicitar más información y presentar comentarios o sugerencias respecto al contenido del informe contactar a [daniel.ibarra@ccb.org.co](mailto:daniel.ibarra@ccb.org.co).

Ricardo Nates Escallón  
Presidente Ejecutivo (E)

### Comité de Presidencia

Ricardo Nates Escallón  
Vicepresidente Ejecutivo

Ana María Fergusson Talero  
Vicepresidenta Articulación Público Privada

Constanza Del Pilar Puentes Trujillo  
Vicepresidenta Servicios Registrales

Karina Galindo Rozo  
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

Leonardo Ortiz Mendieta  
Vicepresidente Jurídico (E)

Javier Barrios Suárez  
Vicepresidente de Tecnología (E)

María Mónica Conde Barragán  
Vicepresidenta Relaciones Internacionales

Gustavo Andrés Piedrahita Forero  
Vicepresidente Centro de Arbitraje y Conciliación

Juan Carlos González Vergara  
Vicepresidente Competitividad

Juan David Castaño Alzate  
Vicepresidente Fortalecimiento Empresarial

Ángela María Posse Velásquez  
Gerente Formación Empresarial

Carolina Nieto Cáceres  
Gerente Asuntos Corporativos

María Elvira Quintana Calderón  
Gerente Soluciones y Operación de Eventos

María Paz Gaviria Muñoz  
Gerente Plataformas

Natalia Arias Echeverry  
Gerente Proyectos Especiales

Carlos Alberto Díaz Rueda  
Gerente Planeación e Innovación

Daniel Gómez González  
Gerente Articulación Macrosectorial

Darío De La Pava Pulecio  
Gerente Recursos Humanos

Andrea González Santos  
Contralora

### Equipo de trabajo

José María Balcázar Castillo  
Director de Sostenibilidad, DDHH y Empresa

Daniel Ibarra Andrade  
Coordinador de Sostenibilidad

Erick Alberto Osorio Chimá  
Profesional Senior de Sostenibilidad

**Coordinación de contenidos:**  
Qualitas Consultores

Diseño y Diagramación  
María Cristina Garzón P.

Corrección de Estilo  
Diego Losada Laguado

**ISSN: 2805-6221**

### Fotografía:

Las fotografías e imágenes de este documento pertenecen al archivo gráfico de la Cámara de Comercio de Bogotá. Derechos reservados 2022 Cámara de Comercio de Bogotá. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema recuperable o transmitida en ninguna forma o por medio magnético, electrónico, mecánico o fotocopia, grabación u otros, sin previa autorización escrita de la Cámara de Comercio de Bogotá.

**Oficinas y contacto:**  
Avenida Eldorado No. 68D-35  
Bogotá, Colombia  
57 (601) 3830330 - 5941000

**Más sobre la CCB:**  
[www.ccb.org.co](http://www.ccb.org.co)  
Cámara de Comercio de Bogotá Oficial

Esríbenos:  
[empresayderechoshumanos@ccb.org.co](mailto:empresayderechoshumanos@ccb.org.co)

# Contenido

Acerca del informe	2
Mensaje del presidente ejecutivo	6
<b>1. La Cámara de Comercio de Bogotá</b>	<b>8</b>
1.1. Perfil de la organización	9
1.1.1. Ubicación de nuestras operaciones	10
1.1.2. Principales resultados de nuestra gestión en el 2022	12
1.1.2.1. Valor económico generado y distribuido	12
1.1.2.2. Relación con nuestros proveedores	13
1.2. Conducta Empresarial Responsable	14
1.2.1. Política de Sostenibilidad y Valor Compartido	14
1.2.1.1. Los grupos de interés en la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido	16
1.2.1.2. Nuestros temas materiales	17
<b>2. Cultura productiva</b>	<b>20</b>
2.1. Buen gobierno corporativo	21
2.1.1. Estructura de gobierno	21
2.1.1.1. Nuestra Junta Directiva	22
2.1.2. Conflictos de interés	24
2.1.3. Gestión de los impactos y la debida diligencia	24
2.1.4. Nuestro compromiso de DDHH y anticorrupción	26
2.1.4.1. Derechos Humanos	26
2.1.4.2. Anticorrupción	27
2.1.4.3. Mecanismos de presentación de inquietudes y de acceso a la información	28
2.1.5. Nuestro compromiso con la equidad de género, la diversidad y la inclusión	29
2.1.5.1. Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión	30
2.1.5.2. Certificación Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Equipares	31
2.1.5.3. Ranking PAR y certificación en buenas prácticas en género y diversidad - Aequales	32
2.1.5.4. Herramienta de diagnóstico e intervención frente al acoso sexual laboral, ELSA	32
2.1.5.5. Comunicación y formación	33
2.1.5.6. Pacto por la equidad de género, diversidad e inclusión en los eventos de la CCB	34
2.1.5.6.1. Protocolo de atención y respuesta	34
2.2. Mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los colaboradores	36
2.2.1. Nuestros colaboradores y colaboradoras	36
2.2.1.1. Equipo incluyente y diverso	37
2.2.1.2. Tasas de rotación y contratación	39
2.2.2. Bienestar y calidad de vida	39
2.2.2.1. Modelo de trabajo flexible	39
2.2.2.2. ReconoSER	40
2.2.3. Compensación	42
2.2.4. Formación y desarrollo	43
2.2.5. Salud y seguridad	44
2.2.5.1. Evaluación de riesgos e investigación de incidentes	45
2.2.5.2. Promoción de la salud y servicios en el trabajo	45
2.2.5.3. Participación, consulta y comunicación a los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46
2.2.5.4. Capacitación a trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46
2.2.5.5. Indicadores de salud y seguridad en el trabajo	47

2.3. Sostenibilidad del medioambiente	48
2.3.1. Cámara ecoeficiente	48
2.3.1.1. Consumo de energía	48
2.3.1.2. Consumo de agua	49
2.3.1.3. Residuos generados	50
2.3.1.4. Movilidad sostenible	50
2.4. Infraestructura y tecnología con enfoque sostenible	51
2.5. Servicio al cliente	53
<b>3. Fortalecimiento empresarial</b>	<b>55</b>
3.1. Servicios empresariales pertinentes	56
3.1.1. Plataformas comerciales	59
3.1.1.1. BazaarBog	59
3.1.1.2. Plataforma de Citas de Negocios (Negocia)	59
3.1.1.3. Programa ARTBO ARTBO   Fin de Semana	59
3.1.1.4. Feria Internacional de Arte de Bogotá	60
3.1.1.5. ARTBO   Salas	60
3.1.1.6. ARTBO   Tutor	60
3.1.1.7. Bogotá Fashion Week – BFW	60
3.1.1.8. Bogotá Audiovisual Market – BAM	60
3.1.1.9. Bogotá Music Market – BOmm	61
3.1.1.10. Bogotá Madrid Fusión – BMF	61
3.2. Funciones delegadas de registros públicos	61
3.3. Medios alternativos para la solución de controversias	64
<b>4. Entorno de negocios</b>	<b>66</b>
4.1. Empresas competitivas y entorno de negocios favorable	67
4.1.1. Clusterización de la reactivación	69
4.1.1.1. Programa de reactivación económica para el sector inmobiliario	69
4.1.1.2. Programa de reactivación para el sector eficiencia energética	69
4.1.1.3. Programa de reactivación para el sector de belleza y bienestar	69
4.1.1.4. Programa de reactivación económica para droguerías y tiendas naturistas	69
4.1.1.5. Programa de reactivación para el sector de gastronomía	70
4.1.1.6. Programa de reactivación para el sector salud	70
4.1.1.7. Programa de reactivación industrias creativas	70
4.1.1.8. Programa de reactivación para el sector moda	70
4.1.1.9. Programa de innovación de soluciones digitales, financieras y logísticas	71
4.1.1.10. Programa de reactivación turismo	71
4.1.1.11. Programa de reactivación de las exportaciones del sector farmacéutico	71
4.2. Gestión de la cooperación y de las relaciones internacionales	73
4.3. Corresponsabilidad público-privada	76
4.3.1. Un entorno de negocios incluyente y diverso	80
4.3.1.1. Primera feria laboral incluyente para personas diversas en Colombia	80
4.3.1.2. Formación en equidad	80
4.3.2. Empresas responsables con el medioambiente	81
4.3.3. Derechos Humanos y justicia	82
4.3.4. Seguridad, legalidad, transparencia y anticorrupción	82
4.3.5. Gestión de conocimiento para la reactivación empresarial y la generación de empleo	82
<b>5. La gestión sostenible de nuestras filiales</b>	<b>87</b>
5.1. Corferias	88
5.2. Corporación Ambiental Empresarial (Caem)	90
5.3. Corparques	93
5.4. Invest in Bogotá	96
5.5. Certicámara	99
5.6. Uniempresarial	100
<b>6. Anexos</b>	<b>105</b>

# Mensaje del Presidente Ejecutivo

*GRI 2-22*

Estimados lectores,

Con gran entusiasmo y compromiso, compartimos con todos ustedes nuestro Noveno Informe de Sostenibilidad y Valor Compartido, que contiene los logros y avances que hemos alcanzado como organización. En este Informe resaltamos la importancia de trabajar por la sostenibilidad y el entorno de los negocios para promover el crecimiento de más y mejores empresas en nuestra ciudad.

En primer lugar, me complace destacar los hitos alcanzados durante el último año. Nuestro compromiso con la sostenibilidad ha sido fundamental para promover un desarrollo económico responsable, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas y los principios de la Conducta Empresarial Responsable. Hemos impulsado programas y proyectos que fomentan la adopción de prácticas sostenibles en el sector empresarial, generando un impacto positivo en el entorno y contribuyendo al bienestar de la sociedad. En términos de crecimiento empresarial, hemos fortalecido nuestros servicios de apoyo a emprendedores y empresarios, brindando herramientas y capacitación para promover la innovación, la productividad y la competitividad en sus negocios. Además, hemos impulsado iniciativas para facilitar el acceso a financiamiento, promoviendo así la creación de nuevas empresas y la expansión de las existentes. Estamos orgullosos de haber apoyado a numerosos emprendedores y empresas en su camino hacia el éxito, generando empleo y contribuyendo al desarrollo económico de Bogotá.

En cuanto a la sostenibilidad ambiental, hemos trabajado arduamente para promover prácticas empresariales responsables con el medioambiente. Hemos implementado programas de eficiencia energética, reducción de emisiones de carbono y gestión adecuada de los recursos naturales. Asimismo, hemos incentivado la adopción de energías renovables y la implementación de medidas de economía circular en las empresas de la región. Estos esfuerzos han contribuido a la preservación de nuestro entorno y al desarrollo de una economía más verde y sostenible.

Por otro lado, hemos promovido la equidad, diversidad e inclusión como ejes fundamentales en la gestión de las organizaciones. Hemos impulsado programas de formación y capacitación en todos estos temas de la actualidad del entorno empresarial, fomentando entornos laborales inclusivos y respetuosos. Además, hemos apoyado iniciativas que buscan generar un impacto social positivo, como la promoción del empleo juvenil, la igualdad de género y la participación de las empresas en proyectos que garanticen el bienestar a través del crecimiento económico de la sociedad.

Quiero resaltar que estos logros no hubieran sido posibles sin el compromiso y apoyo de todos los actores involucrados: empresarios, emprendedores, proveedores, aliados, autoridades locales y ciudadanía en general. La sostenibilidad y el desarrollo empresarial son desafíos que requieren de una acción conjunta y un compromiso colectivo. Es fundamental que sigamos trabajando juntos para fortalecer nuestro entorno de negocios y fomentar la creación de más y mejores empresas en Bogotá.

En conclusión, el Noveno Informe de Sostenibilidad de la Cámara de Comercio de Bogotá es una muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo empresarial responsable. Estamos convencidos de que trabajar por un entorno favorable para los negocios, basado en principios sostenibles, es la clave para construir una economía sólida y equitativa.

Agradecemos a todos aquellos que han formado parte de este camino y los invitamos a continuar trabajando juntos en pro de una Bogotá próspera y sostenible. ¡Sigamos construyendo un futuro mejor para todos!

Atentamente,



**Ricardo Nates Escallón**

Presidente Ejecutivo (E)

Cámara de Comercio de Bogotá



# La Cámara de Comercio de Bogotá

1

*En la Cámara de Comercio de Bogotá trabajamos para el desarrollo desde el sector empresarial, con un impacto en la ciudad, la región y el país. Pensamos y actuamos en el marco del respeto, honestidad y legalidad, desempeñándonos con transparencia y excelencia, buscando la satisfacción permanente de nuestros grupos de interés y generando valor para la ciudadanía y el empresariado con nuestro portafolio de servicios. En este capítulo podrás ver los principales aspectos de nuestra organización y su naturaleza.*

## 1.1 Perfil de la organización

GRI 2-1; 2-6; 2-28

La Cámara de Comercio de Bogotá es una persona jurídica de derecho privado, de carácter corporativo, gremial y sin ánimo de lucro, administrada y gobernada por los comerciantes matriculados en el registro mercantil.

Nuestro propósito superior es *servir de manera colectiva para que existan más y mejores empresarios, empresarias y empresas, logrando así una sociedad más próspera y equitativa en Bogotá y la región*. Y por ese motivo, con el fin de alcanzar este objetivo, contamos con una planeación estratégica 2015-2025, que ha estado revisando a lo largo de los años la Junta Directiva y que está compuesta por cinco MEGAS que tienen tres frentes: el fortalecimiento empresarial, el entorno de los negocios y la cultura productiva:

- **MEGA 1.** Las empresas apoyadas por la CCB incrementarán significativamente su generación de valor.
- **MEGA 2.** Ofreceremos un portafolio de servicios pertinentes que los empresarios conozcan y que genere valor para su organización y el entorno.
- **MEGA 3.** El empresario podrá acceder a todos los servicios de la CCB y sus filiales de manera fácil y desde cualquier lugar.
- **MEGA 4.** Seremos líderes del diálogo cívico y gestionaremos medidas para facilitar el entorno de los negocios en Bogotá y la región.
- **MEGA 5.** Seremos una entidad de alto desempeño con resultados extraordinarios y colaboradores motivados, felices y productivos.

Resultado de la revisión de la estrategia y pensando en fortalecer y lograr la sostenibilidad de las empresas y empresarios con un portafolio de servicios pertinentes y de fácil acceso que incluya asesoría, acompañamiento, desarrollo de habilidades y competencias empresariales, facilitando el ambiente de negocios para que los empresarios generen valor a sus empresas y al entorno, formulamos cuatro objetivos estratégicos:

- **Reactivación económica:** apoyar a las personas naturales que quieren crear su empresa y a las empresas que necesitan resolver sus dificultades empresariales y evolucionar en la ruta de crecimiento y mejoramiento de su productividad.
- **Futuro de la Cámara:** desarrollar actividades que contribuyan a la creación de una nueva realidad para la CCB, más empática con los empresarios, ajustada a las necesidades, acorde con los desarrollos tecnológicos.
- **Articulación con filiales:** articular los esfuerzos entre la Cámara y sus filiales, aprovechando todo su potencial y esfuerzo garantizando la prestación de los servicios y beneficios a los empresarios de Bogotá-Región.
- **Servicios privados y nuevos negocios:** aumentar la capacidad de generar ingresos/negocios privados que garanticen la supervivencia de la CCB.

El portafolio de servicios de la Cámara de Comercio de Bogotá está dirigido a los empresarios y las empresarias, así como a los emprendedores y las emprendedoras de los diferentes sectores económicos, entre ellos la industria, el comercio, el sector servicios y el de la construcción, entre otros.

Para lograr los objetivos trazados en nuestra planeación, los equipos de trabajo de la CCB han establecido las siguientes actividades principales (véase tabla 1).

Tabla 1. Principales actividades CCB

### Principales actividades – Cámara de Comercio de Bogotá

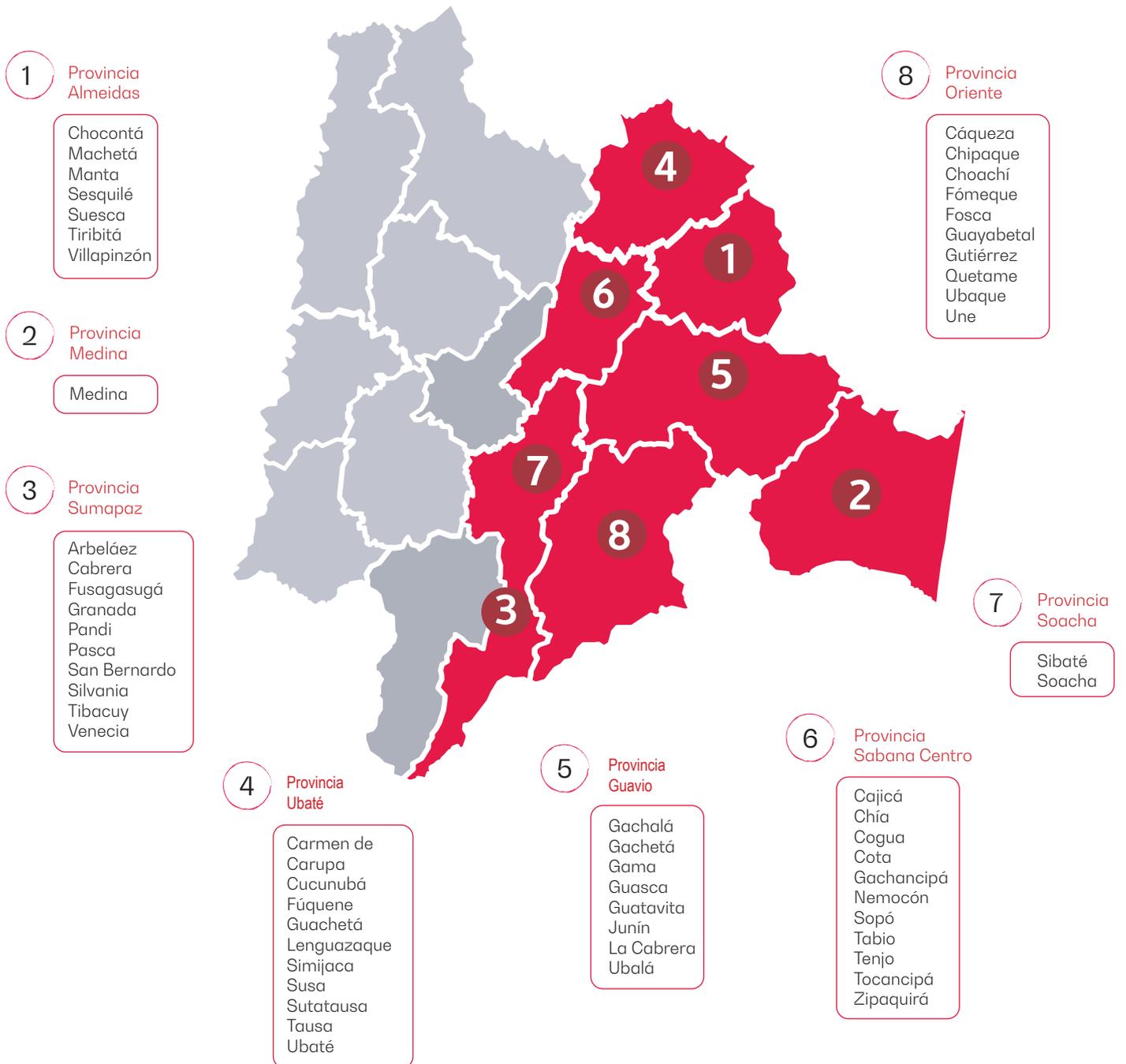
1. Analizar las necesidades del cliente de acuerdo con el segmento y sector al que pertenece, dentro de la jurisdicción de la CCB.
2. Revisar, diseñar o ajustar el portafolio de servicios en función de que estos sean pertinentes para los emprendedores y empresarios (portafolio segmentado en tres grandes ejes de trabajo: i) fortalecimiento empresarial, ii) seguridad jurídica, iii) gestión cívica y entorno propicio para los negocios).
3. Organizar, preparar y programar la prestación del servicio (mediante mecanismos de prestación establecidos cumpliendo las disposiciones legales y lineamientos internos, gestionar alianzas de ser necesario, entre otros).
4. Definir las temáticas, tácticas, formatos y canales de divulgación de los servicios de acuerdo con el público objetivo al que queremos llegar (por tipo de segmento, sector, ubicación, entre otros).
5. Vincular al cliente y prestarle el servicio generando una experiencia memorable.
6. Evaluar y analizar la prestación del servicio en función de identificar mejoras en la operación.

Para el impulso de la gestión en temas de calidad, la CCB está afiliada al ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación), organismo con quien también está asociada para el sello de buenas prácticas de innovación.

## 1.1.1 Ubicación de nuestras operaciones

Nuestra operación se desarrolla en Bogotá y ocho provincias de Cundinamarca que incluyen 59 municipios (véase figura 1). Contamos con once sedes, cinco de ellas en el departamento y seis en Bogotá, donde se encuentra el Centro Empresarial Salitre, nuestra sede principal. Contamos también con dos “Cámaras Móviles”, escenarios que nos acercan a los empresarios de los diferentes municipios del área de influencia de la CCB.

Figura 1. Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Bogotá



Fuente: Vicepresidencia de Articulación Público Privada - CCB.

## 1.1.2 Principales resultados de nuestra gestión en el 2022

Resultados de nuestra gestión 2022 en cifras:



**29.223** empresas formalizadas



**167.206** empresas beneficiadas con nuestros servicios



**79.850** oportunidades de negocio en nuestras plataformas comerciales



**67** espacios de articulación gracias al Plan Integral de Cundinamarca



**950** voluntarios vinculados a nuestra Red de mentores



**94%** de cumplimiento de los indicadores establecidos por las líneas de trabajo en el Tablero ESG+T

### 1.1.2.1 Valor económico generado y distribuido

GRI 201-1

Durante el 2022 tuvimos un desempeño económico sostenible, que garantiza nuestro crecimiento y la posibilidad de seguir prestando un servicio de calidad para los empresarios y empresarias de nuestra jurisdicción. Los estados financieros de la Cámara de Comercio de Bogotá reflejan la permanente solidez financiera de la Entidad al mantener una excelente capacidad de pago, mínimos índices de endeudamiento y una alta calidad en sus activos como resultado de una prudente y diligente gestión financiera y administrativa (véase tabla 2).

Tabla 2. Valor económico generado y distribuido

Valor económico (cifras en miles de pesos)	2021	2022	Variación %
Ventas Netas	283.077.632	\$ 322.105.813	14%
Ingresos por Inversiones Financieras	\$ 6.821.673	\$ 26.800.598	293%
<b>Valor económico generado (VEG)</b>	<b>\$ 289.899.305</b>	<b>\$ 348.906.411</b>	<b>20%</b>
Costos operacionales	\$ 120.600.215	\$ 164.902.434	37%
Salarios y beneficios de los empleados	\$ 111.653.615	\$ 122.134.899	9%
Impuestos y pagos al Estado	\$ 6.462.919	\$ 9.140.045	41%
Inversiones en la comunidad (donaciones)	\$ 700.005	\$ 729.540	4%
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>\$ 239.416.754</b>	<b>\$ 296.906.918</b>	<b>24%</b>
<b>Valor económico retenido (VEG - VED)</b>	<b>\$ 50.482.551</b>	<b>\$ 51.999.493</b>	<b>3%</b>

### 1.1.2.2 Relación con nuestros proveedores

GRI 204-1; 308-1; 414-1

Para llevar a cabo nuestras actividades y cumplir con nuestro propósito en materia de sostenibilidad, mantenemos relaciones de confianza con nuestros proveedores, personas y organizaciones que principalmente proporcionan servicios de consultoría y asesoría que incluyen estudios de mercado y análisis del entorno, además del apoyo con temas logísticos para el desarrollo de eventos y capacitaciones.

Con el propósito de mejorar la eficiencia de nuestros procesos, hemos avanzado en la construcción del Plan de Seguimiento Contractual (PSC), por medio del cual optimizamos la respuesta a las necesidades de las diferentes áreas de la organización y generamos los procesos de contratación dirigidos a suplir requerimientos específicos sin hacer énfasis en el origen de los proveedores.

El porcentaje de productos y servicios adquiridos localmente durante el 2022 fue del 97,5%, cifra que se mantiene constante con respecto al 2021 y demuestra el compromiso de la Cámara con el desarrollo y fortalecimiento de las empresas locales.

Dentro de los procesos de contratación de convocatorias públicas y privadas, incluimos criterios de calificación que permiten verificar la alineación de los proveedores participantes con los parámetros organizacionales relacionados con la sostenibilidad y la generación de valor compartido. Las variables incluidas en los procesos en el 2022 incluyeron los siguientes conceptos:

- ✓ El proponente que ofrezca desarrollar el contrato promoviendo la igualdad de género y empoderamiento femenino, se hará acreedor a un puntaje adicional por este concepto. Este requisito deberá acreditarse con la presentación de certificación del representante legal, en la que conste que el personal designado para el cumplimiento del contrato será conformado al menos por el 50% de mujeres. Este concepto otorga entre 1 y 3 puntos de la calificación total, que máximo es de 100 puntos.
- ✓ El proponente que esté inscrito, certifique o cuente con algún sello sobre trabajo en programas o aportes a la sostenibilidad, relacionado con la gestión de impactos sobre el medioambiente o la sociedad vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), podrá obtener puntaje adicional. Es necesario que esta condición se acredite por un tercero idóneo como Pacto Global, ICONTEC o Sistema B. También podrá acreditar su condición como Sociedad Comercial de Beneficio e Interés Colectivo, o Sociedades BIC, calidad que se verificará en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio correspondiente. Este concepto otorga entre 1 y 3 puntos de la calificación total, que máximo es de 100 puntos.

**En el 2022, el 79% de los proveedores que participaron en procesos de contratación con la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), cumplió con las variables asociadas a la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido (PSVC).**

También hemos establecido un procedimiento de evaluación para los proveedores liderado por los supervisores del contrato, el cual se debe realizar al finalizar el plazo establecido para la ejecución. Las variables que son objeto de evaluación se presentan en la gráfica 1.

Gráfica 1. Variables de evaluación proveedores

-  **1** Cumplimiento de los requerimientos de selección y contratación
-  **2** Cumplimiento de las obligaciones definidas en el contrato
-  **3** Cumplimiento de los requerimientos una vez se han realizado las entregas totales o parciales de los bienes y/o servicios contratados.

Actualmente, el proceso de evaluación no permite identificar impactos ambientales negativos que puedan llegar a generar los proveedores. Para el segundo semestre del 2023, tenemos proyectado incluir dentro de las variables de calificación un ítem que permita evaluar la apropiación de la Política de Sostenibilidad de Valor Compartido (PSVC), que promueve la CCB, con el fin de verificar su alineación con las prácticas de sostenibilidad que aplicamos en la Cámara.

## 1.2 Conducta Empresarial Responsable

GRI 2-23; 2-24; 2-25

Con el fin de orientar de manera estratégica la implementación de buenas prácticas en la gestión de prácticas sostenibles y generación de valor compartido, desde la CCB hemos acogido los lineamientos de la Conducta Empresarial Responsable. Esta nos permite identificar de manera clara nuestros impactos en materia económica, social y ambiental, y trabajar para gestionarlos. En este describiremos la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido que rige nuestra gestión, los temas materiales que aborda y la forma en la que tiene en cuenta las expectativas y opiniones de los grupos de interés con los cuales se relaciona la Entidad.

### 1.2.1 Política de Sostenibilidad y Valor Compartido

Con el propósito de mejorar la efectividad de las actividades la CCB, particularmente las relacionadas con la gestión de la sostenibilidad y la generación de valor compartido, diseñamos una política institucional que establece los asuntos materiales de la organización, así como los resultados esperados de su gestión, las partes interesadas y la contribución organizacional a las metas de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Diseñamos esta política teniendo como base las conversaciones con los grupos de interés, con el fin de definir los asuntos materiales o estratégicos para la gestión sostenible de la Entidad, así como instrumentos de Conducta Empresarial Responsable y metodologías y estándares internacionales como Global Reporting Initiative (GRI) y la AA1000.

La Política de Sostenibilidad y Valor Compartido de la Cámara de Comercio de Bogotá es una política de direccionamiento estratégico, que se utiliza para guiar las actividades de la Entidad en todas sus líneas de acción y líneas de respaldo estratégico.

Esta política tiene como objetivo integrar la sostenibilidad y la creación de valor compartido en las prácticas operativas de la Cámara de Comercio de Bogotá, lo que le permite a la Entidad contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de la ciudad y la región.

También es una herramienta de orientación transversal, con la que los equipos de trabajo pueden alinear las actividades y proyectos para encaminarlos hacia el aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y verificar los avances y logros. Durante el 2022 hicimos seguimiento a las distintas actividades de las áreas relacionadas con la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido a través del tablero de seguimiento de las prácticas ambientales, sociales, de gobierno corporativo y tecnología, agrupadas por sus iniciales en inglés con la sigla: ESG+T<sup>1</sup>.

#### Declaración de la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido:

Contribuimos de manera decidida al fortalecimiento de las empresas y al mejoramiento del entorno, a través de la promoción y generación de valor compartido y de prácticas responsables enmarcadas en los 10 principios del Pacto Global y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

La política tiene, a su vez, dos compromisos fundamentales que complementan la visión de la CCB en materia de sostenibilidad y demuestran nuestras principales apuestas frente a los grupos de interés:

- **Empoderamiento de género, diversidad e inclusión<sup>2</sup>**



Trabajamos para crear ambientes, relaciones y espacios que permitan una interacción inclusiva, que reconozcan la diversidad de género y la equidad, y que sean libres de estereotipos y discriminación, por razones de género, raza, etnia, discapacidad, edad, orientación sexual, culto, entre otros. No toleramos el acoso sexual laboral y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona. Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo seguro, inclusivo, diverso y equitativo, inspirando a todas las organizaciones y empresas a integrar estas prácticas en sus modelos de gestión.

---

1. En este informe se recogen actividades y metas que alimentan el tablero ESG+T de la Entidad. Estos son indicadores propios de gestión de aquellas actividades que responden a la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido, y que representan aportes al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.  
2. El detalle de la gestión y los resultados de este compromiso se presentan en el Capítulo de Cultura Productiva.

- **Derechos Humanos y anticorrupción<sup>3</sup>**



Entendemos que para lograr la sostenibilidad empresarial se deben promover y respetar los Derechos Humanos (DD. HH.) en el entorno de los negocios, promover la cultura de la legalidad y de la transparencia en todos los niveles y en todas las gestiones de la organización.

Con la gestión de la política buscamos también materializar la promoción, entre las empresas y entidades afiliadas, de la implementación de buenas prácticas de sostenibilidad en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas; este propósito incluye también la difusión de sus actividades en materia ambiental, social y de gobierno corporativo, con el propósito de fortalecer los lazos con los grupos de interés y fomentar la comunicación de prácticas ESG+T.

La política se estructuró teniendo en cuenta los siguientes marcos normativos de la Conducta Empresarial Responsable:

- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible
- ✓ Principios de Pacto Global
- ✓ Agenda 2030
- ✓ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y Líneas Directrices de la OCDE

Estos parámetros incluyen la debida diligencia, la aplicación del principio de precaución y el respeto a los Derechos Humanos.

### 1.2.1.1 Los grupos de interés en la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido

GRI 2-29; 3-1

En la construcción de la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido incluimos como elemento clave la visión, las expectativas y la opinión de los grupos de interés con los que habitualmente interactuamos, buscando incorporar estos elementos en el direccionamiento de las actividades y prácticas organizacionales, además de fortalecer el diálogo y la comunicación que actualmente sostenemos con estos actores clave (véase gráfica 2).

Gráfica 2. Grupos de interés CCB



3. Ibídem.

El relacionamiento con las partes interesadas es permanente, aunque con cada una se mantienen unos canales, frecuencias y temáticas diferenciadas. Constantemente comunicamos información sobre las acciones que desarrollamos, de acuerdo con los intereses de los distintos interlocutores y abrimos instancias particulares para impulsar la articulación de estrategias, la definición de programas y la evaluación de actividades realizadas (véase tabla 3).

- ✓ Informe de sostenibilidad y divulgación de actividades: promovemos la transparencia y la comunicación abierta, brindando información clara y accesible.
- ✓ Canales de diálogo y consulta con los grupos de interés: nos permiten conocer sus expectativas y necesidades, a partir de las cuales diseñamos iniciativas que respondan a sus demandas.
- ✓ Convocatorias a grupos de trabajo, mesas de diálogo y consultas públicas: en estas instancias trabajamos en conjunto el diseño, metodología y seguimiento de proyectos e iniciativas

Tabla 3. Canales de comunicación grupos de interés

Grupo de interés	Canales de comunicación generales	Canales de comunicación segmentados
Empresarios		
Proveedores		
Aliados	Correo electrónico	Llamadas telefónicas
Colaboradores	Plataformas virtuales	Conversación presencial
Filiales	Redes sociales	
	Whatsapp	
	Eventos	

### 1.2.1.2 Nuestros temas materiales

GRI 3-1; 3-2

La Política de Sostenibilidad y Valor Compartido incorpora los temas más relevantes para la gestión de la CCB, desde la perspectiva de los impactos ambientales, sociales y los relacionados con el gobierno corporativo, como elemento orientador de las prácticas y acciones institucionales.

Nuestro análisis de materialidad se realizó con un modelo que articuló las expectativas de los grupos de interés con nuestro enfoque estratégico, mediante un proceso que incluyó 12 entrevistas y grupos focales con las áreas internas de la CCB competentes, lo que permitió desarrollar un proceso de debida diligencia e identificación del nivel de riesgo y potenciales impactos. La información recopilada se validó, además, por medio de diferentes diálogos llevados a cabo con empresarios, colaboradores, proveedores, aliados y con la alta dirección de la Cámara.

A continuación, se presentan las principales conclusiones de estos espacios de diálogo y validación, realizados con los diferentes grupos de interés.

- ✓ Los colaboradores consideran que es importante mejorar el dinamismo y agilidad en los procesos de la CCB, así como impulsar con mayor fuerza la inclusión teniendo en cuenta que este aspecto va más allá de los temas de género.
- ✓ Los empresarios consideran que el atributo que debe tener la CCB para su relación a largo plazo, es la innovación en la prestación de servicios y en la formación y capacitación, así como la rapidez y la coherencia en las distintas instancias de relacionamiento.
- ✓ Las filiales consideran que el atributo que debe tener la CCB para su relación a largo plazo, es la consideración de las diferentes realidades y visiones de valor de las filiales, así como mejorar la consistencia y asertividad en las decisiones y procesos para mejorar la eficiencia, tanto de la CCB como de sus filiales.
- ✓ Para mejorar en el relacionamiento de la CCB con los proveedores, este grupo de interés recomendó mejorar la fluidez administrativa en la resolución de incidentes, toma de decisiones y proceso de pago. Este grupo está interesado en conocer mejor los beneficios de ser proveedores de la CCB y tener una mayor participación en las capacitaciones que realiza la Entidad.
- ✓ A largo plazo, los aliados sostienen que quieren continuar con su compromiso y enriquecerlo con propuestas innovadoras y soluciones de trabajo conjunto.

Como resultado de estas acciones, identificamos 11 temas relevantes que alimentan los planes de trabajo de nuestras líneas de acción y permiten evidenciar la integración de la sostenibilidad a la estrategia de la organización (véase tabla 4).

Tabla 4. Temas materiales CCB 2022

Buen gobierno corporativo	Aseguramos la coherencia entre nuestro trabajo y el propósito superior de la organización, en un marco de inclusividad, transparencia y ética, a través de las mejores prácticas reflejadas en nuestras políticas, normas y estándares.
Empoderamiento e igualdad de género	Estamos comprometidos con el empoderamiento personal, profesional y económico de las mujeres. Para ello, brindamos oportunidades para que se desempeñen en un espacio libre de estereotipos, propiciando el desarrollo profesional y empresarial, rompiendo las barreras y los “techos de cristal”.
Corresponsabilidad público-privada	Acercamos al sector público, al sector privado y la sociedad civil para buscar soluciones estratégicas a los problemas empresariales y de entorno que impiden el desarrollo sostenible de Bogotá-Región.
Servicios empresariales pertinentes	Ofrecemos a nuestros empresarios un portafolio de servicios para acompañarlos en sus esfuerzos de generar valor compartido y de lograr su sostenibilidad.

Empresas competitivas y entorno de negocios favorable	Aportamos al crecimiento y desarrollo sostenible de Bogotá-Región a través del fortalecimiento de las capacidades de las empresas y el cierre de brechas que impiden las mejoras en competitividad de los sectores.
Gestión de la cooperación y de las relaciones internacionales	Generamos alianzas, vínculos y acciones coordinadas para lograr mayor cobertura, impacto, visibilidad y desarrollo del entorno empresarial de Bogotá-Región, para estimular su crecimiento económico y el intercambio comercial.
Funciones delegadas de registros públicos	Contribuimos a una mayor transparencia en el desarrollo de las actividades de comercio al recopilar, administrar y compartir información confiable, oportuna, veraz y de acceso público.
Medios alternativos para la solución de controversias	Somos una instancia válida y reconocida en la apropiación, formación y uso de medios alternativos de solución de conflictos, facilitando el acceso a la justicia y contribuyendo a la descongestión del sistema judicial.
Mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los colaboradores	Promovemos una cultura de felicidad que ofrece experiencias para el bienestar integral de nuestros colaboradores en un entorno seguro, con equilibrio entre la vida familiar, laboral y su desarrollo personal.
Sostenibilidad del medio ambiente	Establecemos acciones que buscan transformar los impactos negativos en oportunidades de negocio que aportan a la conservación y recuperación del medioambiente.
Infraestructura y tecnología con enfoque sostenible	Estamos comprometidos con el desarrollo de una infraestructura física amigable con el medioambiente, en la que se dé un aprovechamiento eficiente de los recursos, soportado en el uso de tecnologías para disminuir los tiempos, los costos de desplazamiento y la huella de carbono en la prestación de nuestros servicios.

En los siguientes capítulos de este informe, describimos en mayor detalle la visión que hemos construido frente a cada uno de estos temas materiales y las principales acciones efectuadas durante el 2022 en la gestión de cada aspecto, así como los indicadores que hemos construido para medir y hacer seguimiento a los avances de la gestión de cada tema.



# 2

## Cultura productiva

Nuestro objetivo es convertirnos en una entidad con resultados extraordinarios, alto desempeño, ejemplar en materia de transparencia y gobierno corporativo, así como con colaboradores motivados y felices. En este capítulo presentamos los resultados del eje de cultura productiva, según el cual agrupamos la gestión de aquellos aspectos internos que impulsan nuestra sostenibilidad económica, social y ambiental.

## 2.1 Buen gobierno corporativo

GRI 3-3

La integridad y la transparencia en la administración de la CCB como entidad y el adecuado flujo de la información constituyen piezas clave en el propósito de liderar a los empresarios, las empresarias y las empresas de Bogotá y la región en la consolidación de sus organizaciones y negocios, buscando contribuir así a la prosperidad y el beneficio común. Por esta razón, uno de nuestros temas materiales se propone asegurar la coherencia entre nuestro trabajo y el propósito superior de la organización, en un marco de inclusividad, transparencia y ética, por medio de las mejores prácticas reflejadas en nuestras políticas, normas y estándares.

Con esta certeza aseguramos la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo, en línea con la Mega corporativa de la cultura productiva, impulsando mecanismos que apoyen la gestión de riesgos y la toma de decisiones objetivas, así como la prevención de situaciones asociadas a la corrupción y el soborno.

### 2.1.1 Estructura de gobierno

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12

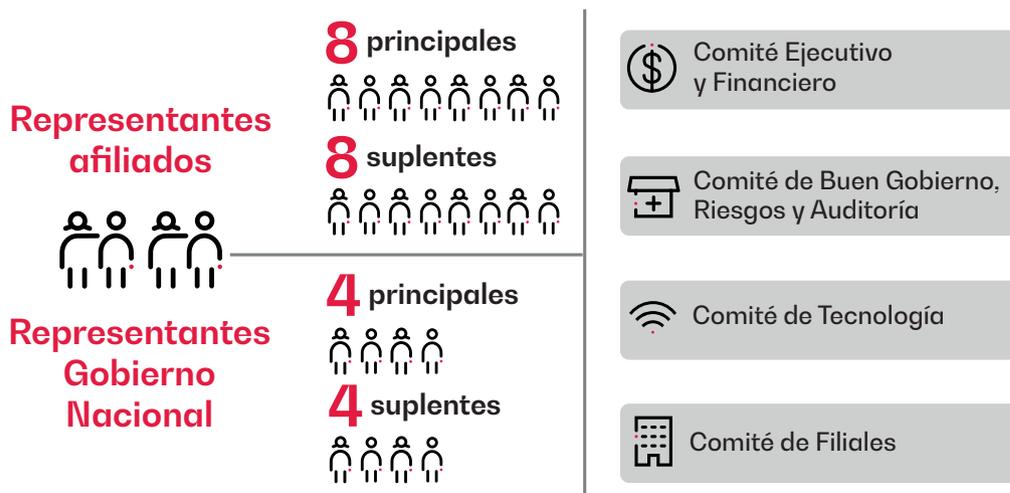
En la Cámara de Comercio de Bogotá consideramos el buen gobierno corporativo como la base para lograr una gestión íntegra y transparente; es el elemento fundamental para sustentar nuestros procesos de toma de decisión y garantizar una correcta y sólida ejecución de la estrategia. La importancia que otorgamos a la implementación de buenas prácticas en el gobierno corporativo, no solo favorece nuestro crecimiento, credibilidad y estabilidad, sino que también demuestra a los diferentes grupos de interés la manera en que logramos nuestros resultados y generamos valor.

De acuerdo con los estatutos de la CCB, la Revisoría Fiscal ejerce como órgano de control de la Entidad y los órganos de dirección son:

- ✓ La Junta Directiva.
- ✓ La Presidencia y Vicepresidencia de la Junta Directiva.
- ✓ La Presidencia Ejecutiva.

La Ley 1727 de 2014, que fija las normas para el fortalecimiento de la gobernabilidad y el funcionamiento de las Cámaras de Comercio en Colombia, establece las pautas para la conformación de las juntas directivas de estas entidades y en los estatutos de la CCB; se definen las funciones asignadas a este órgano entre las que se encuentra la emisión de directrices, estrategias, planes y políticas para la gestión de la CCB y para el manejo de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la Entidad, actividades para las cuales la Junta Directiva cuenta con cuatro comités de apoyo, integrados por los mismos miembros de la Junta y cuyas funciones establecidas en los respectivos reglamentos de cada comité (véase gráfica 3).

Gráfica 3. Junta directiva CCB y comités de apoyo



### 2.1.1.1 Nuestra Junta Directiva

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-17; 2-18

La Junta Directiva y sus comités de apoyo, no tienen nivel ejecutivo, ostentan la calidad de órgano de dirección y son independientes de la administración de la CCB. El período de los miembros de la Junta Directiva elegidos por los afiliados es de cuatro años y pueden ser reelegidos por una sola vez, mientras que los representantes del Gobierno Nacional no tienen período definido, por lo cual su antigüedad está dada por su designación por parte de la Presidencia de la República.

Los miembros de la Junta Directiva de la CCB, por sus actividades mercantiles y por su perfil profesional, tienen amplias competencias en asuntos económicos, ambientales y sociales y ostentan la representación de dos grupos de interés fundamentales para la CCB, los afiliados y el Gobierno Nacional.

En la tabla 5 se presentan los miembros de junta que ejercieron como representantes del Gobierno Nacional, con su respectiva antigüedad dentro de este organismo hasta el 31 de diciembre de 2022.

Tabla 4. Representantes del Gobierno Nacional en la Junta Directiva CCB

Nombre	Calidad en la Junta del miembro	Antigüedad en la Junta Directiva
Andrés Botero Jaramillo	Principal	3 años
Diego Córdoba Mallarino	Suplente	5 años 9 meses
Juan Claudio Sánchez Ferré	Principal / Presidente Junta Directiva	4 años

Noemí Sanín Posada	Suplente	2 años 4 meses
Luis Guillermo Echeverri Vélez	Principal	4 años 4 meses
Alfonso Gómez Palacio	Suplente	5 años 9 meses
Enrique Vargas Lleras	Principal	15 años 8 meses
Gabriel Vallejo López	Suplente	5 años 9 meses

Miembro	Representante legal	Calidad en la Junta del miembro
Agropecuaria la Trinidad Dos S.A.S.	Jaime Mantilla García	Principal
Sapristi S.A.S.	Sandra Rocío Neira Liévano	Suplente
Iluminaciones del Alto Magdalena S.A.	Carlos Augusto Ramírez Gómez	Principal
Helistar S.A.S.	Milton Cabeza Peñaranda	Suplente
Transportes Vigía S.A.S.	Gonzalo Echeverry Garzón	Principal
Sistemas y Procesos Avanzados de Enseñanza S.A.	Luis Fernando Ángel Moreno	Suplente
Joyería Liévano S.A.S.	Camilo Liévano Laserna	Principal / Vicepresidente Junta Directiva
Alpha Seguridad Privada Ltda.	Francisco Durán Casas	Suplente
Alcomex S.A.	Leonardo Sicard Abad	Principal
Festival Tours S.A.S.	Adolfo Marín Bermeo	Suplente
Alberto Preciado y Asociados S.A.S.	Alberto Preciado Arbeláez	Principal
Expreso Viajes y Turismo Expreso S.A.S.	Mauricio Rubio Buitrago	Suplente
Pizantex S.A.	Juan Diego Trujillo Mejía	Principal
Peletería Orión S.A.S.	Juan David Ángel Botero	Suplente
Importadora de Ferreterías S.A.S.	Gonzalo Serrano Rodríguez	Principal
J. Pachón S.A.S.	Jorge Arnulfo Pachón Espitia	Suplente

El presidente de la Junta Directiva como máximo órgano de gobierno de la CCB, no ocupa un puesto ejecutivo dentro de la Cámara y, además, ostenta la calidad de presidente del Comité Ejecutivo y Financiero.

Antes de tomar posesión como miembros de la Junta Directiva, los designados reciben una inducción corporativa, la cual se complementa de manera periódica con los temas requeridos por los miembros de la Junta Directiva con sesiones de capacitación o de actualización. Anualmente, el desempeño de la Junta Directiva es evaluado por un tercero independiente, proceso en el que se analizan aspectos de funcionamiento interno y del ejercicio de las funciones de estrategia, supervisión y control, entre otras.

## 2.1.2 Conflictos de interés

GRI 2-15

Nuestro Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, establece como un deber de lealtad de los miembros de la Junta Directiva el “declarar y revelar los potenciales conflictos de interés en los que se vean incursos personal, profesional, familiar o comercialmente”.

El procedimiento a seguir frente a los potenciales conflictos de interés de los miembros honorarios de la Junta Directiva, directivos y directivas, empleados y empleadas de la Cámara, los y las representantes legales de las personas jurídicas que han sido elegidos miembros de la Junta Directiva de la Cámara y las personas relacionadas, están establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de la CCB en su Capítulo IV, el cual señala:

“Procedimiento en caso de conflicto de interés: cuando se presente un conflicto de interés, o se tenga duda sobre su existencia, las personas determinadas en el artículo 14 deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

- ✓ Abstenerse de actuar mientras no se haya surtido el procedimiento previsto en este artículo.
- ✓ Informar de manera inmediata a la Junta Directiva o a su superior jerárquico, según sea el caso, de la situación de conflicto de interés para su evaluación.
- ✓ Abstenerse de participar en la evaluación de la situación correspondiente.
- ✓ Actuar de conformidad con la decisión de la Junta Directiva o del superior jerárquico, según corresponda”.

## 2.1.3 Gestión de los impactos y la debida diligencia

GRI 2-12; 2-13; 2-16

Los estatutos de la CCB determinan las funciones de la Junta Directiva como máximo órgano de gobierno, entre las cuales se destacan las relacionadas con la gestión de los impactos organizacionales y la práctica de la debida diligencia (véase tabla 6).

Tabla 6. Funciones de la Junta Directiva frente a impactos organizacionales

Estrategia y gestión	Control de Gestión y Seguimiento	Otras funciones
Aprobar las directrices, estrategias, planes, políticas, presupuesto de la Cámara de Comercio de Bogotá y las directrices estratégicas de las filiales.	<p>Asegurar que la Entidad disponga de un adecuado sistema de gestión en materia de información, riesgos, control y auditoría, y velar por el adecuado funcionamiento de dicho sistema.</p> <p>Efectuar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Cámara de Comercio de Bogotá y hacer seguimiento a la ejecución presupuestal.</p>	Aprobar la reforma de los estatutos de la Cámara de Comercio de Bogotá y su Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, interpretarlos y llenar los vacíos que en ellos se encuentren de acuerdo con las normas vigentes que regulen la materia.

La Junta es responsable de la aprobación de las políticas y estrategias, así como de la evaluación y control de la gestión de la CCB, para lo cual hace un seguimiento permanente de las actividades de la entidad a través de las diferentes sesiones y de los comités de apoyo, particularmente del Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría, en el cual se analizan los resultados de las diferentes evaluaciones realizadas por la contraloría interna y por el revisor fiscal, entre otros.

El presidente ejecutivo de la Cámara representa legalmente a la entidad y tiene a su cargo la inmediata dirección y administración de sus negocios. Es el único vocero de la entidad ante terceros y podrá delegar esta función cuando lo estime necesario. Los estatutos de la CCB estipulan, además y entre otras, las siguientes funciones para este cargo (véase tabla 7).

Tabla 7. Funciones principales del presidente de la CCB

Proponer para la aprobación de la Junta Directiva las estrategias, planes, políticas y presupuestos anuales de la CCB.

Desarrollar una cultura organizacional que fomente los valores institucionales.

Ejecutar los planes y programas necesarios para el cumplimiento de las estrategias, fines y objetivos de la Cámara de Comercio de Bogotá aprobados por la Junta Directiva.

Nombrar y remover a los empleados de la CCB y celebrar contratos relacionados con la existencia y funcionamiento y delegar estas funciones cuando lo considere conveniente.

Dirigir el funcionamiento de los registros públicos asignados por la ley y demás normas vigentes, los cuales serán administrados por el vicepresidente de Registros de la Cámara de Comercio de Bogotá, o quien haga sus veces, quien será el directo responsable de esta función.

Mantener a la Junta Directiva adecuada y oportunamente informada sobre la marcha de la entidad.

La función de informar al máximo órgano de gobierno, se realiza a través de las sesiones mensuales de la Junta Directiva y de las sesiones extraordinarias, también por medio de los informes de gestión y el informe de estados financieros, los cuales se presentan con periodicidad trimestral y anual. Los comités de apoyo también informan a la Junta sobre la gestión de los aspectos clave de la entidad en sus reuniones periódicas.

## 2.1.4 Nuestro Compromiso de DDHH y Anticorrupción

Con el objetivo de lograr una coherencia con nuestras partes interesadas, específicamente con las colaboradoras y los colaboradores, contratistas, proveedores y aliados, así como las filiales de la CCB y con el fin de prevenir afectaciones asociadas a los Derechos Humanos y posibles escenarios de corrupción, hemos incluido un compromiso explícito frente a estos aspectos en la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido.

Para su incorporación efectiva en las actividades organizacionales, en el 2022 se conformó el Comité de Derechos Humanos y Anticorrupción, el cual tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los lineamientos para el respeto y promoción de los DD. HH. y el compromiso anticorrupción, promoviendo el desarrollo de actividades para que las distintas líneas de acción incorporen estos lineamientos (véase gráfica 4).

Gráfica 4. Composición del Comité de Derechos Humanos y Anticorrupción



### 2.1.4.1 Derechos Humanos

En el 2022, el Comité de Derechos Humanos y Anticorrupción lideró el proceso de debida diligencia en el que, a partir de más de 30 entrevistas, obtuvimos la identificación de los riesgos e impactos al interior de la CCB, y definimos acciones de prevención, mitigación y remediación de los siguientes DD. HH.:

- ✓ Vida digna, integridad e intimidad de las personas.
- ✓ Libertad de pensamiento, opinión y asociación.
- ✓ Justicia y no discriminación.
- ✓ Derecho al trabajo y derechos laborales.

- ✓ Derechos a la salud y seguridad social.
- ✓ Derecho a la educación.
- ✓ Derechos a la paz y ambiente sano.

Por cada uno de estos derechos definimos acciones de acuerdo con el nivel de riesgo para la vulnerabilidad identificada, mediante las cuales buscamos prevenir, mitigar y remediar dichos riesgos.

El otorgamiento de puntos adicionales en las convocatorias y términos de referencia para contrataciones a aquellos proveedores potenciales que demuestren tener buenas prácticas de Conducta Empresarial Responsable, así como la introducción de cláusulas en los contratos laborales y con proveedores que buscan prevenir las vulneraciones a los DD. HH. y actos de corrupción, son algunas de las acciones implementadas.

Estas actividades están complementadas con un programa de capacitación para los empresarios, las empresarias, los proveedores, las supervisoras y los supervisores de los contratos, así como para las personas que forman parte del Comité de Derechos Humanos y Anticorrupción y para quienes tienen el rol de la atención al público en las sedes, a través del curso virtual gratuito en “Conducta Empresarial Responsable: una mirada desde los Derechos Humanos”.

El curso contiene un ABC de qué son los derechos humanos, cómo se relacionan y cuál es su importancia con el quehacer empresarial a través de una modalidad asincrónica y quienes lo completen podrán obtener un certificado. En el 2022, 241 personas hicieron el curso, entre colaboradores, empresarios y proveedores de la CCB.

#### 2.1.4.2 Anticorrupción

GRI 205-1; 205-2; 205-3

Todos los procesos mediante los cuales la CCB desarrolla sus actividades, son sometidos a evaluación de riesgos de corrupción, en los que se ha identificado que no existen riesgos significativos de alta severidad, conforme a la política definida en la CCB, situación que demuestra que los controles implementados en la organización son efectivos. Este resultado se presentó en el informe del oficial de cumplimiento al Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría (CBGRA) en su sesión de septiembre de 2022.

La metodología de evaluación parte de la identificación y descripción del riesgo, el detalle de sus causas y consecuencias, la valoración de las probabilidades de las causas y los impactos (p. ej., económico, operacional, etc.), la determinación del riesgo inherente y la posterior identificación y valoración de controles con base en los cuales se determina el nivel de riesgo residual. Ningún riesgo de los identificados presenta una severidad residual alta.

Con el propósito de prevenir la materialización de los riesgos relacionados con la corrupción, continuamente formamos a los equipos de trabajo y a la Junta Directiva en los principios y lineamientos corporativos de integridad y transparencia, los cuales son reiterados a través de piezas y espacios de comunicación institucional, en donde resaltamos la importancia de observar las directrices, políticas y protocolos establecidos para prevenir estos riesgos (véase tabla 8).

En el 2022 se presentó un caso de corrupción confirmado, asociado a fraude interno. Una vez se detectó el evento, se procedió a efectuar la investigación requerida para identificar las causas y controles que habían sido vulnerados. La línea dueña del proceso lideró una mejora integral de los controles asociados con el objetivo de disminuir la posibilidad de reiteración de la situación.

**Tabla 8.** Comunicación y formación en políticas anticorrupción 2022

Comité	Número de personas objeto de la comunicación y de la formación	Porcentaje
Comité de Presidencia	21	100 %
Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría (CBGRA)	4	100 %
Comité de DDHH y Anticorrupción	5	100 %

El 100% de las colaboradoras y los colaboradores de la CCB y los proveedores de la organización, recibieron comunicación y capacitación sobre las políticas anticorrupción institucionales

### 2.1.4.3 Mecanismos de presentación de inquietudes y de acceso a la información

GRI 2-26

Todos los grupos de interés y personas que así lo requieran, pueden obtener asesoramiento sobre la Conducta Empresarial Responsable de la CCB, en la Línea Ética.

Este mecanismo, administrado por un tercero independiente, está habilitado para la recepción y atención de quejas, reclamos e inquietudes relacionados con:

- ✓ Derechos Humanos
- ✓ Medioambiente sano
- ✓ Corrupción
- ✓ Género
- ✓ Convivencia

En el diseño de este mecanismo desarrollamos *focus groups* y entrevistas que nos permitieron recoger los insumos necesarios para su configuración, que se compartió con las partes interesadas para su retroalimentación. Esta herramienta entró en funcionamiento a finales del 2022, por lo que no se cuenta con datos de reporte para ese año ni con comentarios relacionados por parte de los grupos de interés. A partir del 2023, el Comité de Derechos Humanos y Anticorrupción anualmente hará una revisión y ajuste anual conforme a las dinámicas de la organización.

Para presentar sus inquietudes y comunicaciones, los interesados pueden dirigirse a los links:



**Canales de atención**  
[www.ccb.org.co/puntos-de-atencion](http://www.ccb.org.co/puntos-de-atencion)

**Línea ética**  
<https://www.lineaeticaccb.org/>

Mediante estrategias de participación, brindamos a todas las personas la posibilidad de ejercer su derecho de acceso a la información pública y de buen gobierno de la CCB. Así promovemos la validación por parte de la comunidad de las buenas prácticas empresariales que llevamos a cabo en nuestra organización, y cumplimos a cabalidad con cada una de las normativas que garantizan la transparencia en nuestros procesos.

La Cámara de Comercio de Bogotá, acorde con la Ley 1712 de 2014 y la Resolución 1519 de 2020, pone a disposición de la ciudadanía la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el sitio web: <https://www.ccb.org.co/camara-comercio-bogota/ley-de-transparencia>



Para acceder a esta información se puede escribir al correo electrónico: [leytransparencia@ccb.org.co](mailto:leytransparencia@ccb.org.co)

Para emitir alguna notificación judicial se puede escribir al correo electrónico: [notificacionesjudiciales@ccb.org.co](mailto:notificacionesjudiciales@ccb.org.co)

## 2.1.5 Nuestro compromiso con la Equidad de Género, la Diversidad y la Inclusión

GRI 3-3

Lograr que Bogotá y la región sean una sociedad más próspera y equitativa, necesariamente exige que las empresas y las organizaciones sean diversas e incluyentes y que la Cámara de Comercio de Bogotá, como su principal aliado, impulse el cierre progresivo de las brechas, el empoderamiento de las mujeres y el acceso equitativo a oportunidades y espacios de interacción y crecimiento, tanto al interior de la CCB como entre los afiliados y en el ambiente de negocios en el que desarrollan sus actividades. Es por eso por lo que uno de nuestros temas materiales y uno de los compromisos de nuestra Política de Sostenibilidad resalta la importancia del empoderamiento personal, profesional y económico de las mujeres. Para ello, propendemos por la generación de oportunidades para que se desempeñen en un espacio libre de estereotipos, propiciando el desarrollo profesional y empresarial, rompiendo las barreras y los “techos de cristal”.

En línea con estos objetivos, en la CCB actualizamos en el 2022 el Compromiso de Equidad, Diversidad e Inclusión que forma parte de nuestra Política de Soste-

nibilidad y Valor Compartido, en el marco del cual difundimos estos principios y realizamos acciones coherentes con los mismos, internamente en la conformación de nuestros equipos y el desarrollo del talento. En este capítulo encontrarás la información sobre nuestra gestión y resultados internos sobre este compromiso.

### 2.1.5.1 Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión

En el 2022 continuamos con iniciativas y acciones orientadas a generar una cultura laboral que empodere a las mujeres y que promueva la equidad, con el objetivo de ir más allá de la composición de los equipos de trabajo y afianzar la apropiación de estas prácticas en nuestras actividades cotidianas.

El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión es una instancia conformada por miembros de la alta gerencia, colaboradores elegidos por voto abierto y líderes de talento humano, cuya misión es acompañar y proponer acciones que permitan a la CCB mejorar en sus retos y oportunidades en materia de equidad de género, diversidad e inclusión, tanto al interior de la Entidad como con los públicos de interés de la misma. El Comité está conformado por doce personas, cuatro delegados de la alta dirección y ocho colaboradores elegidos por sus compañeros, quienes lideran las ocho dimensiones del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG).

Con el fin de garantizar la continuidad y mantener el conocimiento generado, se determinó que el Comité tendrá un periodo de cuatro años, después de los cuales se podrá reelegir a sus miembros o abrir nuevamente la elección a personas nuevas.

Este Comité se reúne de manera trimestral y sus objetivos a nivel interno son:

1. Generar oportunidades concretas para que particularmente los altos directivos se conviertan en agentes de transversalización del enfoque de género, diversidad e inclusión e inviertan en el desarrollo del talento humano y contraten con este enfoque.
2. Animar a los hombres y la población LGBTIQ+ para que utilicen su licencia de paternidad o maternidad, buscando equipararlas con las reglamentadas en la ley y ofrecer días complementarios para disfrutarla de tal manera que puedan alternar tiempos con sus cónyuges.
3. Favorecer el ingreso a los puestos de trabajo de las mujeres, las y los jóvenes, la población mayor, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTIQ+, con pertenencia étnica o afrodescendencia y otros grupos poblacionales históricamente excluidos.
4. Ampliar la participación en los beneficios y programas a diferentes perspectivas, opiniones, creencias y estilos de vida
5. Recibir, canalizar y sensibilizar las solicitudes o casos que presenten las y los colaboradores o la cadena de valor en materia de género, diversidad e inclusión.

Con un período de cuatro años, este comité cuenta con la asesoría de la Cámara de la Diversidad, apoyo con el que se definieron cinco líneas de trabajo (véase gráfica 5).

Gráfica 5. Líneas de trabajo del Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión



En el marco de estos lineamientos, durante el 2022 desarrollamos en la CCB las siguientes actividades:

### 2.1.5.2 Certificación Sistema de Gestión de Igualdad de Género - Equipares<sup>4</sup>

Analizamos nuestros procedimientos conforme a los parámetros de las ocho dimensiones que propone este programa, el cual certifica sistemas de gestión en igualdad de género e impulsa a las empresas y organizaciones a reducir las desigualdades en el lugar de trabajo, promover buenas prácticas y políticas laborales y a disminuir las brechas asociadas.

El proceso que inició en el 2022 y finalizó en febrero de 2023 con el otorgamiento del nivel de certificación a la implementación del sistema de igualdad en género, incluyó, entre otras, las siguientes actividades (véase gráfica 6).

Gráfica 6. Actividades certificación Equipares



4. Equipares es un programa de certificación que reconoce a las organizaciones, pymes y entidades públicas que logran implementar acciones efectivas para el cierre de brechas de género. Esta iniciativa es liderada desde el 2015 por el Ministerio de Trabajo y la Alta Consejería Presidencial para la Mujer, con el apoyo del Plan de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <https://www.equipares.org/>

En el 2023 continuamos el proceso de certificación con miras a alcanzar el sello plata Equipares, la siguiente etapa en la implementación del sistema de igualdad y en su consolidación como mecanismo para garantizar la aplicación de buenas prácticas en materia de género y diversidad; esta incluye la realización de una auditoría externa detallada que analiza las acciones desplegadas en este sentido al interior de la CCB.

### 2.1.5.3 Ranking PAR<sup>5</sup> y certificación en buenas prácticas en género y diversidad - Aequales<sup>6</sup>

En el 2022 recibimos los resultados de la participación de la Cámara de Comercio de Bogotá en la versión 2021 del Ranking PAR, que impulsa la organización Aequales, en el cual ocupamos el puesto 24 entre las 350 empresas colombianas participantes. Como resultado de las acciones implementadas y el seguimiento a las recomendaciones generadas en el primer análisis, avanzamos 118 puestos con respecto a la medición del 2020, al pasar del lugar 142 a la posición 24.

En el grupo de empresas que tienen entre 200 y 1.000 colaboradores subimos del puesto 55 al 8 y en cuanto a las empresas de origen nacional pasamos de la posición 63 a la 6 en esta ocasión. Estos logros nos llevaron a ser la Cámara de Comercio más equitativa en Colombia. En la medición regional pasamos del puesto 456 en el 2020 al puesto 59 en el 2021, entre más de 800 organizaciones participantes. Estos datos son reflejo de las acciones implementadas y los beneficios que el enfoque de gestión del talento de la CCB genera sobre la calidad de vida de las personas que forman parte de la organización, a través de mejores posibilidades de desarrollo y un lugar de trabajo más humano.

Con el objetivo de continuar avanzando en el propósito corporativo de empoderamiento de género, diversidad e inclusión expresado en nuestra Política de Sostenibilidad y Valor Compartido, iniciamos en el 2022 el proceso de certificación en buenas prácticas en género y diversidad, otorgado también por la organización Aequales.

La primera etapa incluyó una encuesta de percepción en género, diversidad e inclusión que registró un índice de respuesta del 80%. Este recurso nos proporcionó información clave para el cierre de brechas y el fortalecimiento de estrategias.

### 2.1.5.4 Herramienta de diagnóstico e intervención frente al acoso sexual laboral, ELSA

Con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la organización Gender-Lab ha impulsado esta herramienta que, por medio de un diagnóstico y un proceso de intervención, ayuda a las empresas a responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral.

---

5. El Ranking PAR es la medición gratuita anual, comparativa y confidencial de las políticas y procesos en pro de la equidad de género y diversidad, que brinda un punto de partida y herramienta de comparación para medir avances y es impulsado por la organización Aequales.

6. Aequales es un emprendimiento social que trabaja por el cierre de brechas de género en las organizaciones a través de consultoría especializada y formación en liderazgo. <https://aequales.com/>

En el 2021 aplicamos la herramienta ELSA con todos los equipos de trabajo de la CCB y como resultado se identificó la necesidad de generar acciones concretas frente a este tema que incluyeron, entre otras, las siguientes actividades (véase gráfica 7).

Gráfica 7. Acciones frente al Acoso Sexual Laboral (ASL)



En el marco de este trabajo desarrollamos un Protocolo ante el Acoso Sexual Laboral (ASL), el cual promueve la cultura de cero tolerancia frente a este tema y favorece la apropiación de los conceptos relacionados, además de direccionar acciones entre las que se destacan:

- ✓ Caja de herramientas para la prevención y control del ASL, compuesta por:
  - Cartilla Acoso Sexual Laboral de la CCB.
  - Infografía o flujograma del proceso de atención de caso de ASL.
  - Actualización del protocolo de ASL de acuerdo con el compromiso nuestro con el empoderamiento de género, diversidad e inclusión (GDI) alineado con los ODS.
- ✓ Capacitación por GenderLab a los miembros del comité y personas interesadas en atención de casos de ASL.
- ✓ Actualización de plan de acción.
- ✓ Cursos de capacitación de ASL en la plataforma Yo Soy Aprendizaje.
- ✓ Campaña de comunicaciones periódica para la sensibilización frente al tema de ASL.

### 2.1.5.5 Comunicación y formación

Con el propósito de avanzar en la apropiación de los conceptos y del lenguaje inclusivo, efectuamos acciones de capacitación y divulgación que incluyeron, entre otras, las siguientes actividades (véase gráfica 8).

### Gráfica 8. Acciones comunicación y formación



#### 2.1.5.6 Pacto por la equidad de género, diversidad e inclusión en los eventos de la CCB

Desde el 2021 hicimos formal esta iniciativa, por medio de la cual promovemos el empoderamiento de las mujeres y la creación de ambientes, relaciones y espacios que permitan una interacción inclusiva, que reconozcan la diversidad de género y la equidad, y que sean libres de estereotipos y discriminación, por razones de sexo, raza, discapacidad, edad y orientación sexual.

Con el objetivo de asegurar la coherencia en todos los espacios en donde la Cámara esté presente, la participación de cualquier líder de la CCB debe estar ligada a paneles diversos y a eventos que tengan en cuenta los siguientes parámetros:

- ✓ Número equitativo de hombres y mujeres entre los conferencistas y panelistas.
- ✓ Uso equitativo del tiempo y las intervenciones de todos los participantes.
- ✓ Cero tolerancia a cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, discapacidad, edad y orientación sexual.
- ✓ Aplicación del Manual de Comunicaciones Inclusivas en el lenguaje, guiones y piezas de comunicación.

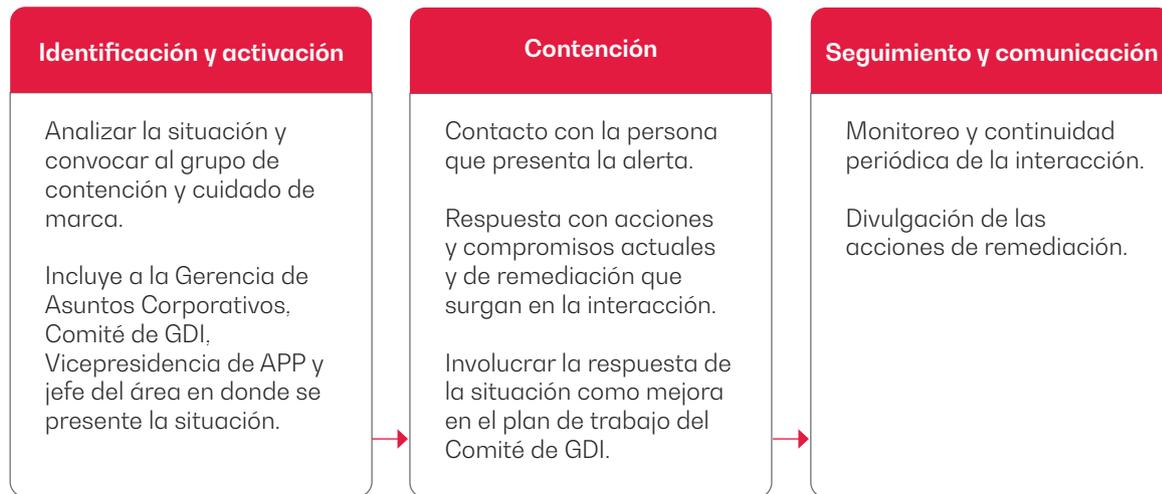
##### 2.1.5.6.1 Protocolo de atención y respuesta

GRI 406-1

La implementación de este Pacto y la observancia de sus lineamientos en los diferentes escenarios en los que participa o que son liderados por la CCB, es un proceso continuo en ejecución permanente y del que se desprenden aprendizajes y oportunidades de mejora, derivadas de las interacciones y la puesta en práctica de sus principios en la cotidianidad (véase gráfica 9).

Durante el 2022 se registró un incidente de discriminación relacionado con identidad sexual en un evento, situación frente a la cual creamos una herramienta de atención denominada: Ruta y acciones para la atención y remediación de situaciones que vayan en contra vía de los avances y compromisos de la CCB en materia de género, diversidad e inclusión y que incluye un protocolo de respuesta.

Gráfica 9. Protocolo de respuesta



Esta situación reforzó la conciencia sobre la necesidad de revisar constantemente los procedimientos y actualizar los lineamientos, tanto de la CCB como de aquellos proveedores con los que establecemos acuerdos comerciales en nuestras sedes para la prestación de servicios, como aseo, vigilancia, cafetería, quienes tienen relación directa con los afiliados, visitantes y otros grupos de interés.

Además, y con el propósito de avanzar en la apropiación, tanto de este protocolo como de los parámetros del Pacto por la equidad de género, diversidad e inclusión, implementamos acciones clasificadas en tres líneas (véase tabla 9).

Tabla 9. Acciones de implementación

Prevención y detección	Capacitación	Acompañamiento
Divulgación de las políticas sostenibles y de valor compartido. Ejecución de los compromisos relacionados en la prevención o mitigación de posibles casos de exclusión, discriminación y abuso.	Implementación de estrategias para capacitar a todos nuestros colaboradores y subcontratistas en temas de género, diversidad e inclusión (GDI), para hacer conciencia de reconocer a los demás y buscar cambiar el imaginario social que conduce a prejuicios y estereotipos.	Establecer los mecanismos necesarios y apropiados para la implementación efectiva de la Política de Seguimiento, Vigilancia y Control (SVC) y las responsabilidades relacionadas con la asistencia directa y personal en varias etapas de la ruta de atención de GDI.

## 2.2 Mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los colaboradores

GRI 3-3

Nuestro propósito corporativo de contribuir a una sociedad más próspera y equitativa a través del impulso y el acompañamiento a los empresarios y a las empresas de Bogotá y la región, requiere del talento y la dedicación de las mujeres y los hombres que conforman nuestro equipo de colaboradores, sin quienes no podríamos ofrecer los servicios y herramientas que promueven la articulación entre actores clave, la competitividad y el ambiente favorable para los negocios.

La cultura productiva es uno de los tres grandes frentes de trabajo en nuestro enfoque estratégico, en donde se encuentra nuestro quinto Mega que propende por una entidad con colaboradores motivados, felices y productivos, lo que evidencia la importancia y el reconocimiento que les concedemos, enfocándonos en su desarrollo y bienestar. Asimismo, uno de nuestros temas materiales busca promover una cultura de felicidad que ofrezca experiencias para el bienestar integral de nuestros colaboradores en un entorno seguro, con equilibrio entre la vida familiar, laboral y su desarrollo personal.

En la Cámara identificamos, seleccionamos y atraemos el mejor talento humano, con actitudes positivas; somos socios en la creación de una cultura de felicidad que ofrezca experiencias para el desarrollo integral de nuestros/as colaboradores/as. Fortalecemos y desarrollamos el potencial humano, brindamos iniciativas para el mejoramiento de la calidad de vida y la seguridad en el trabajo, y ofrecemos bienestar económico. Entregamos esta propuesta de valor a través de los canales dispuestos por la Entidad y de un portafolio de servicios diversificado.

### 2.2.1 Nuestros colaboradores y colaboradoras

GRI 2-7; 2-8

Al cierre del 2022, 883 personas tenían contrato activo directo con la CCB, el 95,7 % mediante una vinculación laboral a término indefinido, mientras que el 4,3% restante con un plazo fijo. Durante la temporada de renovaciones del Registro Mercantil, período que representa una mayor demanda de nuestros servicios durante marzo, contratamos personal para actividades de apoyo específicas por medio de una empresa de servicios temporales (véase tabla 10).

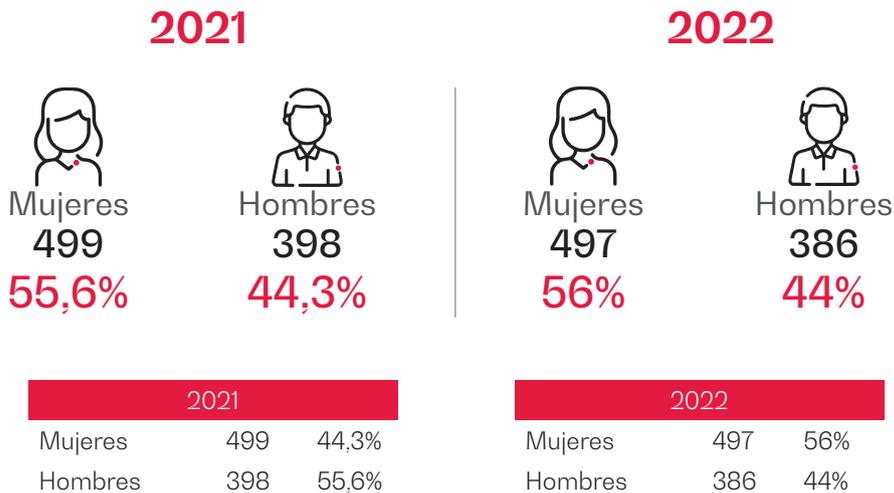


Tabla 10. Equipo de trabajo 2022

Desglose del equipo de trabajo por tipo de contrato y género 2022			
Tipo de contrato	Hombres 	Mujeres 	
Indefinido	369	476	
Fijo	17	21	
Total	386	497	

La participación de las mujeres en el equipo fue del 56%, porcentaje levemente superior al registrado en 2021, a pesar de una pequeña reducción, con respecto al año inmediatamente anterior, en el número total de personas que conformaron el equipo en 2022.

Gráfica 10. Porcentajes y valores de composición del equipo por género 2021 -- 2022



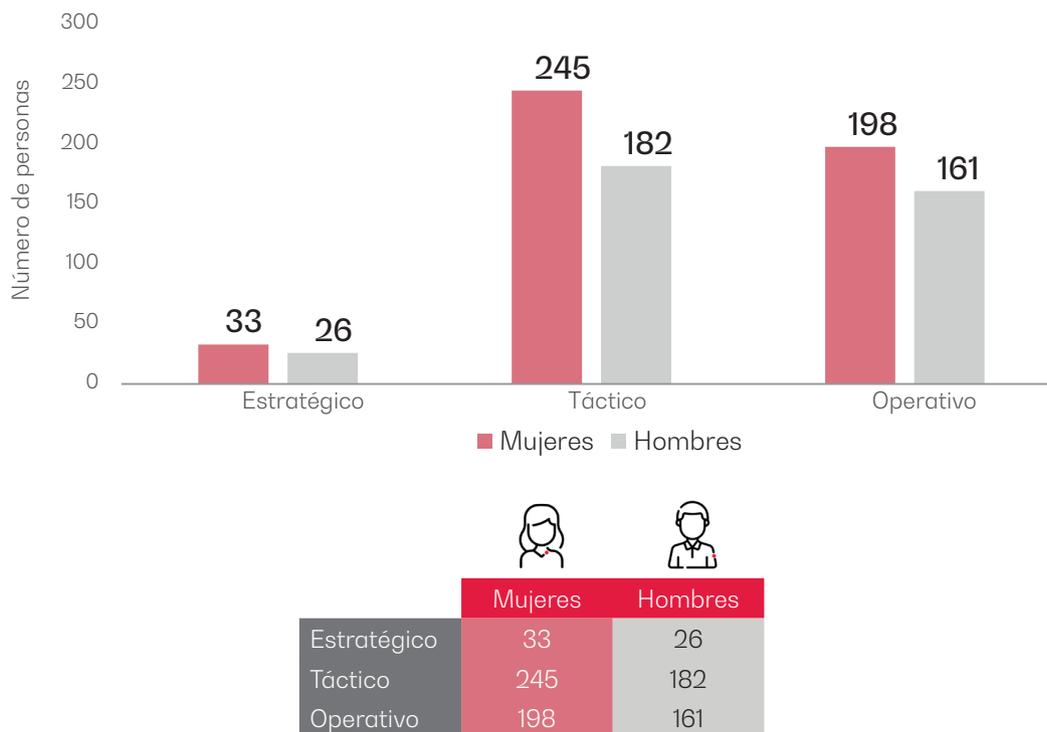
### 2.2.1.1 Equipo incluyente y diverso

GRI 405-1

La diversidad en los equipos de trabajo enriquece la dinámica laboral y fomenta un ambiente de colaboración, creatividad e innovación. La Cámara de Comercio de Bogotá ha reconocido esta importancia y se ha esforzado por promover la inclusión y diversidad en su equipo, creando así un entorno laboral donde cada miembro es valorado por sus contribuciones únicas y se siente empoderado para alcanzar su máximo potencial. En este capítulo, exploraremos cómo se ha llevado a cabo este proceso y los resultados positivos que ha generado para la organización.

La participación de las mujeres en las personas que tienen contrato a término indefinido con la Cámara se ha mantenido en porcentajes superiores al 55% en los últimos tres años, y todos los niveles de cargo estuvieron mayoritariamente ocupados por profesionales de género femenino en el 2022 (véase gráfica 11).

Gráfica 11. Composición del equipo por género 2022



Por grupos de edad, el rango entre los 30 y 50 años (véase gráfica 12) es el que mayor presencia tiene en los equipos de trabajo de la CCB con 561 personas, 307 de las cuales ejercen sus actividades en el nivel táctico.

Gráfica 12. Composición del equipo por rangos de edad 2022



Columna 1	Columna 2
18-30 años	14%
30-50 años	66%
+ 50 años	20%

### 2.2.1.2 Tasas de rotación y contratación

GRI 401-1

A pesar de continuar presentando cifras de dos dígitos, las tasas de contratación y rotación registraron en el 2022 los niveles más bajos de los tres últimos años; estas tasas son reflejo de las tendencias del mercado laboral pospandemia, caracterizado por una alta rotación del talento y por el incremento en la demanda de profesionales del área tecnológica (véase tabla 11).

Tabla 11. Tasas laborales 2022

	2020	2021	2022
Tasa de contratación	20,3%	16,1%	15,7%
Tasa de rotación	26,2%	27,1%	14,2%

## 2.2.2 Bienestar y calidad de vida

GRI 401-2

En nuestro plan estratégico, en el eje de cultura productiva, hemos definido para el 2025 una Mega que expresa el compromiso de la CCB con su equipo de trabajo: “Seremos una entidad de alto desempeño con resultados extraordinarios y colaboradores motivados, felices y productivos”. Para alcanzar este propósito en el 2022 impulsamos acciones orientadas a las principales expectativas de los colaboradores, entre las que se destacan:

### 2.2.2.1 Modelo de trabajo flexible

Desde abril de 2022 implementamos diferentes alternativas de flexibilización laboral, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y a avanzar en nuestro objetivo corporativo. Este modelo incluye:

- ✓ Posibilidad de elegir el horario de trabajo diario de 8 horas en el rango de 07:00 a.m. a 07:00 p.m.
- ✓ Puestos de trabajo dinámicos que ofrecen la opción de trabajar ocasionalmente de manera presencial en las diferentes sedes de la Cámara con la siguiente disponibilidad (véase gráfica 13).

Gráfica 13. Disponibilidad de puestos de trabajo dinámicos

**Cedritos:**  
20 puestos

**Chapinero:**  
20 puestos

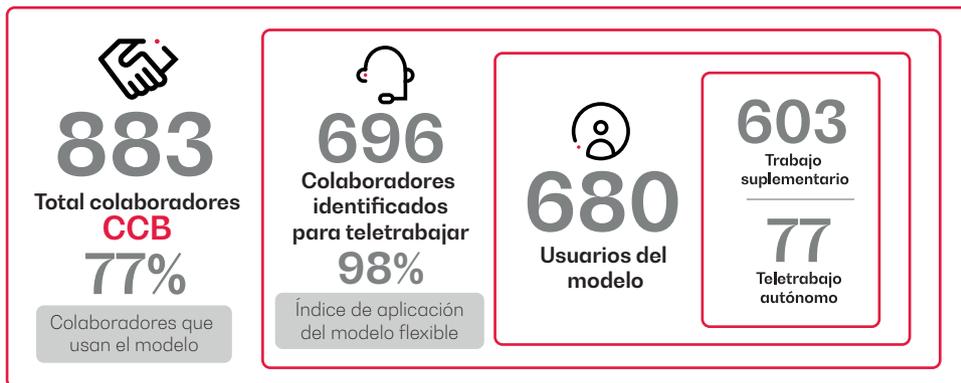
**Kennedy:**  
20 puestos

**Salitre:**  
7 puestos

Además de la revisión jurídica de los Lineamientos Generales del Trabajo Flexible con Teletrabajo (Política de Teletrabajo y de desconexión laboral y el otrosí al contrato laboral para teletrabajadores/as de la Cámara), para formalizar estas opciones realizamos dos webinars que contaron con la participación de 525 personas e identificamos los roles y posiciones en los que es más factible aplicar estas opciones, análisis que indicó que 696 personas podían optar por teletrabajar.

Entre los resultados de la aplicación de este modelo podemos destacar (véase gráfica 14).

Gráfica 14. Datos modelo flexibilidad laboral 2022



- ✓ El teletrabajo suplementario incluye 1 a 3 días de modalidad presencial. Cada equipo acuerda con su líder cuál es la mejor metodología para aprovechar este beneficio, que puede tener una aplicación fija o variable, según el tipo de actividad.
- ✓ El 22% de las 680 personas que usan el modelo, flexibilizan el horario de trabajo en las cinco opciones disponibles.
- ✓ La frecuencia mensual promedio de ocupación de los puestos de trabajo dinámico es de 80 personas, cifra que corresponde al 12% de la población usuaria del modelo.
- ✓ El 80% de las áreas han utilizado los puestos de trabajo dinámico y se gestionaron entre abril y diciembre de 2022, 284 solicitudes.
- ✓ La productividad promedio reportada por las áreas fue del 97,90% al cierre del 2022.

### 2.2.2.2 ReconoSER

Este modelo destaca las contribuciones individuales y por equipos que realizan las mujeres y hombres que forman parte de la organización. El Programa ReconoSER es nuestro sistema de reconocimiento a equipos destacados por distintos aspectos como balance vida-trabajo, percepción de cultura productiva, cumplimiento de objetivos estratégicos y reporte de productividad (véase gráfica 15).

Gráfica 15. Programa ReconoSER



En la contribución por equipos destacamos los proyectos organizacionales que hayan tenido éxito en su implementación y los aportes a la cultura productiva, de acuerdo con cuatro criterios principales (véase gráfica 16).

Gráfica 16. Criterios para valorar la contribución a la Cultura Productiva



Los reconocimientos por las actividades realizadas en el 2021 se entregaron a la Vicepresidencia de Servicios Registrales, la Vicepresidencia de Tecnología, la Contraloría Interna, equipos formados por 223 personas, quienes recibieron como premio un bono para disfrutar una experiencia y medio día de trabajo libre.

El programa de reconocimiento entre compañeros registró 1.398 insignias, mediante las cuales los líderes destacan la labor de los colaboradores en categorías como agradecimiento, compromiso con la cultura de servicio y resultados excepcionales, entre otras.

### 2.2.3 Compensación

GRI 2-19; 2-20; 2-21

En la CCB trabajamos para mantener esquemas salariales justos que estimulen el crecimiento personal y profesional de los equipos de trabajo, con el objetivo, no solo de atraer y retener el mejor talento humano, sino también de generar equidad interna a través de un esquema que tiene en cuenta las responsabilidades de los diferentes niveles de cargo y las refleja en el escalafón salarial.

Para la definición de este escalafón, que incluye a las personas que reciben salario ordinario y a los que reciben salario integral, tuvimos en cuenta el estudio salarial elaborado por un consultor especializado independiente, así como el compromiso institucional con la equidad de género, en virtud del cual la relación de salarios entre hombres y mujeres es, en promedio, de 1, lo que quiere decir que la remuneración está determinada por el tipo de cargo y no por el género de quien lo ejerce.

El incremento de la remuneración en la CCB es igual para todos los trabajadores independiente del cargo. En el marco del Pacto Colectivo se acordó que el incremento anual es igual para todas las personas con salario ordinario y las personas con salario integral reciben el mismo incremento previa autorización de la Junta Directiva (véase gráfica 17).

Gráfica 17. Factores de incremento anual



Teniendo en cuenta los factores mencionados, la Junta Directiva de la CCB aprueba anualmente el incremento salarial, con el propósito de garantizar la viabilidad financiera de la organización y el cumplimiento de las metas y objetivos corporativos (véase tabla 12).



Tabla 12. Relación incrementos anuales 2022

Incremento porcentual de la remuneración anual de la persona mejor pagada	Incremento porcentual promedio de remuneración anual del total de empleados	Relación
6,62%	6,62%	1

## 2.2.4 Formación y desarrollo

GRI 404-1; 404-2; 404-3

Con el objetivo de contribuir al desarrollo personal de los equipos de trabajo, en la CCB generamos espacios de capacitación que fortalecen las habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades y que potencializan los talentos personales. Los espacios son establecidos de acuerdo con los lineamientos corporativos y se clasifican en cuatro categorías de acuerdo con su contenido (véase gráfica 18).

Gráfica 18. Categorías de aprendizaje en la CCB



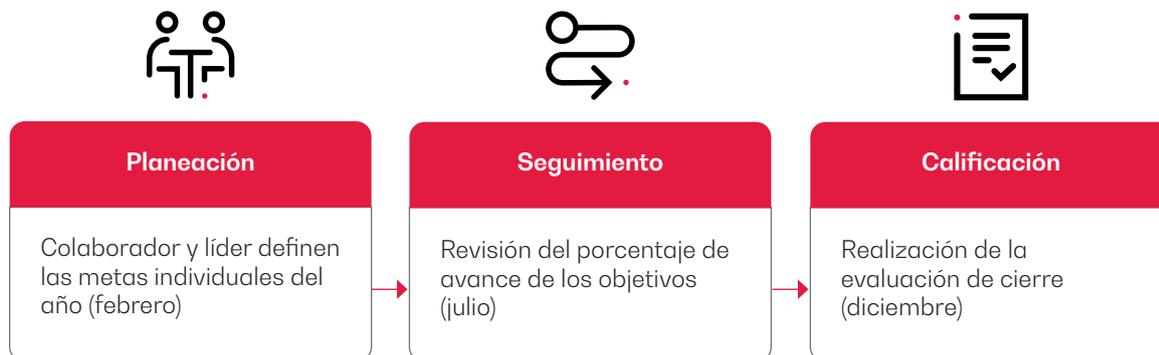
Además, contamos con una plataforma tecnológica con más de 2.000 cursos de libre acceso para las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla de trabajo de la CCB, con contenidos de alta calidad al alcance de todos; entre los más solicitados se encuentran temas como el desarrollo de habilidades de productividad, blandas y de gestión administrativa, entre otros (véase tabla 13).

Tabla 13. Datos clave formación 2022

Categoría	Número de empleados formados		Horas totales de formación		Promedio de horas de formación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Género						
Total	500	400	15.308	12.273	32,5	27,2
<b>Total general</b>	<b>900</b>		<b>27.581</b>		<b>30,65</b>	

Las evaluaciones de desempeño se aplicaron al 100 % de los equipos de trabajo y en conjunto con la metodología “Mapeo de talento” y la “Experiencia del colaborador”, nos permiten identificar las áreas y procesos con mayores requerimientos y caracterizar a los profesionales que forman parte de la CCB, con el propósito de desarrollar, potencializar y retener el talento que necesitamos para el logro de nuestras Megas organizacionales (véase gráfica 19).

Gráfica 19. Fases de la evaluación de desempeño



## 2.2.5 Salud y seguridad

GRI 403-1

Con el propósito de garantizar la salud, el trabajo digno, la integridad y la seguridad de las personas que forman parte de nuestros grupos de interés: colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes, en la CCB mantenemos un compromiso claro y responsable con la seguridad y la salud en el trabajo que incluye asegurar el cumplimiento normativo, generar acciones preventivas frente a los riesgos relacionados con nuestras actividades y establecer controles que reduzcan la probabilidad de lesiones y enfermedades laborales, acciones que articulamos a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), herramienta que registró en el 2022 el 100% de cumplimiento en los estándares mínimos requeridos por la normatividad aplicable (véase tabla 14).

Tabla 14. Cobertura del SG-SST<sup>7</sup>

GRI 403-8

Tipo de trabajadores cubiertos por el SGSST desglosado por tipo de trabajador	Número de trabajadores cubiertos	Porcentaje sobre el total de trabajadores
Empleados directos	942	69,5%
Trabajadores que no son empleados directos de la organización, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo es controlado por la organización	414	30,5%

7. El número de colaboradores cubierto que se reporta en este apartado corresponde al total de personas que durante el año estuvieron cubiertos por el sistema, incluyendo trabajadores a término fijo e indefinido que no se encontraban activos al cierre del año

### 2.2.5.1 Evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-2

En el proceso de inducción, comunicamos los deberes y responsabilidades de las personas que forman parte de la CCB incluyendo los relacionados con la salud y la seguridad, entre los cuales se encuentra el deber de reportar cualquier situación de riesgo a las áreas de infraestructura, servicios administrativos y salud y seguridad en el trabajo. Además, socializamos los procesos definidos para investigar los incidentes de salud y seguridad relacionados con el trabajo y los protocolos que direccionan las actividades a seguir frente a situaciones de riesgo (véase gráfica 20).

Gráfica 20. Protocolos de respuesta ante situaciones de riesgo CCB



### 2.2.5.2 Promoción de la salud y servicios en el trabajo

GRI 403-3; 403-6

En la CCB contamos con servicios y programas voluntarios de promoción de la salud ofrecidos a los trabajadores para abordar los principales riesgos para la salud no relacionados con el trabajo, que abordan, entre otros temas:

- ✓ Prevención y promoción de la salud mental.
- ✓ Estilos de vida saludables.
- ✓ Promoción de actividad física regular, pausas activas, caminatas, actividades recreativas.
- ✓ Programas para liberarse de adicciones.
- ✓ Actividades recreativas para los colaboradores, las colaboradoras y sus familias.
- ✓ Balance vida – trabajo.
- ✓ Prevención de cáncer de próstata, cérvix y seno.
- ✓ Campaña de prevención en enfermedades de transmisión sexual (ETS).
- ✓ Primer respondiente y prevención de emergencias.
- ✓ Preparación e importancia de la lactancia.
- ✓ Prevención de riesgo osteomuscular.

En el entorno laboral y con relación a los riesgos para la salud asociados a las actividades de la CCB, contamos con mecanismos y herramientas que permiten proteger a los equipos de trabajo, entre los que se encuentran:

- ✓ Programas de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial y para desorden de trauma acumulativo.
- ✓ Servicios de asesoramiento en salud, seguridad e higiene laboral.
- ✓ Promoción de la adaptación al trabajo.
- ✓ Servicios de primeros auxilios y tratamiento de urgencias.

### 2.2.5.3 Participación, consulta y comunicación a los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-4

Los espacios de participación y consulta, mediante los cuales aseguramos la inclusión de las mujeres y los hombres que forman parte de la CCB en la mejora continua del SG-SST, están canalizados por medio del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y de instancias de atención específica, como los comités de convivencia y acoso sexual y el equipo de brigadistas de emergencias (véase tabla 15).

Tabla 15. Instancias de participación y consulta del SG-SST

COPASST	Comité de Convivencia	Comité de Acoso Sexual	Brigadistas de Emergencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer, colaborar, estudiar y servir como organismo de coordinación entre el empleador y el personal en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir, examinar, escuchar y emitir informes relacionados con temas de acoso laboral.</li> <li>• Dar el debido acompañamiento si es necesario a las víctimas y reportar cierre del caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar diagnósticos de las emergencias.</li> <li>• Apoyo en evacuación de personal.</li> <li>• Participación en las labores de recuperación.</li> <li>• Control de las zonas en que se presente cualquier emergencia.</li> </ul>

### 2.2.5.4 Capacitación a trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Desarrollamos un plan anual de capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo (SST), el cual es definido de acuerdo con los riesgos identificados. Entre los temas o programas de formación en los que se basaron las capacitaciones, podemos encontrar los relacionados con los asuntos ergonómicos, SG-SST, planes de emergencia, prevención de COVID-19, contratistas, prevención de accidentes, riesgo químico, COPASST y medicina preventiva (véase tabla 16).



Tabla 16. Capacitaciones SST 2022

Formación en salud y seguridad <sup>8</sup>	Trabajadores directos	Trabajadores de proveedores y contratistas
Actividades de capacitación	30	10
Total de personas capacitadas	960	30
Total de horas de capacitación	67	4

### 2.2.5.5 Indicadores de salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-9; 403-10

El monitoreo constante de los factores de riesgo y de mayor incidencia en la salud de los equipos de trabajo, nos ha permitido desarrollar acciones específicas para reducir significativamente la frecuencia y la severidad de los accidentes laborales, como ha sido el caso de los accidentes deportivos. Como resultado, en los últimos seis años, la tasa de frecuencia de accidentes laborales (AL) se ha mantenido en tasas inferiores al 2%, por lo cual la meta se cambió a 1,5% (véase tabla 17).

Tabla 17. Accidentes relacionados con el trabajo 2022

Accidentes relacionados con el trabajo CCB	Empleados directos
Accidentes registrables	2
Tasa de accidentes registrables	0,01
Principales tipos de accidentes presentados	Caída de su propia altura

La baja prevalencia e incidencia de casos de enfermedad laboral (EL), se refleja en la tasa de frecuencia, que se ha mantenido en los tres últimos años por debajo del 1%, y en la tasa de severidad que se ha mantenido en cero. En los últimos diez años no se han presentado casos nuevos de enfermedad laboral (véase tabla 18).

Tabla 18. Enfermedades laborales CCB

Año	Tasa de Frecuencia EL	Tasa de Severidad EL
2020	0,24%	0,0 %
2021	0,11 %	0,0 %
2022	0,65 %	0,0 %

8. Estos datos incluyen a todas las personas que recibieron las capacitaciones durante el año.

En el 2022 se presentaron cinco casos de enfermedades laborales, principalmente relacionadas con el síndrome del túnel carpiano y la epicondilitis lateral, frente a los cuales hemos intensificado los análisis y ajustes de puestos de trabajo, así como las capacitaciones en higiene postural y el seguimiento a la adecuada aplicación de estándares de correcta postura.

## 2.3 Sostenibilidad del medio ambiente

GRI 3-3

El frente de cultura productiva impulsa nuestro compromiso organizacional con el medioambiente y el uso racional de los recursos, elementos fundamentales para alcanzar un desempeño y unos resultados destacados en nuestras operaciones y en el servicio que brindamos. Asimismo, a través de este compromiso buscamos liderar con el ejemplo la adopción de buenas prácticas ambientales entre las empresas de Bogotá y la región.

En nuestra Política de Sostenibilidad y Valor Compartido expresamos estos propósitos y resaltamos la relación mediante uno de nuestros temas materiales, y que nos comprometemos a establecer acciones que busquen transformar los impactos negativos en oportunidades de negocio, que contribuyan a la conservación y recuperación del medioambiente. En este capítulo hemos incluido la principal información sobre nuestra gestión interna y resultados en materia ambiental.

### 2.3.1 Cámara Ecoeficiente

Hemos implementado una estrategia interna orientada a la ecoeficiencia, a través de la cual articulamos a las áreas de la CCB relacionadas con los impactos ambientales para generar de forma conjunta políticas y líneas de acción, mediante las cuales desarrollamos en el 2022 las siguientes iniciativas

#### 2.3.1.1 Consumo de energía

GRI 302-1

La mayor dinámica en las actividades de atención a los afiliados y apoyo a las empresas, así como la realización de un número más alto de eventos presenciales, frente a los espacios efectuados en el 2021 y 2020, son algunos de los elementos que han incidido en el aumento del consumo de combustibles utilizados en la movilización de vehículos propios de la CCB y en el consumo de energía eléctrica, fuente que registró el menor crecimiento con solo el 2,14% de incremento frente al presentado en el 2021 (véase tabla 19).

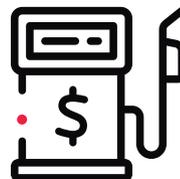


Tabla 19. Fuentes y consumos de energía

Fuente de energía	Utilización	Consumo en volumen o peso	Consumo energético en kWh	Consumo energético en megajulios
Gasolina	Transporte de equipos de trabajo en cuatro vehículos propios de la CCB	9.996 galones	365.853,6	1.317.072,96
Diesel	Transporte de equipos de trabajo en cuatro vehículos propios de la CCB	5.018 galones	204.232,6	735.237,36
Gas natural	Consumo en el desarrollo de los eventos y para la preparación de alimentos. Esto incluye tanto eventos internos, como el alquiler de espacios para eventos externos.	7.298 metros cúbicos	76.993,9	277.178,04
Energía hidroeléctrica	Consumo para las sedes proporcionado y cuantificado por la empresa de energía Enel.		2.179.068	7.844.644,8
Energía solar	Esta fuente de energía se usa para alimentar el sistema de la sede Fusagasugá, reduciendo así la cantidad de energía que se toma del servicio público.		411,5	1.481,4
<b>Consumo total</b>			<b>2.826.559,6</b>	<b>10.175.614,56</b>

Debido a una adecuación de la sede Fusagasugá, que requirió la impermeabilización de la cubierta del techo, fue necesario desmontar los paneles solares, situación que fue aprovechada para realizar su respectivo mantenimiento. Estas actividades generaron una reducción de casi ocho meses en el tiempo que estuvo en funcionamiento esta fuente de energía y que se ve reflejada en el consumo anual total, que se redujo en 12,802 kWh con respecto al registrado en el 2021.

### 2.3.1.2 Consumo de agua<sup>9</sup>

GRI 303-5

En el 2022 también se registró un incremento en el consumo de agua en las instalaciones de la CCB, asociado a la reactivación de eventos y actividades presenciales.

9. Estos datos no incluyen la sede del Centro de Arbitraje y Conciliación (CAC).

Después de haber logrado una reducción del 14,7% en el 2021 frente al consumo registrado en el 2020, la cantidad de agua utilizada en las oficinas y edificios de la CCB ascendió a 13.855 metros cúbicos, unos 0,013855 megalitros, valor que representa un incremento del 27,2% en el 2022.

### 2.3.1.3 Residuos generados

GRI 306-3

Las actividades llevadas a cabo en las instalaciones y sedes de la Cámara de Comercio de Bogotá generan residuos en su mayoría no peligrosos, como papel, vidrio y plástico, los cuales son entregados a gestores autorizados para su adecuado manejo y aprovechamiento. Los residuos peligrosos que generamos son principalmente RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) y son clasificados para asegurar el aprovechamiento de las partes útiles y la disposición reglamentaria de los elementos potencialmente riesgosos, todo por medio de una organización especializada y autorizada para este tipo de actividades (véase gráfica 21).

Gráfica 21. Residuos generados 2022



Durante el 2022 recolectamos residuos como sillas, mesas y mobiliario en desuso o en mal estado, además de la destrucción de documentos que cumplen con el tiempo establecido de retención documental, acciones que se reflejan en el aumento del 280% en el volumen de residuos frente al registrado en el 2021.

### 2.3.1.4 Movilidad sostenible

Desde el 2020, la CCB cuenta con un Plan Integral de Movilidad Sostenible (PIMS), mediante el cual impulsamos el uso de medios de transporte amigables con el entorno por parte de las personas que conforman nuestros equipos de trabajo, por medio de tres estrategias fundamentales (véase gráfica 22).

## Gráfica 22. Logros 2022 Transformación tecnológica



**1** Reducir o modificar las necesidades de viajes de los colaboradores por medio del teletrabajo y horarios flexibles.



**2** Fomentar la movilidad no motorizada y los modos de transporte masivo: CCBici – uso de la bici, uso del transporte público y caminatas. Incluye la disposición de espacios para que aquellas personas que se desplacen en bicicleta hasta su lugar de trabajo, puedan prepararse para su jornada, dotados de duchas, baños y vestieres.



**3** Optimizar o racionalizar el uso del vehículo particular, por medio de la promoción del uso de carro compartido.

## 2.4 Infraestructura y tecnología con enfoque sostenible

GRI 3 – 3

*Estamos comprometidos con el desarrollo de una infraestructura física amigable con el medioambiente, en la que se dé un aprovechamiento eficiente de los recursos, soportado en el uso de tecnologías para disminuir los tiempos, los costos de desplazamiento y la huella de carbono en la prestación de nuestros servicios.*

Impulsar la prosperidad y la equidad en Bogotá y la región, es un propósito que requiere hacer seguimiento constante a la infraestructura física y a las herramientas tecnológicas que soportan los servicios de la CCB, con el objetivo no solo de asegurar su eficiencia y oportunidad, sino también de verificar la coherencia de todas nuestras actividades con el compromiso organizacional con el medioambiente y el uso racional de los recursos naturales que expresamos en la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido.

La relevancia de estos temas es tan significativa para el adecuado desempeño de las funciones organizacionales, que en el plan estratégico del 2025 forman parte del objetivo estratégico “Futuro de la Cámara” que incluye el programa de actualización tecnológica y el componente migración a la nube (véanse gráfica 23 y tabla 20).

En la CCB conocemos el valor que tienen los datos y la información que recibimos y procesamos de nuestros afiliados, por lo cual desplegamos las acciones y procesos requeridos para garantizar el adecuado manejo de la información y la observancia de todas las normas relacionadas; teniendo en cuenta que la información del Registro Mercantil es pública y forma parte de los datos que obligatoriamente las sociedades en Colombia deben presentar como parte de su cumplimiento normativo.



Gráfica 23. Logros 2022 Transformación tecnológica

## Transformación tecnológica

Asegurar la continuidad de las actividades de la Cámara y la disponibilidad de la plataforma tecnológica y de los sistemas de información que las soportan, representan las metas de las iniciativas que componen este programa.

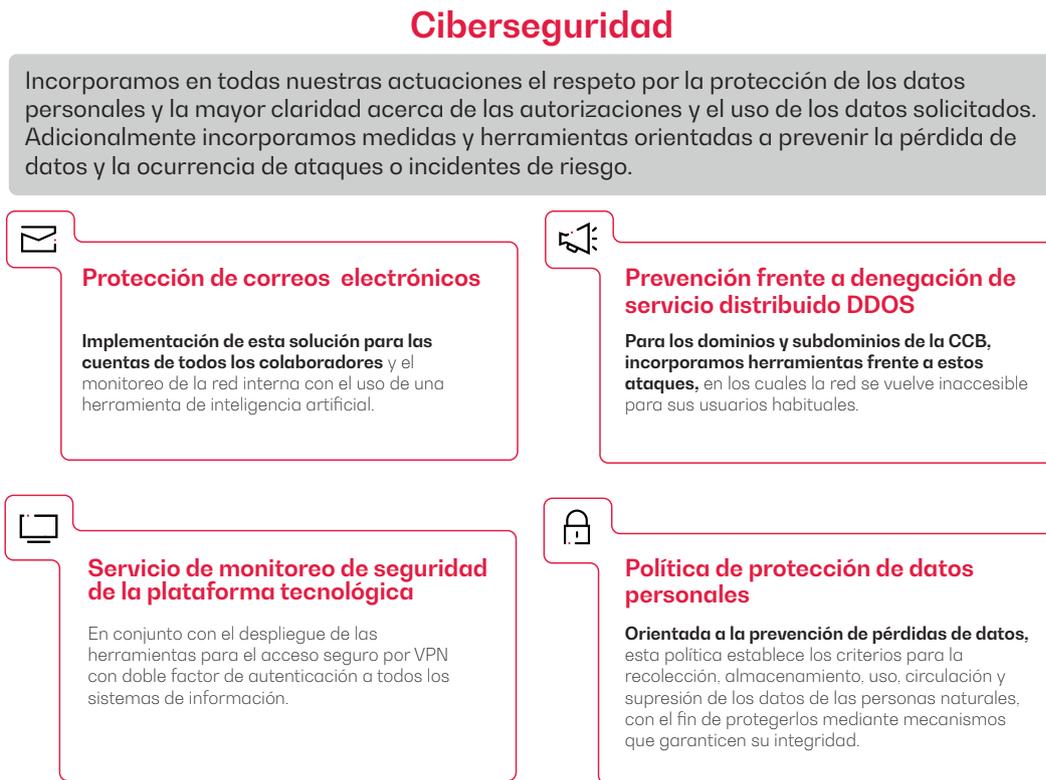


Tabla 20. Indicadores programa de migración a la nube

Indicador	Descripción del indicador	Frecuencia	Unidad de medida	Meta 2022	Resultado 2022
Aplicaciones migradas por año	Mide las aplicaciones migradas por año en proyecto de migración a la nube - "journey to cloud".	Trimestral	Número	12,0%	12,0%
Porcentaje de aplicaciones optimizadas ("refactoring o rearchitect")	Mide el número de aplicaciones migradas a la nube que fueron optimizadas.	Anual	Porcentaje	40,0%	40,0%

Además, en el 2022 contamos con un SOC (Security Operation Center) que apoya y monitorea los procesos relacionados, también de equipos en la nube que facilitan el control y el modelo de seguridad en las transacciones de los registros mercantiles. Asimismo, verificamos los procesos que soportan nuestros procesos operativos, con el objetivo de garantizar la continuidad y seguridad de las actividades de la CCB (véase gráfica 24).

Gráfica 24. Logros 2022 - Ciberseguridad



Los riesgos relacionados con la información de los afiliados son monitoreados y gestionados desde el área de seguridad, según el liderazgo del comité de riesgo de la información y el oficial de la seguridad, encargados de fijar las políticas y pautas del aseguramiento y velar por su implementación.

## 2.5 Servicio al cliente

Para la CCB es fundamental ofrecer a los afiliados y usuarios de nuestros servicios experiencias positivas, mediante las cuales podamos facilitar el acceso, reducir esfuerzos y simplificar sus interacciones con nuestros canales en procesos caracterizados por una cultura empática de servicio.

Por estas razones trabajamos para generar y articular el conocimiento que tenemos de los afiliados y usuarios con el propósito de facilitar la diferenciación, lograr una personalización en la oferta y construir experiencias memorables y cercanas (véase gráfica 25).

## Gráfica 25. Logros 2022 - Servicio al cliente

## Servicio al cliente

La CCB durante el 2022 dedicó gran parte de su esfuerzo a ser una Entidad enfocada en el cliente, con el objetivo de ofrecer una experiencia de servicio de fácil acceso a los servicios, interacciones simples y comunicación fluida.



### Rediseño del portal WEB

Avanzamos en un 74% con la implementación del nuevo portal, el cual integra herramientas de interacción con los clientes como CRM, OnBase, Chat, WhatsApp, entre otras. Realizamos pruebas de vulnerabilidad, verificación de estándares de seguridad, contracción de contenidos y el fortalecimiento del back office.



### Modelo de Autenticación Única de Clientes – MAUC

Con el objetivo de facilitar el acceso de los clientes a todas sus consultas a través de un único usuario, desarrollamos este proyecto que integró 23 aplicaciones bajo un mismo esquema de autenticación. La integración incluyó la página web, la inscripción de documentos y libros electrónicos, certificados de clientes del Círculo de Afiliados, matrícula de persona natural y establecimiento de comercio, mutaciones, y el CAC, entre otras.



### Experiencia Digital

Registramos 540.054 interacciones, cifra que representa una disminución del -6,41% frente al año anterior. Las 5.482 asesorías virtuales incluyeron apoyo en la creación de empresa, requisitos legales y trámites jurídicos; también asesorías en el registro único de proponente y en temáticas de fortalecimiento empresarial, entre otros temas.



# Fortalecimiento empresarial

3

La Cámara de Comercio nos impulsa a generar e implementar iniciativas que fortalezcan el tejido empresarial de Bogotá y los 59 municipios de Cundinamarca que forman parte de nuestra jurisdicción. Estamos comprometidos con el diseño de soluciones que aporten herramientas y conocimientos específicos a nuestros/as empresarios/as y emprendedores/as para incentivar el crecimiento y la generación de valor de sus empresas.

Nuestro marco estratégico definió tres MEGAS, según el frente de fortalecimiento empresarial, que articulamos entre sí y orientan las iniciativas que viene implementando la Cámara en el marco de la reactivación económica; pues el fortalecimiento va de la mano con los procesos de recomposición de la base empresarial que se requieren después de la pandemia.

Apostar por la sostenibilidad de las organizaciones productivas incluye asegurar su viabilidad legal, aportar a la consolidación de su oferta y estructura de negocio, apoyar su acceso a nuevos mercados y acompañar la resolución de controversias; acciones que desarrollamos a través de las líneas de acción que forman parte de nuestros temas materiales y que describimos en este capítulo: servicios empresariales pertinentes, funciones delegadas de registros públicos y medios alternativos para la solución de controversias.

## 3.1 Servicios empresariales pertinentes

GRI 3-3

*Ofrecemos a nuestros empresarios un portafolio de servicios para acompañarlos en sus esfuerzos de generar valor compartido y de lograr su sostenibilidad.*

Las diferentes áreas de la CCB nos articulamos con el propósito de generar soluciones, alternativas y herramientas que apoyen a las empresarias y a los empresarios en sus necesidades de negocio, contribuyendo así a la materialización de sus ideas y la continuidad y crecimiento de sus emprendimientos y organizaciones.

Para lograrlo, hemos segmentado a las empresarias y a los empresarios de acuerdo con la siguiente clasificación (véase gráfica 26).

En el 2022, en el marco de estos segmentos, atendimos un poco más de 126.000 clientes únicos y registramos 340.000 asistencias de servicios; es decir, cada persona participó en tres o cuatro servicios en promedio.

Avanzamos, además, en el proceso de acompañamiento empresarial a 1.971 tipos de negocios y realizamos, en promedio, 60.000 visitas al año para vincular, visibilizar y caracterizar personas o a las empresas impulsando ferias en las localidades, espacios que nos permiten acercarnos y ofrecer nuestro portafolio a nuevos perfiles de emprendedores.

Gráfica 26. Clasificación de empresarios y empresarias



Contamos, además, con un programa de financiamiento que hemos denominado “Crear”, en donde atendimos un poco más de 2.100 operaciones de crédito, subsidiando ciertos costos de la mano del Gobierno Nacional. Empezó en el 2021, pero inició su ejecución formal en el 2022, incluyendo componentes de educación e inclusión financiera, mediante los cuales generamos una respuesta concreta al momento de la reactivación de crédito.

Lanzamos la “Escuela de Transformación Digital”, una iniciativa dirigida a todos los empresarios, para que exploren nuevas formas de hacer sus operaciones diarias. Ello, para que se familiaricen con los recursos y las herramientas que ofrecen los medios digitales para hacer crecer su negocio.

El año pasado cerramos con 950 empresarios o segundo nivel de organizaciones que donan su tiempo para acompañar a otros empresarios en una Red de Voluntariado Empresarial, que hay en el país. En el 2022 contamos con la participación de 16 organizaciones que facilitan la participación de sus colaboradores en 37 regiones del país, maximizando así la presencia y el apoyo de los servicios de la CCB para empresas de diferentes tamaños y regiones.

Se adelantaron acciones tendientes al fortalecimiento de las empresas en diferentes ámbitos relacionados con la sostenibilidad. La apuesta más importante en la materia es la promoción de la adopción del modelo de Sociedades BIC. Con el apoyo a la transformación en Sociedades BIC y con un componente de asistencia técnica, caracterizamos a 463 empresas que ya tienen la definición de actividades BIC a implementar y su respectivo plan de acción; además, asesoramos 167 empresas para la definición de reportes y 176 en reforma de estatutos.

Celebramos un nuevo convenio con Confecámaras para el diseño e implementación de un programa de asistencia técnica. Para finalizar, se estructuró Camino+B para acompañar a 70 Sociedades BIC en la evaluación de su empresa con la herramienta de Sistema B, teniendo en cuenta que les servirá como insumo para su

reporte de gestión y que tendrán la posibilidad de ser postulados a una beca para certificarse como “Empresa B”, que son aquellas empresas con objetivos de “triple impacto”: económico, social y ambiental.

Además, desarrollamos el programa Empresas en Trayectoria Mega (ETM). Con esta iniciativa, se apostó al fortalecimiento y creación de mejores y más empresas a través de su metodología de empresarios para empresarios, y contribuir al crecimiento sobresaliente de las organizaciones con impacto en sus indicadores financieros, así como en los frentes ambientales, sociales y en el gobierno corporativo de las compañías. Para ello, se contó con cinco módulos conservando tres componentes: formación, mentoría y conversaciones poderosas. Se conformaron 201 grupos MEGA con 2.400 empresas vinculadas, de las cuales 825 son de región.

En la tabla 21 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de los servicios empresariales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T, los cuales tienen como año base el 2022.

Tabla 21. Indicadores tablero ESG+T servicios empresariales 2022

ODS	Meta	Indicador	Descripción del indicador	Resultado acumulado diciembre 2022
10. Reducción de las desigualdades	10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	Unidades productivas de emprendimientos inclusivos, lideradas por mujeres atendidas por medio de los servicios de emprendimiento.	Mide los emprendimientos que se encuentran en el programa de inclusión productiva, liderados por mujeres que han sido atendidas a través de servicios de formación o acompañamiento.	137 unidades
		Unidades productivas de emprendimientos inclusivos, fortalecidas mediante los servicios de acompañamiento.	Mide los emprendimientos que se encuentran en el programa de inclusión productiva, que han sido fortalecidos con los servicios de acompañamiento.	208 unidades

### 3.1.1 Plataformas comerciales

Crear espacios de encuentro entre las empresas y negocios y los actores con capacidad de generar intercambios comerciales, complementa el acompañamiento que ofrecemos a las organizaciones afiliadas a la CCB y contribuye al crecimiento, consolidación y sostenibilidad de sus propuestas, facilitando el acceso a nuevos mercados y la continuidad de sus actividades productivas.

Con este propósito, durante el 2022 lideramos los eventos y encuentros comerciales que se describen a continuación.

#### 3.1.1.1 BazaarBog

Esta plataforma mantiene su objetivo de posicionarse como la vitrina virtual gratuita más importante a nivel local, y logró un incremento frente al 2021 de 113% en tráfico al ubicarse en 2.156.395 visitas y del 87,5% en oportunidades de ventas que llegaron a 77.984 clics con intención de compra. Al cierre del año, la plataforma contaba con 22.427 productos y servicios exhibidos de 1.546 empresas *online* del talento local, resultado de 4.054 postulaciones. Con el objetivo de fortalecer la estrategia de omnicanalidad, se unió a Corferias, dando la oportunidad a 353 empresarios.

#### 3.1.1.2 Plataforma de Citas de Negocios (Negocia)

Esta comunidad brinda la oportunidad a empresas nacionales e internacionales de conectarse, generar alianzas y ampliar su red comercial para la demanda de productos y servicios. Cuenta con más de 5.090 empresas inscritas o en proceso de terminar su inscripción, y según su formato, se gestionaron y realizaron 1.864 citas de negocios mediante 14 ruedas de negocios presenciales y virtuales para las empresas participantes en la plataforma (1.647) con compradores en 2022.

#### 3.1.1.3 Programa ARTBO ARTBO | Fin de Semana

Este evento que se desarrolló del 22 al 24 de abril de 2022 por medio de 56 espacios y contó con otras secciones y componentes, como un servicio gratuito de rutas transversales y circulares, mediación, intervención (Planetario de Bogotá), Encuentro Editorial, Foro, Casa ARK-ARTBO y el Programa de Invitados Especiales. Al finalizar su edición, registró 34.386 visitas a los espacios.

### 3.1.1.4 Feria Internacional de Arte de Bogotá



El balance fue positivo en varios aspectos: 17.241 visitantes durante los cuatro días de feria, se generaron 282 negocios efectivos reportados. En la sección ArteCámara cabe resaltar la vinculación de artistas regionales que significó el 65% del total de participación. Se desarrolló la sección Foro, este espacio de carácter académico atrae la opinión de curadores, instituciones nacionales e internacionales y coleccionistas con perfil académico. Asimismo, la sección Libro de Artista tuvo un balance positivo, tanto en ventas como en conexiones con agentes de arte. En total se reportaron ventas por \$98.000 millones.

### 3.1.1.5 ARTBO | Salas



La programación tuvo un año con una participación destacable de artistas curadores y público en todo el año: en total, 110 artistas participaron en exposiciones y 15 curadores y una asistencia a dichos eventos de 1.303 personas.

### 3.1.1.6 ARTBO | Tutor



Es un referente en programas de arte y educación en Bogotá: ha logrado posicionarse y evolucionar de acuerdo con las necesidades de los artistas autodidactas y emergentes, que son el público objetivo. Después de la reunión de retroalimentación que se tuvo con los proveedores designados del 2022, se detectaron oportunidades de mejora en el contenido y plan de trabajo que se integraron a los lineamientos que proponen para la contratación del próximo año. Se espera recibir cerca de 300 aplicaciones para ARTBO | Tutor en el 2023. Por último, 90 personas para formar parte de este plan.

### 3.1.1.7 Bogotá Fashion Week – BFW



Del 19 al 21 de mayo de 2022 se llevó a cabo la quinta versión de Bogotá Fashion Week, y se atendió directamente a más de 160 empresas del sector de la moda, que dieron los siguientes resultados: 2,1 millones de USD en negocios *wholesale* proyectados, +1.500 millones de pesos en ventas *retail*, 30 compradores internacionales, 20 compradores nacionales, +400 citas de negocios, 16 pasarelas, 10 conversaciones, 8 momentos en sala de experiencias, +19.000 asistentes.

### 3.1.1.8 Bogotá Audiovisual Market – BAM



Del 11 al 16 de julio se llevó a cabo el evento Bogotá Audiovisual Market – BAM de manera híbrida, tres días digitales, tres días presenciales, 60 compradores internacionales, 150 acreditados de industria, se recibió una cifra récord de 36 proyectos de largometraje terminados.

### 3.1.1.9 Bogotá Music Market – BOmm



Se llevó a cabo del 12 al 16 de septiembre en el Teatro Colón, Centro Cultural Gabriel García Márquez y en el Museo Colonial, donde se realizaron los *showcases*, BOmm Talks, BOmm Labs y Ruedas de Negocio, actividades enfocadas en apoyar la reactivación del sector empresarial de la música. La convocatoria de proyectos artísticos llegó a las 900 propuestas, 40% más que la demanda del año anterior. El BOmm tuvo la participación de 300 artistas, 160 compradores nacionales, 100 compradores internacionales de 20 países y 110 agentes, quienes entre sí agendaron 1.560 citas presenciales y 1.490 citas virtuales.

### 3.1.1.10 Bogotá Madrid Fusión – BMF



El evento se realizó del 1 al 3 de diciembre con el tema “En busca de una identidad culinaria”. Este escenario reunió a más de 967 asistentes durante los tres días, 30 chefs y cocineros ampliamente reconocidos en los ámbitos nacional e internacional por su experticia en la escena gastronómica, quienes participaron en las diez ponencias que se efectuaron diariamente y que tuvieron una duración de 40 minutos cada una. Junto con el Grupo Vocento se definieron 17 chefs internacionales y 13 chefs nacionales. En la rueda de negocios se registraron 227 participantes, 82 (36%) compradores y 145 (64%) vendedores, los cuales fueron aceptados en su totalidad. En Bogotá Gastro Fest, se recibieron 149 propuestas en la fase de convocatoria, de las cuales se evaluaron 94; luego en fase de evaluación y selección se dejaron 50 establecimientos, y para acompañamiento y mentoría se desarrollaron siete talleres en fortalecimiento de modelo de negocio.

## 3.2 Funciones delegadas de registros públicos

GRI 3-3

*Contribuimos a una mayor transparencia en el desarrollo de las actividades de comercio al recopilar, administrar y compartir información confiable, oportuna, veraz y de acceso público.*

Además de ser una fuente de información, el registro público genera certeza y seguridad jurídica, elementos vitales para los negocios y las actividades comerciales. Contar con un registro central calificado, que dé fe pública sobre aspectos como la propiedad y representación legal de las empresas y negocios, proporciona elementos estadísticos clave para el establecimiento de políticas públicas, facilita la verificación de requisitos necesarios en la contratación pública y agiliza el desarrollo de acuerdos comerciales privados a todo nivel.

En el marco de este propósito, durante el 2022 desarrollamos algunas acciones, entre las que se destacan:

- ✓ Automatización de documentos. Buscamos mejorar el proceso de inscripción y actualización de la información en los registros públicos, con el apoyo de la inteligencia artificial y la tecnología en la nube.
- ✓ Rediseño de los servicios virtuales registrales. Con el objetivo de mejorar la experiencia del cliente en el proceso de inscripción y renovación, estamos revisando los servicios virtualizados, para hacerlos más amigables y ajustarlos a la necesidad del cliente, al tiempo que garantizamos el cumplimiento legal.
- ✓ Simplificación de trámites. Trabajamos el año pasado con la DIAN para eliminar la asignación o elaboración del pre-RUT en el proceso de constitución de empresa, para simplificar un trámite para el empresario.
- ✓ Ampliación de la Ventanilla Única Empresarial para facilitar la renovación nacional. Incluimos nuevos municipios en ese proceso a fin de permitir que, con el desarrollo de los trámites en un punto de la geografía nacional, el empresario pueda cumplir con el trámite para las distintas ciudades del país en donde opera, apoyado en la herramienta tecnológica Renovación Nacional, que le permite a los empresarios que tienen su domicilio principal en nuestra jurisdicción, renovar sus establecimientos de comercio de Bogotá y del país en una sola plataforma.
- ✓ Unificación de criterios nacionales en temas registrales. Junto con las Cámaras de Comercio del país facilitamos que los empresarios cumplan los requisitos de las diferentes jurisdicciones a través del comité RUES<sup>10</sup>, en el cual trabajamos para unificar criterios jurídicos a nivel nacional.
- ✓ Transición de vigilancia de la Superintendencia de Comercio a la Superintendencia de Sociedades. Logramos que todo el proceso fuera transparente para los afiliados y que no tuvieran dificultades para realizar su proceso de renovación o inscripción.

En la tabla 22 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de las funciones delegadas de registros públicos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T.

---

10. RUES: Registro Único Empresarial y Social.

Tabla 22. Indicadores tablero ESG+T funciones delegadas de registros públicos 2022

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	Cumplimiento de tiempos de respuesta prometidos al cliente en constitución de sociedades comerciales.	Mide el porcentaje de cumplimiento en los tiempos de respuesta prometidos al cliente en la constitución de sociedades comerciales, de acuerdo con lo ofrecido en la página web, como apoyo al mejoramiento del Indicador de Apertura de Empresa de Doing Business que mide el Grupo Banco Mundial.	95 %	99,4 %	Alto
	Índice de renovación de la población con último año renovado (UAR-1).	Número de matrículas renovadas que permiten medir la fidelización de los clientes y la gestión comercial de la CCB, para los registros públicos.	79 %	77,9 %	Alto
9.4 Reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías.	Participación virtual de los servicios diferente a renovaciones.	Mide la participación virtual de otros servicios registrales (matrícula de persona natural, matrícula de establecimiento de comercio, cancelación de matrícula, mutaciones del registro público, inscripción de libros, depósito de estados financieros y registro de proponentes).	65 %	69 %	Alto
	Porcentaje de renovación virtual.	Mide la participación en transacciones con diligenciamiento del formulario de renovación de forma virtual.	92 %	94,2 %	Alto

## 3.3 Medios alternativos para la solución de controversias

GRI 3-3

*Somos una instancia válida y reconocida en la apropiación, formación y uso de medios alternativos de solución de conflictos, facilitando el acceso a la justicia y contribuyendo a la descongestión del sistema judicial.*

La Cámara de Comercio de Bogotá cuenta con una Vicepresidencia del Centro de Arbitraje y Conciliación, la cual es responsable del centro autorizado por el Ministerio de Justicia para ofrecer mecanismos de resolución de conflictos, los cuales constituyen una opción para que las personas, comerciantes o cualquier persona natural tenga la capacidad de elegir la justicia ordinaria o un mecanismo de justicia privada para resolver su controversia de una forma más ágil.

Al seleccionar los mecanismos de resolución de conflictos, las personas interesadas deben seguir las mismas etapas procesales que tiene un proceso judicial: demanda, contestación, pruebas, alegatos de conclusión y un fallo final que, en arbitraje, denominado laudo. La diferencia de este centro de arbitraje con un despacho judicial consiste en que se puede solucionar cualquier conflicto en un tiempo menor y que la solución la da una persona especializada. Contamos con la autorización para atender cualquier tipo de controversias, excepto los temas penales y laborales.

Somos el centro más importante de Colombia y uno de los más importantes del mundo, no solo por la rigurosidad y eficiencia de nuestros procesos, sino también porque hemos trabajado para poner estos recursos a disposición de las personas naturales y el pequeño empresario o emprendedor independiente.

En el 2022 desarrollamos tres actividades principales:

1. Arbitraje por Colombia. En el marco de esta iniciativa visitamos los consultorios jurídicos de las universidades del país, para divulgar las características de los mecanismos y promover el arbitraje gratuito, el cual aplica a controversias que no superen los 40 salarios mínimos legales vigentes, asegurando una resolución que se aplica a controversias por cuantías mucho mayores.
2. Jornadas de conciliación. Realizamos cuatro jornadas gratuitas anualmente y con la denominación de “Conciliatones” atendemos estratos 1,2 y 3, así como población migrante y vulnerable.
3. Programa “Hermes”. Dirigido a promover la mediación escolar y la resolución de conflictos mediante el diálogo. Al cierre del 2022 habíamos intervenido más de 400 colegios públicos.

En la tabla 23 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de los medios alternativos para la solución de controversias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T.

Tabla 23. Indicadores tablero ESG+T funciones delegadas de registros públicos 2022

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre del 2022
16.a Fortalecer instituciones, para crear capacidades de prevenir la violencia.	Porcentaje de acuerdo en conciliación en equidad.	Mide los acuerdos logrados en conciliación en equidad frente a las audiencias ejecutadas.	77,0%	81,2%	Alto
	Contribución de conceptos y herramientas en convivencia estudiantil.	Mide la contribución del programa de convivencia estudiantil para instruir a jóvenes y niños como mediadores de convivencia.	Línea base	89,8%	Línea base



# 4

## Entorno de negocios

El tercer frente de nuestra planeación estratégica se denomina “Entorno de negocios” e incluye la Mega relacionada con las acciones, mediante las cuales impulsamos la competitividad de las empresas y el ambiente favorable para el intercambio comercial, así como la cooperación y las relaciones internacionales y la articulación entre actores públicos y privados, todas con el propósito de contribuir a la creación, crecimiento y permanencia en el tiempo de las empresas y negocios.

Aportar para que los intercambios comerciales se concreten, requiere de un entorno normativo y de mercado favorable, que facilite los contactos entre los actores que demandan productos y servicios y los que generan la oferta; elementos que contribuyen a la sostenibilidad y que desarrollamos a través de las líneas de acción que forman parte de nuestros temas materiales y que describimos en este capítulo: empresas competitivas y entorno de negocios favorable, gestión de la cooperación y de las relaciones internacionales y la corresponsabilidad público-privada.

## 4.1 Empresas competitivas y entorno de negocios favorable

GRI 3-3

*Aportamos al crecimiento y desarrollo sostenible de Bogotá-Región a través del fortalecimiento de las capacidades de las empresas y el cierre de brechas que impiden las mejoras en competitividad de los sectores.*

En la Cámara de Comercio de Bogotá lideramos el Programa de Iniciativas Clúster para impulsar el desarrollo de proyectos y acciones que mejoren la productividad de las empresas y el entorno para algunos sectores prioritarios. Los empresarios de estos clústeres acceden a programas especializados, diseñados a la medida de sus necesidades, que buscan mejorar sus procesos, aumentar sus ventas, incorporar nuevas tecnologías e internacionalizarse, entre otros servicios.

El impulso que le damos al trabajo de los clústeres permite canalizar herramientas, conocimientos e iniciativas para contribuir al logro de nuestro propósito fundamental de tener más y mejores empresas. Las iniciativas clústeres, lideradas por la CCB, incluyen los siguientes sectores (véase tabla 24).

**Tabla 24.** Iniciativas clústeres CCB 2022

Construcción

Alimentos y gastronomía

Servicios financieros

Cosméticos y bienestar

Farmacéutico

Industrias creativas y contenidos

Logística y movilidad

Salud

Turismo

Joyería y bisutería

Prendas de vestir

Cuero, calzado y marroquinería

Impresión y *packaging*

Música

Energía

Software y TI

Cada clúster tiene una institucionalidad, tiene un comité ejecutivo que está constituido por representantes de todas las partes interesadas entre empresarios, aliados, gremios, entre otros. Periódicamente se generan espacios de participación, en los que se promueve la diversidad en términos de tamaño y actividades y en donde se validan las prioridades para el clúster, así como la agenda de proyectos y temas a abordar. Desde la Cámara de Comercio de Bogotá cumplimos la función de secretaría técnica y lideramos espacios de indagación y retroalimentación en donde se analizan los avances y los planes a seguir.

Dada la variedad de factores que abordan los 16 clústeres y la multiplicidad de actores que articulamos en

cada uno, trabajamos agrupando los proyectos que impulsamos con cuatro ejes transversales, que nos permiten maximizar el impacto de nuestras acciones (véase gráfica 27).

Gráfica 27. Líneas de trabajo transversales



## 4.1.1 Clusterización de la reactivación

Los clústeres constituyen un elemento clave para alcanzar el propósito de reactivación económica que hemos impulsado desde la CCB, como respuesta a los retos que planteó la pandemia para el sector productivo. Durante el 2022, centramos nuestros esfuerzos en la iniciativa que hemos denominado “clusterización de la reactivación”, mediante la cual beneficiamos a más de 27.511 personas y 20.795 organizaciones, de las cuales 20.408 fueron empresas. Igualmente, 4.364 personas de 2.424 empresas participaron en la institucionalidad de los clústeres. Por lo anterior, y con el fin de brindar servicios especializados, se diseñaron 11 programas bandera con los siguientes resultados:

### 4.1.1.1 Programa de reactivación económica para el sector inmobiliario

Benefició a 743 inmobiliarias a través del acceso a contenidos y conferencias con expertos en temas como marketing digital y gestión empresarial. También impactó a 101 inmobiliarias por medio de la apropiación de estrategias digitales y comerciales para incrementar sus clientes y ayudarlas a aumentar su red de contactos y participar en espacios comerciales, logrando un incremento promedio de “leads” o prospectos de negocio mensuales de 16%, y uno del 67% a lo largo de los cinco meses de acompañamiento. Este contó con un índice de experiencia del cliente del 94,2% y un Net Promoter Score (NPS) del 86,96.

### 4.1.1.2 Programa de reactivación para el sector eficiencia energética

Se beneficiaron 760 empresas pertenecientes al segmento de prestadoras de servicios energéticos y empresas de otros sectores interesados en conocer e implementar soluciones de gestión eficiente de la energía, a través de formación especializada en gestión de proyectos y marketing digital. Se efectuaron ocho espacios de conocimiento denominados “jueves de la eficiencia”, donde se abordaron temáticas relacionadas con mecanismos de financiación, incentivos tributarios, buenas prácticas en contratación y estructuración de proyectos, entre otros. El programa permitió incrementar ventas y clientes potenciales en un promedio de 10%. El índice de experiencia del cliente fue de 87,23% y un NPS del 86,67.

### 4.1.1.3 Programa de reactivación para el sector de belleza y bienestar

Benefició a 742 empresas, 130 de estas con actividades de apoyo a mayor profundidad, allí recibieron acompañamiento personalizado para la definición de estrategias digitales y comerciales; acceso a cursos, talleres y conferencias para mejorar la gestión de la empresa, además de espacios de *networking* para aumentar contactos con proveedores y clientes. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 85,76% y un NPS del 83,33.

### 4.1.1.4 Programa de reactivación económica para droguerías y tiendas naturistas

Se beneficiaron 598 droguerías, principalmente pequeñas e independientes que realizaron procesos de formación en herramientas digitales por medio de una plataforma de Moodle. 103 empresas hicieron la ruta de apropiación de herramientas digitales, donde 18 implementaron su plan de marketing digital. Según el informe

de gestión al 31 de diciembre de 2022, 14 de 25 empezaron a usar las herramientas de posicionamiento en Google, 31 se digitalizaron con soluciones de ERP, y cinco implementaron soluciones de telesalud. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 89,46% y un NPS del 71,43.

#### 4.1.1.5 Programa de reactivación para el sector de gastronomía

Benefició a 1.837 empresas y ha impactado a 602 empresas, resultado alcanzado con el respaldo de un equipo de consultores de apoyo 1-1 a las empresas en Bogotá y, particularmente, en otros municipios de la región. De igual manera, parte de las empresas impactadas que participaron en el componente de innovación diseñaron ocho prototipos enfocados en servicio. Del total de empresas beneficiadas e impactadas, el 33% de estas se encuentran ubicadas fuera de Bogotá, liderado por la Provincia del Guavio (Guasca y Junín). Este contó con un índice de experiencia del cliente de 88,91% y un NPS del 74,14.

#### 4.1.1.6 Programa de reactivación para el sector salud

Benefició a 2.864 empresas y ha impactado a 363 con la implementación de soluciones o asesorías especializadas. Se realizaron 16 *webinars*/talleres/charlas/masterclass con expertos en diferentes temas, como seguridad de la información de la historia clínica, cumplimiento de la Resolución 3100 de 2019 para la habilitación de telemedicina y las distintas posibilidades de tecnificación de los procesos en la prestación de salud enfocados principalmente a las mipymes. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 91,75% y un NPS del 85,72.

#### 4.1.1.7 Programa de reactivación industrias creativas

Benefició a 2.274 empresas con más de 50 *webinars* y charlas especializadas, con el objetivo de mejorar el conocimiento en diferentes tendencias para estos sectores económicos, dar a conocer los incentivos tributarios de los cuales se pueden beneficiar, brindar herramientas para mejorar sus estrategias empresariales en temas de sostenibilidad, nociones de propiedad intelectual e innovación y nuevos negocios. Se impactaron a 416 empresas mediante la formación especializada, participación en ruedas de trámites, de negocios y de proyección. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 87% y un NPS del 78,26.

#### 4.1.1.8 Programa de reactivación para el sector moda

Benefició 967 mipymes manufactureras y estuvo orientado en fortalecer las marcas de Bogotá-Región en los canales digitales y presenciales, con el acompañamiento de expertos que brindaron asesoría personalizada para la implementación de herramientas y metodologías de fácil aplicación. Se logró impactar a 352 empresas únicas en profundidad con el acompañamiento personalizado. Los participantes registraron un incremento de nuevos clientes o seguidores en los canales de comercialización del 68%, y el 84% de los encuestados manifestaron incremento de sus ventas. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 91,46% y un NPS del 90,01.

#### 4.1.1.9 Programa de innovación de soluciones digitales, financieras y logísticas

Benefició a 1.426 empresas e impactó a otras 554 por medio de una ruta de formación para empresas de la oferta, la cual pone a disposición soluciones digitales, financieras y logísticas, donde se desarrollaron cinco ciclos de aceleración de proyectos de innovación. Este contó con un índice de experiencia del cliente de 92,41% y un NPS del 80,75.

#### 4.1.1.10 Programa de reactivación turismo

Benefició a 890 empresas e impactó a 226 empresas por medio de una oferta centrada en dos rutas de innovación e Innovatalks. También se contó con una agenda de talento humano que benefició a 155 profesionales en capacitación del idioma inglés, servicio al cliente y 24 certificados en NSCL “Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa”, así como en “Diseñar paquetes turísticos de acuerdo con componentes técnicos y estándares de servicio”. Este contó con un índice de experiencia del cliente del 84,44% y un NPS del 65,67.

#### 4.1.1.11 Programa de reactivación de las exportaciones del sector farmacéutico

Benefició 1.102 empresas e impactó a 57 empresas, que recibieron cinco talleres sobre diferencias y similitudes en el proceso de registro sanitario de medicamentos para Centro América, Portugal, Israel, Sudáfrica, Indonesia y Sur América; un curso corto (22 horas) para la asesoría en registro sanitario de medicamentos en América Latina, Estados Unidos y Europa, y seis *webinars* para fortalecer el perfil exportador de la industria farmacéutica de Bogotá. Además, se contó con un total de 50 horas de formación especializada con 3.000 asistentes de 1.200 empresas de Bogotá y el resto del país.

En la tabla 25 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de las acciones de impulso a la competitividad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T, los cuales tienen como año base el 2022.

Tabla 25. Indicadores tablero ESG+T competitividad 2022

ODS	Meta	Indicador	Descripción del indicador	Resultado acumulado diciembre 2022
08. Trabajo decente y crecimiento económico	<p><b>8.5</b> Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p><b>8.6</b> Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p>	Mujeres beneficiadas en talento humano.	Mide el número de mujeres beneficiadas del eje de talento humano	491 mujeres
		Personas beneficiadas en talento humano.	Mide el número de personas beneficiadas del eje de talento humano.	2.314 personas
		Jóvenes beneficiados en talento humano.	Mide el número de jóvenes beneficiadas del eje de talento humano.	311 jóvenes
09. Industria, innovación e infraestructura	<p><b>9.3</b> Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.</p> <p><b>9.5</b> Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí al 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes, y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.</p>	Empresas que participan en programas de proveeduría.	Mide el número de empresas beneficiadas del eje de proveeduría.	63 empresas
		Empresas que participan en programas de innovación.	Mide el número de empresas beneficiadas del eje de innovación y nuevos negocios.	1.161 empresas

Algunos de los retos frente a este tema en el 2023 son:

- ✓ Identificación y mayor definición de las herramientas y conocimientos que con mayor prioridad se requieren en materia de talento humano.
- ✓ Generación de acciones concretas que permitan cerrar las brechas entre la oferta y la demanda laboral y que contribuyan a generar puntos de encuentro entre las oportunidades que ofrece el tejido productivo y las expectativas de la gente, especialmente los jóvenes.
- ✓ Fortalecer la comunicación de los beneficios que la gestión de la sostenibilidad genera sobre la rentabilidad, las oportunidades de negocio y la economía de las organizaciones.
- ✓ Avanzar en la generación de soluciones de acompañamiento que hagan visibles los beneficios de la articulación entre la sostenibilidad, la innovación, la internacionalización y el talento humano y que impulsen las oportunidades de apertura de mercados para las empresas y organizaciones afiliadas a la CCB.

## 4.2 Gestión de la cooperación y de las relaciones internacionales

GRI 3-3

*Generamos alianzas, vínculos y acciones coordinadas para lograr mayor cobertura, impacto, visibilidad y desarrollo del entorno empresarial de Bogotá-Región, para estimular su crecimiento económico y el intercambio comercial.*

Cumplir el propósito de la CCB de impulsar a las empresas y a los empresarios de Bogotá y la región, no solo requiere de la interacción entre entidades y actores nacionales, sino también necesita de la identificación, el establecimiento y la gestión estratégica de relaciones con organismos internacionales a fin de generar y aprovechar oportunidades de mercado y expansión.

La Vicepresidencia de Relaciones Internacionales y Cooperación lidera este relacionamiento con el propósito además de centralizar las necesidades, iniciativas y proyectos que las diferentes áreas de la Cámara gestionan con actores internacionales, ejerciendo una vocería única dotada de la visión integral de las actividades de la CCB.

Trabajamos para alcanzar estos propósitos a través de tres líneas de trabajo:

- ✓ **Relaciones internacionales:** área encargada de mantener la relación política con los aliados internacionales, embajadas de Colombia en el exterior, embajadas de otros países, organismos internacionales y cámaras binacionales, entre otros, asegurando así el relacionamiento directo y la respuesta oportuna a requerimientos y demandas de la entidad frente a estos actores.

- ✓ **Comité Nacional ICC Colombia:** “La Cámara de Comercio Internacional (CCI) (International Chamber of Commerce) es la organización empresarial más grande del mundo, representa a más de 45 millones de empresas de cerca de 100 países. Su misión es hacer que los negocios funcionen para todos, siempre y en cualquier parte del mundo, con el objetivo de promover el comercio, la inversión internacional y las políticas y medidas dirigidas a facilitar la operación internacional de las empresas<sup>11</sup>”. La Cámara de Comercio de Bogotá cumple el rol de representar a Colombia ante la Cámara de Comercio Internacional y presidir el Comité Nacional ICC Colombia. Este comité despliega sus actividades por medio de nueve comisiones temáticas, cada una con un plan de trabajo orientado a analizar la normatividad relacionada con las actividades empresariales, a proponer modificaciones o sugerencias y a generar conceptos frente a propuestas de organismos internacionales en la materia, además de proponer e implementar estudios y proyectos a favor del intercambio comercial.
- ✓ **Cooperación nacional e internacional:** esta línea tiene el propósito de apalancar recursos financieros y técnicos para lograr que los diferentes programas e iniciativas de la CCB puedan tener un mayor alcance e impacto, maximizando las oportunidades para los afiliados. Todos los proyectos que gestionamos desde esta línea apoyan iniciativas de otras áreas y los indicadores de sostenibilidad están proyectados a la definición de alianzas y al apalancamiento de recursos para las áreas responsables de actividades misionales de la Cámara.

Frente a las acciones realizadas en el 2022, destacamos las siguientes:

- ✓ **Atención de misiones comerciales de empresarios** que llegan al país y acompañamiento a misiones de empresarios colombianos que quieran llegar a otros mercados y a otras regiones del país. En el 2022, SIPO, el programa de promoción de importaciones de Suiza generó una agenda sobre los requerimientos de insumos de ingredientes naturales para el sector cosmético, en el que las empresas interesadas pudieron conocer las necesidades y requerimientos específicos.
- ✓ En el marco de las actividades del **Comité Nacional de la Cámara de Comercio Internacional - ICC Colombia**, llevamos a cabo 66 eventos y 26 sesiones de comisión y grupos de trabajo, las cuales contaron con 8.407 participantes y 5.493 clientes únicos. Se destaca un encuentro anual de los miembros ICC con 111 participantes y el cierre de la estrategia de la Ruta de Integridad Empresarial.
- ✓ **Designación del presidente de la CCB, Nicolás Uribe como presidente de la Federación Mundial de Cámaras de Comercio<sup>12</sup>.** Como representante de 150 Cámaras de Comercio a nivel mundial, impulsó en acercamiento del sector empresarial a la sostenibilidad.

---

11. Fuente: <https://www.ccb.org.co/camara-comercio-bogota/camara-comercio-internacional>.

12. WCF World Chambers Federation. Es un organismo no gubernamental apolítico que proporciona una plataforma para que los líderes de las Cámaras se conecten, inspiren y fortalezcan los vínculos entre las Cámaras de Comercio de diferentes países. <https://iccwbo.org/world-chambers-federation/about-world-chambers-federation/#:~:text=WCF%20is%20a%20non%2Dpolitical,and%20strengthen%20links%20among%20chambers>

- ✓ **Adjudicación de tres convocatorias** financiadas por la Unión Europea asociadas a temas de sostenibilidad:
- **AL-INVEST Verde** empezó a apoyar el programa de economía circular que lidera la Vicepresidencia de Competitividad movilizando recursos para darle un mayor alcance y visibilidad.
  - **ADELANTE 2** está orientado a impulsar la moda sostenible y a apoyar la internacionalización de las empresas del sector, mediante la divulgación de los requisitos y certificaciones requeridos por el mercado europeo.
  - **Erasmus+** es el programa de la Unión Europea (UE) para el fortalecimiento del sector académico, específicamente de las capacidades del sector privado, para el entendimiento de las necesidades de formación de los profesionales sobre el sector real y de preparación de las necesidades hacia el sector real de temas de sostenibilidad ambiental, DD. HH. y otros temas asociados.

En la tabla 26 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de la gestión de la cooperación y las relaciones internacionales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T.

**Tabla 26.** Indicadores tablero ESG+T cooperación y relaciones internacionales 2022

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre de 2022
<b>17. Alianzas</b> para lograr los objetivos	Recursos obtenidos por los emprendedores y empresas.	Monto de recursos obtenidos por los emprendedores y empresas acompañadas para el acceso a los diferentes mecanismos identificados (en pesos).	850 millones	717 millones	Medio
	Consecución de recursos de cooperación.	Monto de recursos de cooperación conseguidos para la CCB (en pesos).	1.300 millones	1.312 millones	Alto
<b>17.3 Movilizar</b> recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo	Empresas beneficiadas con las jornadas y los eventos de ICC Colombia.	Número de empresas beneficiadas con las jornadas y los eventos de ICC Colombia (cliente único).	5.196	5.493	Alto
	Empresas únicas beneficiadas con los programas de relaciones internacionales.	Mide el número de empresas beneficiadas con los programas de relaciones internacionales (misiones empresariales, mesas sectoriales, programas especiales).	200	206	Alto

Algunos de los retos en este tema para el 2023 son:

- ✓ **Alcanzar** mayores posibilidades y nuevos actores internacionales para concretar nuevos programas y proyectos específicos para las empresarias y los empresarios.
- ✓ **Promover** el conocimiento de las oportunidades que existen desde la cooperación internacional para el acceso a recursos y generación de capacidades.
- ✓ **Conectar** a las empresas con las líneas de cooperación específicas en aspectos de sostenibilidad que se trazan como prioridad para la comunidad internacional.

## 4.3 Corresponsabilidad público-privada

GRI 3-3

*Acercamos al sector público, al sector privado y la sociedad civil para buscar soluciones estratégicas a los problemas empresariales y de entorno que impiden el desarrollo sostenible de Bogotá-Región.*

En la CCB creemos que los retos que tenemos como sociedad solo se podrán enfrentar si trabajamos en conjunto, tal como lo establece el ODS 17 de Alianzas para lograr los Objetivos. Según esa premisa, reconocemos que hay muchas entidades que nos complementan y trabajamos para lograr una articulación efectiva entre los actores públicos y privados que puedan contribuir a la actividad empresarial, y a la implementación de herramientas y soluciones que fortalezcan un entorno favorable para los negocios.

Para lograrlo, desarrollamos una estrategia en articulación público-privada que identificó, por cada una de las líneas de acción de la CCB, quiénes son o quiénes podrían ser los aliados estratégicos para el logro de los diferentes propósitos de cada línea. También establecimos los objetivos del relacionamiento, los logros que buscamos obtener en el mediano y largo plazo, y la forma en la que estas acciones van a impactar y apoyar a las empresarias y los empresarios de nuestra región.

Con actores públicos establecemos acuerdos de trabajo conjunto para impulsar proyectos de beneficio para las empresas y con base en el conocimiento que generamos a través de nuestras diferentes líneas de acción, formulamos propuestas a las autoridades públicas nacionales, departamentales y distritales orientadas a generar mejores condiciones para el desarrollo de la actividad empresarial.

Con otros actores establecemos convenios para el desarrollo de espacios de análisis de temáticas y aspectos de impacto para los negocios y las empresas, así como convocatorias que impulsen la incorporación de buenas prácticas, el desarrollo de capacidades y la generación de soluciones frente a retos sociales, ambientales y económicos.

En el 2022 alcanzamos logros significativos en los siguientes temas:

### ✓ Plan Integral de Cundinamarca (PIC).

Con el propósito de articular y fortalecer la capacidad de incidencia en los 59 municipios de su jurisdicción, hemos desplegado un plan con tres frentes de trabajo:

- Mejores servicios en el territorio

Gráfica 28. Resultados mejoramiento de servicios 2022

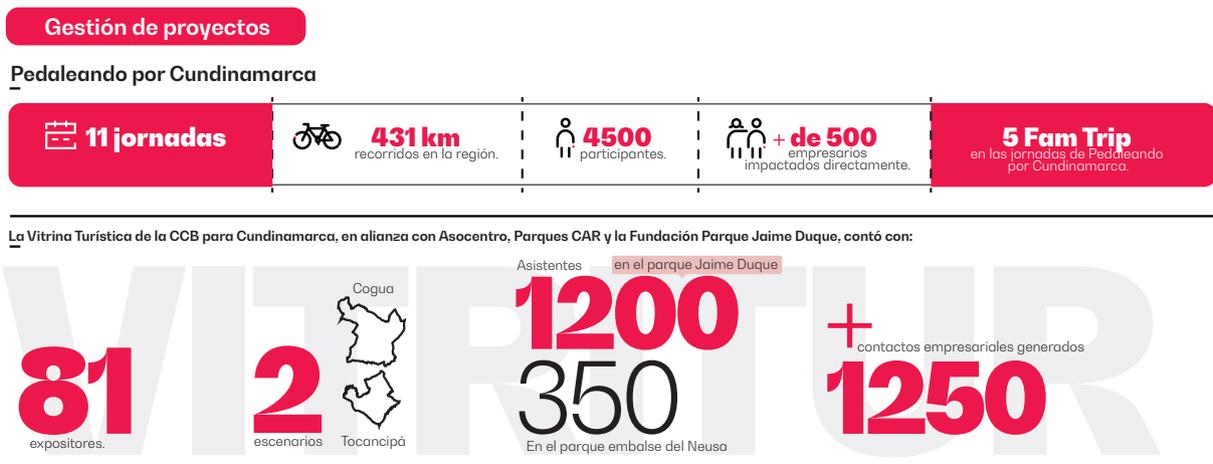


Para acercar los servicios de la CCB a las empresas de los municipios de la jurisdicción, hemos establecido una Estrategia de Simplificación de Trámites, en el marco de la cual realizamos el mapeo de trámites de operación empresarial en tres nuevos municipios de la jurisdicción de la CCB: Cogua, Gachancipá y Ubaté y en dos sectores de Bogotá: peluquerías y espectáculos de música en vivo. Se avanzó en la formulación y gestión de los planes de trabajo para los trámites priorizados en el 2021 y 2022 para 12 municipios, que tuvo como resultado la simplificación de 47 trámites en 11 de estos municipios, facilitando así su cumplimiento (véase gráfica 29).

- Proyectos regionales para fortalecer la competitividad y la productividad

A través de iniciativas clave como Pedaleando por Cundinamarca y la vitrina turística 'Vitritur 2022', contribuimos a la reactivación económica de las empresas y negocios del departamento, dando a conocer la oferta e impulsando el consumo de servicios turísticos (véase gráfica 30).

## Gráfica 29. Resultados gestión de proyectos 2022



## Gráfica 30. Alianzas estratégicas 2022

## Reactivación económica

**15** alianzas estratégicas para la reactivación económica.

- La Vitrina Turística de Anato**  
contó con **25** empresarios de la región invitados y generó **1242** contactos comerciales.
- Premios al mérito empresarial de Sabana Centro**  
31 participantes, 12 premios entregados en alianza con Aesabana, Asocentro, Inalde y Caracol Televisión.
- Sal de Pique en Zipaquirá**  
impactó a **882** empresarios.
- Expositó**  
impactó a **1167** empresarios.
- El Festival de la Hamburguesa**  
en Tabio benefició a **160** empresarios.
- Tejilarte en Sutatausa**  
ayudó a **253** empresarios.
- Expocondinamarca**  
La feria contó con más de **100 000** visitantes, **520** personas pedalearon **1260 km** en nuestro stand de pedaleando por Cundinamarca y recibieron asesora en registro mercantil y demás servicios de la CCB.
- Expoplantas**  
en Fusagasugá posibilitó el fortalecimiento de **50** viveristas.
- Festiguavio**  
en Gachalá contó con **3254** beneficiados directamente.
- Festival americano del maíz**  
Contó con **100** expositores que reportaron aumento en ventas por **40 %** con relación a otros festivales.
- Campaña "Ponte al día con Medina"**  
La CCB y la alcaldía se unieron para motivar la formalización y la renovación de matrícula mercantil y los impuestos municipales, llegando a **65** empresarios.
- XXII Festival del Torbellino en Tabio**  
38 empresarios beneficiados directamente con el apoyo prestado por la CCB en logística para el evento.
- Festival Gastronómico de Chía**  
Más de 200 asistentes disfrutaron de las actividades académicas del festival y por lo menos 20 mil comensales se dieron cita en los restaurantes que se dieron cita en el parque.
- Festival Sonido y Sabor de Tocancipá.**  
125 empresarios del sector gastronómico impactados con la feria y el posicionamiento de los productos de la cocina local.
- Tercer Festival Gastronómico de Cajicá**  
Se apoyó la apuesta académica del evento para llegar a más de 1000 beneficiados en cada uno de los tres días que duró el evento.

Entre las alianzas establecidas se destaca la renovación, hasta el 2023, del acuerdo de trabajo conjunto que firmamos con el Fondo Nacional de Turismo (FONTUR) y el Instituto Departamental de Cultura y Turismo (IDECUT), con el objetivo de desarrollar proyectos y acciones en materia de infraestructura turística, competitividad, mercadeo y promoción. En el marco de este acuerdo, durante el 2022, generamos un producto de turismo de naturaleza para la región Sabana Centro en el ámbito de pedaleadas y Fam Trip y formulamos 15 proyectos (véase gráfica 31).

- Gestión institucional

Gráfica 31. Gestión institucional



### ✓ Planes de Ordenamiento Territorial (POT)

Hemos impulsado un eje de trabajo orientado a aportar al desarrollo de los Planes de Ordenamiento Territorial (POT) de Bogotá y algunos municipios de Cundinamarca, en el marco del cual realizamos cinco mesas de trabajo articuladas con la Secretaría de Planeación de Bogotá y las acciones que se presentan a continuación en conjunto con las alcaldías de Fusagasugá y Zipaquirá (véase gráfica 32).

Gráfica 32. Resultados aportes POT 2022

### Sobre los proyectos de Planes de Ordenamiento Territorial

#### Fusagasugá



**40** recomendaciones al proyecto de acuerdo del POT.

**5** espacios con la Administración Municipal.

**110** empresarios del municipio participaron de los espacios de socialización y realizaron aportes.

#### Zipaquirá



**2** documentos con más de **60** recomendaciones.

**4** espacios con la Alcaldía Municipal.

**80** empresarios del municipio participaron en la construcción de recomendaciones al proyecto de acuerdo del POT.

### 4.3.1 Un entorno de negocios incluyente y diverso

En nuestro rol como aliados de las empresas, las empresarias y los empresarios, entendemos la relevancia de liderar procesos de transformación, que impulsen el cambio hacia un entorno de negocios más abierto, con variedad de oportunidades de acceso e interacción y en el que se entiendan y respeten las diferencias. Este es un proceso que requiere información constante, acompañamiento y asesoría, además de un liderazgo que motive a las organizaciones a involucrarse y a participar y con ese objetivo, durante el 2022, adelantamos, entre otras, las actividades que se describen a continuación.

#### 4.3.1.1 Primera feria laboral incluyente para personas diversas en Colombia

En el marco del convenio firmado entre la Cámara de Comercio de Bogotá y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTCO), para fortalecer la diversidad, la inclusión y la equidad en las empresas de Bogotá y la región, en el 2022 realizamos la primera feria de empleabilidad destinada para personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas - LGBTIQ+ en Colombia.

EXPO Talento Diverso buscó generar vínculos entre personas y empresarios que están comprometidos con las políticas de inclusión y el establecimiento de lazos laborales con la comunidad LGBTIQ+, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales de esta población, a crear estrategias que faciliten la empleabilidad en entornos de trabajo diversos e incluyentes, y que aporten a la consolidación de empresas más productivas y competitivas.

El evento contó con la participación de 40 empresas que presentaron más de 1.600 vacantes disponibles.

#### 4.3.1.2 Formación en equidad

En línea con el liderazgo que buscamos asumir frente a la inclusión y la equidad en los espacios empresariales y de negocios, en el 2022 adelantamos actividades de acercamiento y formación que incluyeron las siguientes acciones (véase gráfica 33).

Gráfica 33. Acciones formación

	<b>Mujeres T</b>	Asesoría y acompañamiento a mujeres que trabajan con emprendimientos de base tecnológica.
	<b>Primera ruta de fortalecimiento a mujeres empresarias</b>	Evento de formación presencial y virtual que incluyó temas como “Herramientas digitales para tu negocio” y “¿Cómo manejar las finanzas de tu empresa?”.
	<b>Diplomados para mujeres indígenas y afrodescendientes</b>	Diseño junto con la Universidad del Rosario de programas con un enfoque diferencial y étnico.

### 4.3.2 Empresas responsables con el medioambiente

En el marco del acompañamiento que realizamos para los empresarios, las empresarias y sus organizaciones, presentamos en el 2022 los resultados de la Encuesta de Descarbonización y Acción Climática, herramienta que nos permitió conocer en detalle las percepciones, capacidades y conocimientos de las empresas de Bogotá y Cundinamarca sobre el cambio climático y la descarbonización.

Con el objetivo de contar con una radiografía para conocer el nivel de conocimiento e implementación de medidas asociadas al cambio climático y la descarbonización, así como la percepción de vulnerabilidad frente a estos en las empresas de Bogotá y los 59 municipios de Cundinamarca, esta encuesta contó con la participación de 1.513 organizaciones.

Este sondeo mostró que el 40% de las empresas encuestadas no consideran que sus operaciones estén relacionadas con el cambio climático, y que seis de cada diez empresas no han realizado acciones para hacerle frente al cambio climático, datos que pone de manifiesto la necesidad de promover la investigación y el análisis sobre vulnerabilidades de los diferentes sectores frente a esta realidad.

Como resultado del análisis y junto con la Corporación Ambiental Empresarial (Caem), filial de la CCB, desarrollamos la Guía de Descarbonización y Acción Climática, herramienta que nos permite acompañar a las empresas y brindar lineamientos sobre cómo transitar hacia modelos con bajo consumo de carbono.

Esta Guía ha sido socializada por medio de talleres con representantes empresariales de los sectores de servicios, industria, comercio, construcción, agrícola y minero y ha facilitado el acompañamiento a 16 empresas en el 2022 en el proceso de descarbonización de sus operaciones, impulsado mediante la implementación de buenas prácticas ambientales de mitigación frente al cambio climático que incluyen la medición y gestión de sus huellas de carbono.

En este mismo sentido, tuvimos acciones articuladas para negocios verdes en el marco del Memorando de Entendimiento con la Secretaría Distrital de Ambiente y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Además, efectuamos dos ruedas de finanzas sostenibles para conectar a los distintos actores del ecosistema (inversión y financiamiento) con empresas interesadas en llevar a cabo proyectos de cambio climático que necesiten fondos para ejecutarlos.

Hemos trabajado en la promoción de la economía circular como una de las principales herramientas a través de las cuales las empresas pueden acercarse a la gestión ambiental que redunde en beneficios económicos. En este sentido, logramos el establecimiento del programa Red Moda Circular, que se lanzó en el marco de la estrategia Bogotá Circular, y alcanzó la sensibilización y formación alrededor de la sostenibilidad, el ecodiseño y la economía circular de 220 actores del sector, acompañado de *networking* y visibilización de casos de éxito.

En este mismo sentido, lanzamos el programa de Logística Verde, en el que se logró beneficiar a más de 120 empresas promoviendo la incorporación de estrategias con criterios de economía circular en el sector de logística y transporte, incluyendo recuperación de empaques y embalajes; gestión de residuos como llantas, empaques, embalajes y luminarias; y promoción de la movilidad de cero y bajas emisiones.

### 4.3.3 Derechos Humanos y justicia

En el 2022 firmamos un memorando de entendimiento con la Procuraduría General de la Nación y su Instituto de Estudios del Ministerio Público, en el que se están formando a 67 empresas con participación estatal. Además, se realizó el lanzamiento de la Guía Práctica de Debida Diligencia en Derechos Humanos para Pymes, cuyo propósito es facilitarles una comprensión sobre cómo pueden adoptar la debida diligencia, para que actúen de manera responsable y respetuosa con su entorno. En el marco de la alianza con la Corporación Judicial Excelencia en la Justicia y la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, se construyeron dos ciclos de formación. Entre otras acciones, se lanzó la segunda edición del Concurso Estudiantil de Juicios Empresariales 2022 con un total de 9 universidades inscritas, 13 equipos y la vinculación de 27 jueces.

Del mismo modo, junto con la Universidad de La Sabana, desarrollamos un programa que denominamos “Laboratorio Capstone”, y que consiste en un proyecto académico especial al final de un periodo de formación, en el que equipos de estudiantes, con el acompañamiento de profesores de la Universidad y la CCB, trabajaron con nuestras filiales (Caem, Corferias, Corparques y Uniempresarial) en la formulación de procesos de debida diligencia de DD. HH. y entregaron recomendaciones para su implementación.

### 4.3.4 Seguridad, legalidad, transparencia y anticorrupción

Llevamos a cabo ocho jornadas de seguridad en distintas localidades de la ciudad, para compartir buenas prácticas y generar conciencia sobre la importancia de la seguridad en el desarrollo de un buen entorno de negocios. Asimismo, lanzamos la Guía Práctica para la denuncia del delito de contrabando con enfoque en el sector moda por redes sociales. Por otra parte, se efectuó la ceremonia de graduación de 38 miembros de la Fuerza Pública en fase de preparación para su retiro y reincorporación a la vida civil; que culminaron el diplomado en formación de habilidades blandas. Del mismo modo, efectuamos la segunda versión de Transpalab en la que 20 empresas de los sectores de construcción, energía y software & TIC se capacitaron y desarrollaron su programa de riesgos y plan de mejoramiento, en el cumplimiento de lo que exige la ley en materia de prevención de la corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.

### 4.3.5 Gestión de conocimiento para la reactivación empresarial y la generación de empleo

Durante el 2022 generamos 30 perfiles económicos y empresariales y de los clústeres y 12 informes de seguimiento a los principales indicadores económicos, empresariales y de mercado laboral en Bogotá y los 59 municipios de Cundinamarca que forman parte de nuestra jurisdicción. Asimismo, gestionamos 123 requerimientos de información (39 de información estadística especializada en temas empresariales y 54 de georreferenciación).

Divulgamos los resultados de la Gran Encuesta sobre el Empresario 2021, en la que se recoge la opinión de 904 empresarios y realizamos una nueva versión en el 2022. También, se actualizó el semáforo de la ejecución de la inversión mes a mes,

con la información de las 47 entidades, 16 sectores y 20 fondos de desarrollo local de Bogotá; así como el “Radar de Eficiencia y Competitividad Logística”. En cuanto al Observatorio de la Región Bogotá-Cundinamarca, se actualizó de manera permanente la información de 25 micrositios de interés para los empresarios y empresarias, y se emprendieron varias acciones que promovieron el acceso y el posicionamiento del observatorio como fuente de consulta para 466.835 visitantes.

Por otra parte, se desarrollaron instrumentos y convenios como proyecciones macroeconómicas para anticipar el comportamiento de los principales agregados económicos, convenio con Procemco y Camacol para mejorar la eficiencia logística del sector de la construcción en Bogotá proyecto “Huella logística”; se recopilieron las propuestas para el Plan de Desarrollo Nacional; se aportaron dos capítulos (desarrollo económico y empresarial, y de seguridad) para el informe de calidad de vida para Bogotá Cómo Vamos.

En la tabla 27 presentamos los indicadores que construimos para medir la contribución de la corresponsabilidad público-privada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (DOS) y que forman parte de nuestro tablero ESG+T.

Tabla 27. Indicadores tablero ESG+T corresponsabilidad público-privada 2022

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre de 2022
<b>11.a</b> Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales, fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional	Espacios de articulación generados para el desarrollo de actividades con énfasis en medioambiente.	Mide el número de espacios de articulación, alianzas y actividades realizadas en temas ambientales con empresas y aliados.	20	20	Alto
<b>16.10</b> Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales	Estudios, documentos, conceptos, asesorías y publicaciones realizadas.	Mide las publicaciones realizadas desde la Dirección de Gestión del Conocimiento sobre asuntos económicos, sociales o ambientales que afectan e interesan a las empresas y aliados.	12	12	Alto

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre de 2022
<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	Ejecución de Plan Integral de Cundinamarca.	Mide el porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo del Plan Integral de Cundinamarca.	100 %	107 %	Alto
<b>16.a</b> Fortalecer instituciones, para crear capacidades de prevenir la violencia	Miembros de la fuerza pública capacitados.	Mide la cantidad de miembros de la fuerza pública capacitados en habilidades blandas y emprendimiento.	80	38	Bajo
<b>17.14</b> Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible	Monitoreo de la Política de Sostenibilidad y Valor Compartido (PSVC).	Mide el avance en la gestión de las actividades definidas en el marco de la PSVC.	80 %	94 %	Alto
<b>16.10</b> Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales	Consultas del Observatorio de la Región Bogotá y Cundinamarca.	Mide el número de consultas realizadas al Observatorio de la Región Bogotá y Cundinamarca.	300.000	466.835	Alto
<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	Plan de trabajo de simplificación de trámites.	Mide la efectividad de la gestión de actividades para la remoción o flexibilización de los trámites priorizados de acuerdo con el plan de trabajo establecido.	100 %	100 %	Alto

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre de 2022
<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	Sensibilización sobre la estrategia de la Conducta Empresarial Responsable (CER).	Mide el número de personas y empresas sensibilizadas al respecto de la estrategia de la CER liderada por la CCB. Apropiación del concepto CER - Estrategia CER.	20	20	Alto
<b>16.3</b> Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	Escenarios realizados para la promoción de mejores prácticas en materia de DD. HH. como una medida para lograr la CER.	Hace referencia a espacios de capacitaciones, <i>webinars</i> , foros, charlas, campañas de comunicaciones, etc., en los que se promueve la implementación de los estándares internacionales y nacionales en DD. HH. y empresas.	3	3	Alto
<b>11.a</b> Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales, fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional	Efectividad de incidencia en el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) de Zipaquirá.	Mide la efectividad en la incidencia realizada a través de las recomendaciones al proceso de formulación del POT de Zipaquirá y de los proyectos de Acuerdo, versión radicada a la CAR, al Consejo Territorial de Planeación y al Concejo municipal.	40 %	60 %	Alto
	Efectividad de incidencia en el POT de Bogotá.	Mide la efectividad en la incidencia realizada a través de las recomendaciones al proceso de reglamentación del POT de Bogotá.	20 %	38 %	Alto

ODS - Meta	Indicador	Descripción del indicador	Meta 2022	Resultado acumulado diciembre 2022	Cumplimiento al cierre de 2022
<b>11.a</b> Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales, fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional	Efectividad de incidencia en el POT de Fusagasugá.	Mide la efectividad en la incidencia realizada a través de las recomendaciones al proceso de formulación del POT de Fusagasugá y de los proyectos de Acuerdo, versión radicada a la CAR, al Consejo Territorial de Planeación y al Concejo municipal.	10 %	40 %	Alto
	Plan de trabajo incidencia en normativas.	Mide el porcentaje de efectividad de la ejecución del plan de trabajo para generar incidencia en normativas.	100 %	100 %	Alto
<b>9.1</b> Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano	Plan de trabajo de seguimiento a obras de infraestructura.	Mide el porcentaje de efectividad de la ejecución del plan de trabajo al seguimiento de obras de infraestructura.	100 %	100 %	Alto
<b>17.17</b> Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas público-privadas y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas	Informe de Calidad de Vida.	Mide la publicación del Informe de Calidad de Vida.	1	1	Alto



**La gestión sostenible**  
de nuestras filiales

**5**

La Cámara de Comercio de Bogotá cuenta con seis filiales: Corferias, Corporación Ambiental Empresarial (Caem), Corparques, Invest in Bogotá, Certicámara y Uniempresarial, con las cuales desarrolla un proceso constante de articulación, con el fin de determinar la mejor manera de operar y ofrecer servicios que permitan tener un entorno de negocios más competitivo y sostenible en Bogotá y la región. En este capítulo presentamos los principales logros de la gestión sostenible de nuestras filiales.

## 5.1 Corferias



En la Corporación de Ferias y Exposiciones tenemos como misión ser generadores de oportunidades y progreso mediante la atracción del mejor talento humano, sirviendo como una plataforma de negocios para emprendedores y mipymes que genera conexiones con el conocimiento, la innovación, la ciencia y la tecnología, al tiempo que mantenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad para el progreso empresarial y del país con impacto social, económico y ambiental positivo.

El 2022, para Corferias, continuó siendo un año de recuperación de los efectos generados por el COVID-19, situación que nos llevó a innovar en nuestras actividades, cumpliendo siempre lo dispuesto en todos los protocolos normativos implementados por el Gobierno Nacional y el Distrital para las actividades relacionadas con eventos, ferias, convenciones y congresos; resaltando que en este periodo, cerca del 88% de los expositores participantes en las ferias fueron microempresarios, emprendedores y pymes del país.

Durante el 2022 continuamos trabajando en fortalecer el recinto mediante el desarrollo de proyectos, diseños, construcciones y mantenimientos de distintas escalas. A nivel ciudad, nos enfocamos en el desarrollo del PPRU (Plan Parcial de Renovación Urbana Corferias + EAAB-ESP), que posibilita la materialización del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Bogotá – Región (DCTIB), el cual, en el futuro, se complementará con el actual Distrito de Ferias, Eventos y Convenciones, conformado principalmente por el recinto ferial, el Centro Internacional de Convenciones (Ágora Bogotá) y el Hotel Hilton Corferias, con sus espacios públicos.

Trabajamos de manera comprometida con nuestros dos socios: la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito (SDDE) y la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), para contratar y desarrollar la factibilidad del proyecto DCTIB, siendo Corferias responsable, entre otros, de realizar la invitación y contratación de los diseños para el Máster Plan Conceptual del DCTIB.

En Corferias somos conscientes del efecto que nuestra operación tiene en el entorno, por lo que trabajamos permanentemente en la identificación y seguimiento de los impactos ambientales, sociales y económicos que resultan de la actividad ferial y los eventos y que afectan directamente a nuestros grupos de interés, con el fin de establecer las estrategias que sean necesarias para mitigar los impactos negativos y potenciar los positivos en toda la cadena de valor.

Por este motivo, continuamos con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Sostenibilidad de la organización para la mejora continua de nuestro desempeño

ambiental y la comunicación a nuestros grupos de interés de las mejores prácticas en esta línea de acción. Mantuvimos nuestra alianza con el programa Visión 30/30 de la ANDI y con el acompañamiento de la Cámara de Comercio de Bogotá, trabajamos en el fortalecimiento de nuestros proveedores en temas de Conducta Empresarial Responsable, asociados con Derechos Humanos, Gestión Ambiental, Ética y Transparencia.

Mantuvimos nuestro programa de relacionamiento con la comunidad C-Buen Vecino que terminó el año con 8.218 afiliados que se vieron beneficiados de una serie de actividades de bienestar, formación y acceso gratuito a varias de nuestras ferias a lo largo del año, así como la comunicación y trabajo articulado con las juntas de acción comunal y la alcaldía local, a fin de minimizar los impactos que nuestra operación genera en la zona de ubicación de nuestras instalaciones.

Del mismo modo, hemos definido documentos rectores sobre el respeto por la diversidad y el compromiso por brindar igualdad de oportunidades a empleados, contratistas, clientes, proveedores, competidores y personas en general, independientemente de su raza, religión, sexo, estado civil, edad y nacionalidad, condición social e ideología política. Asimismo, dentro del Sistema de Gestión de Sostenibilidad de la organización y los planes de trabajo para su implementación, avanzamos en la documentación y socialización a todos los grupos de interés de las políticas y procedimientos relacionados con estos temas.

Corferias ha declarado en su política de sostenibilidad el respeto y compromiso con los Derechos Humanos y apoyo decidido a los procesos de transparencia y revelación de información, declaraciones que se hacen públicas para nuestros grupos de interés. Se cuenta dentro de la organización con el Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría, organismo encargado de apoyar a la Junta Directiva en el desempeño de sus funciones en materia de control y tiene como objetivo primordial el direccionamiento y seguimiento del Sistema del Control Interno.

Frente a la gestión realizada durante en el 2022 en los ejes ESG destacamos también las siguientes actividades:

- ✓ Eje ambiental: trabajamos por el cuidado del agua, la energía y la gestión de la infraestructura sostenible; gestionamos los residuos según los principios del modelo de economía circular y promovemos el consumo responsable y le apostamos a la medición, mitigación y compensación de nuestra huella de carbono.
- ✓ Eje social: con el fin de atraer y mantener el mejor talento humano, tenemos implementadas políticas de bienestar y calidad de vida, de inclusión, salariales, de reconocimiento y de seguridad y salud en el trabajo. Promovemos la cultura local y nacional a través de nuestras ferias, eventos y nuestros medios de comunicación. Fidelizamos a nuestros visitantes con el Programa Club C-Fiel; monitoreamos la satisfacción de nuestros clientes y mantenemos relaciones de confianza con nuestro entorno a través del programa C-Buen Vecino. Asimismo, somos un escenario para que fundaciones, organizaciones sin ánimo de lucro y algunas entidades públicas divulguen, promuevan y fortalezcan su labor social en beneficio de poblaciones vulnerables, acciones que se realizan con nuestro Programa de Cesiones Solidarias.

- ✓ Económico y de gobierno: nos comprometemos con apuestas de ciudad que promueven en la innovación y el conocimiento como pilares del desarrollo sostenible en los destinos en los que operamos, como dinamizadores de la economía, con enormes beneficios para los habitantes en materia de revitalización urbana y disfrute del espacio público (Distrito de Ferias, Eventos y Convenciones). Propiciamos espacios para fortalecer las competencias de nuestros proveedores en asuntos ESG; promovemos la compra local; promovemos la adopción de mejores prácticas en sostenibilidad a través de nuestra Guía de Buenas Prácticas de Sostenibilidad y espacios de comunicación en nuestras ferias y eventos. Asimismo, continuamos con la adopción de mejores niveles de revelación de información, esfuerzo que ha sido reconocido por la Bolsa de Valores de Colombia mediante su certificación y el Reconocimiento IR “Inversionista Responsable”.

## 5.2 Corporación Ambiental Empresarial (Caem)



El propósito superior de la Corporación Ambiental Empresarial es transformar y conectar el desempeño ambiental de las empresas y las sociedades para generar condiciones de bienestar en Colombia. En la Caem trabajamos por generar condiciones de bienestar desde la transformación y solución de necesidades y problemáticas que propendan por mejorar el desempeño ambiental de las empresas y los territorios, e impulsamos a las organizaciones para que aumenten la competitividad del negocio, según principios de sostenibilidad, economía circular y adaptabilidad. Tenemos como área de intervención en los territorios nacional e internacional y prestamos nuestros servicios a los sectores público y privado, con énfasis en las mipymes.

La Caem tiene seis líneas de trabajo: Energía Sostenible; Producción Sostenible y Consumo Responsable; Cambio Climático; Economía Forestal y Restauración Ecológica; Gestión Ambiental Urbana; y Formación y Capacitación Ambiental Empresarial. Con estas líneas hemos consolidado un portafolio de herramientas y servicios para el sector empresarial que aporta a su sostenibilidad ambiental y al país. Para el 2022, cada línea gestionó diferentes proyectos y actividades, de las cuales se mencionan algunos logros a continuación:

### Línea de energía sostenible

A través de la articulación institucional y gestión estratégica, la línea de energía sostenible logró para el 2022 la ejecución de las siguientes estrategias:

- ✓ Programa Estructuración de Proyectos Sostenibles para el Sector Construcción y Energía, que tuvo como finalidad acompañar a 30 empresas de los gremios ladrillero y construcción en procesos de fortalecimiento de capacidades en eficiencia energética, cambio climático, gestión hídrica y normatividad ambiental, además de recibir asistencia técnica orientada a la eficiencia energética y procesos productivos.

- ✓ Programa de Dinamización del Mercado de la Eficiencia Energética, enfocado en la articulación de la oferta y demanda de este tipo de servicios. Esta iniciativa logró conectar a la oferta y la demanda por medio de actividades de fortalecimiento de capacidades y transmisión de conocimiento a través de la estrategia de sensibilización, así como eventos de networking.
- ✓ Programa Fábricas de Productividad en alianza con Colombia Productiva, entidad del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), desarrolladas con el fin de lograr la mejora de indicadores y capacidad de competitividad en empresas del sector manufacturero. Con estas intervenciones se inició el acompañamiento técnico a nueve empresas para la línea de eficiencia energética y la línea de sostenibilidad ambiental para lograr la reducción de indicadores en 8% acorde con la temática de interés de cada una de las organizaciones.

## Línea de cambio climático



- ✓ Productividad para la adaptación, proyecto del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Colombia Productiva con recursos de la Unión Europea, para el fortalecimiento de las capacidades del sector industrial en acciones de adaptación y mitigación al cambio climático como factor de productividad y competitividad empresarial. Por medio de este se logró la asistencia técnica con diagnóstico y plan de mejora en adaptación y mitigación al cambio climático en 121 empresas de 16 departamentos del territorio nacional.
- ✓ En el 2022, la Caem, junto con la CCB, desarrolló un convenio con el objetivo de promover la implementación de buenas prácticas ambientales de mitigación frente al cambio climático en las empresas de Bogotá-Región, articulando actores públicos y privados para la generación de estrategias que permitan brindar herramientas a las empresas para fortalecerse en esta materia. Los principales sectores interesados fueron logística y transporte; impresión y empaque; y sector textil, a partir de los cuales se hizo la vinculación de 16 empresas que cuantificaron y reportaron la huella de carbono, obteniendo como resultado un potencial de reducción de 1.283.023 toneladas de CO2 equivalente.

## Línea de economía forestal y restauración ecológica



- ✓ Se consolidó el Bosque Nacional a la Memoria de las Víctimas de la Pandemia COVID-19, dentro del marco de la estrategia nacional #SembrarNosUne y el Programa Hojas Verdes. El cual se denominó "Bosque La Esperanza"; una alianza estratégica entre el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MinADS), la Fundación Parque Jaime Duque, el Grupo Energía Bogotá (GEB) y la Caem, dando como resultado la siembra de 70.000 árboles de especies nativas. Asimismo, se llevó a cabo el manejo silvicultural del bosque garantizando así su mantenimiento y trabajo en pro de la conservación.
- ✓ Se firmó el Convenio Colaborativo de Voluntades No. 001 de 2022 con la Alcaldía del municipio de Soacha, lo que nos permitió seguir desarrollando

acciones de restauración y compensación en el bosque alto andino en el Parque Metropolitano Canoas, logrando priorizar tres polígonos de intervención para procesos de plantación de árboles en los siguientes parques nacionales: PNN Isla de Salamanca, PNN El Corchal y PNN Páramo de Chingaza.

## Línea de producción sostenible y consumo responsable

- ✓ 463 empresas recibieron fortalecimiento de capacidades y asistencia técnica para facilitar su transformación al modelo de sociedades de Beneficio e Interés Colectivo (BIC). El 10% de las empresas asistidas adquirió la condición de Sociedad BIC.
- ✓ Cuatro proyectos demostrativos implementados –sistemas de paneles solares, aprovechamiento de agua lluvia, economía circular y sistema de tratamiento de aguas– en plantas de beneficio de café y panela en el marco del convenio con la CAR.

## Línea de formación y capacitación empresarial

- ✓ Se suscribió y se dio inicio al contrato con la Cooperación Alemana al Desarrollo (GIZ, por sus siglas en alemán), cuyo objeto es crear capacidades sobre economía circular y su relación con el cambio climático en contrapartes del PREVEC (Programa de Empleos Verdes en la Economía Circular) y asesores de la GIZ.
- ✓ Se inició el contrato firmado con la Gobernación de Cundinamarca, cuyo objetivo es fortalecer las capacidades en temáticas de cambio climático. Por tanto, se dio paso al diseño y creación del programa de formación, curso virtual en “Cambio Climático y Eficiencia Energética”. Este programa contó con la participación de representantes legales o colaboradores de las diferentes organizaciones en el ámbito territorial.

En el plano interno, hemos incluido en los procesos de adquisición de bienes y servicios un componente calificable de sostenibilidad, que tiene como objetivo promover la implementación y aplicación de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre nuestros proveedores. Asimismo, contamos con una Política de Derechos Humanos que incorpora compromisos específicos frente a la no discriminación y la promoción de la diversidad en los entornos de trabajo.

Para la Caem es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades para todos nuestros equipos de trabajo y para las personas que aspiran a ingresar a la Entidad. Lo anterior, con la finalidad de eliminar de raíz cualquier elemento de discriminación en los distintos escenarios laborales de la corporación, ya sea por motivos de exclusión o preferencia por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y cualquier tipo de distinción que tenga carácter

discriminatorio. Asimismo, dentro de nuestro proceso de compras y selección de proveedores establecimos criterios de evaluación calificables, relacionados con componentes de sostenibilidad que aportan a la equidad y la diversidad.

Nuestra Política de Derechos Humanos, que se divulga periódicamente por medio de jornadas de capacitación con todos los equipos de trabajo, al igual que el procedimiento para la prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo, fraude, soborno o corrupción, aplicables a la administración, junta directiva, empleados y contratistas.

## 5.3 Corparques



La Corporación para el Desarrollo de los Parques y la Recreación en Bogotá (Corparques) tiene como propósito superior “generar recuerdos memorables con experiencias confiables y únicas para la familia”. En general, nuestra entidad busca promover el bienestar social en Bogotá por medio de proyectos de entretenimiento e impulsar el desarrollo del entorno en lo económico, social y ambiental.

La Corporación se alinea con los valores de la CCB de la siguiente manera:

- ✓ Desde la Corporación se incentiva el respeto y la honestidad como valores relevantes para llevar a cabo nuestros proyectos de trabajo con los diferentes grupos de interés.
- ✓ Corparques desarrolla su actividad en el marco de la normativa nacional y distrital, para proteger la integridad de nuestros grupos de interés y minimizar riesgos ante el sostenimiento de la Corporación.
- ✓ Revisión permanente del relacionamiento con los grupos de interés, buscando mejorar procesos y ajustar los servicios y productos para satisfacerlos.
- ✓ Generar valor a la población de Bogotá y del país por medio del Programa de Entretenimiento Sostenible y proyectos de entretenimiento en el Parque Mundo Aventura, basados en el derecho universal a la recreación.

Dentro de nuestro portafolio de servicios contamos principalmente con el Parque Mundo Aventura, con más de 13 hectáreas en las que se ubican 30 atracciones mecánicas y cinco no mecánicas de tipo extremo, familiar, infantil y de destrezas. Contamos también con una granja llamada “Mundo Natural”, que es un espacio de entretenimiento y de aprendizaje para familias y colegios, que busca resaltar la importancia de los animales de granja y el valor de las labores agropecuarias.

Como parte de nuestro compromiso social en la Granja Mundo Natural, desarrollamos el Subprograma de Equinoterapia en el marco del Programa de Entretenimiento Sostenible, el cual cuenta con más de 14 años de experiencia brindando terapias con equinos a organizaciones de salud, fundaciones sociales, familias, adultos mayores, niños y personas con capacidades diversas de Bogotá.

Mundo Aventura es el quinto parque en Sudamérica y el primero en Colombia por número de visitantes según el ranking TEA-AECOM 2022, año en el que continuamos con la recuperación de entradas pospandemia y registramos un total de 1.131.321 visitantes. Gracias al Programa de Entretenimiento Sostenible Corparques, en el Parque Mundo Aventura beneficiamos con entretenimiento gratuito y de calidad a 172.535 personas de comunidades vulnerables, atendimos 584 organizaciones sociales y trabajamos con nueve aliados de valor compartido.

En este año tuvimos la aprobación, importación e instalación de la atracción Gravity, así como la reapertura de la Pista de Karts, lo cual implicó la compra de 11 vehículos, ampliación de la pista, renovación de los sistemas eléctricos y de seguridad. También llevamos a cabo Terror al Parque 2, un evento de diversificación de la oferta de Mundo Aventura: tres estaciones Terror fijas equivalentes a los 3.500 m<sup>2</sup>, punto de A&B exclusivo para visitantes VIP, un escenario para conciertos.

En términos de nuestra estrategia de sostenibilidad, durante el 2022 desarrollamos el análisis de materialidad, como herramienta fundamental para el diálogo y la transparencia para crear valor de forma sostenible y enfrentarnos a los retos y oportunidades presentes en el desarrollo de nuestros grupos de interés.

Gracias al trabajo realizado a través de las diferentes líneas de negocio y basados en la estrategia de sostenibilidad con enfoque social, identificamos nuestro aporte al cumplimiento de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- ✓ **ODS 3** - Salud y bienestar: gracias a nuestro Subprograma Equinoterapia Mundo Natural, generamos impactos positivos en la salud física y mental de personas con discapacidad, aportando así a su bienestar y el de sus cuidadores. Por otro lado, contribuimos también a la meta de beneficiar a nuestros vecinos de la localidad de Kennedy, en su mayoría personas de la tercera edad, a los cuales les ofrecemos espacios para el desarrollo de actividad física en el parque, liderada por gestores deportivos de la Alcaldía de la localidad.
- ✓ **ODS 4** - Educación de calidad: con las alianzas de valor compartido, hemos logrado generar espacios y acceso igualitario de formación complementaria en emprendimiento y finanzas para jóvenes que forman parte de comunidades vulnerables.
- ✓ **ODS 8** - Trabajo decente y desarrollo económico: aportamos de manera relevante al cumplimiento de tres metas claves en la generación de oportunidades laborales y desarrollo económico de nuestras comunidades, especialmente para mujeres y hombres entre los 18 y 65 años de edad, ajustando nuestros términos de remuneración por trabajo de igual valor, para cerrar paulatinamente las brechas salariales existentes en Colombia.
- ✓ **ODS 10** - Reducción de las desigualdades: con proyectos de entretenimiento y gestión social, hemos contribuido a construir un espacio donde la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, es posible gracias al Programa de Entretenimiento Sostenible de Corparques.

- ✓ **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles: proporcionamos acceso a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, adultos mayores y las personas con capacidades diversas, quienes se benefician en este espacio con los conocimientos y buenas prácticas del campo y sus procesos de producción limpia.

En el marco de nuestra definición estratégica, hemos establecido una política de sostenibilidad en la que se promueve el desarrollo sostenible, el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y el respeto por los Derechos Humanos, a partir de la gestión eficiente de los compromisos que hemos planteado como organización al desarrollar y potenciar comportamientos socialmente responsables, que influyeren de manera positiva en el negocio. Contamos con una política de Derechos Humanos, cuyo objetivo es establecer los compromisos que tenemos todas las personas que trabajamos para la Corporación en términos de Derechos Humanos, y fundamentar las bases para prevenir conflictos frente a una afectación o vulneración de estos. Esta política cubre a todas nuestras líneas de negocio, así como a los grupos de interés de la Corporación que se puedan ver afectados por las acciones que resultan de nuestra actividad económica.

Asimismo, contamos con un compromiso en términos de igualdad y diversidad realizado con los grupos internos y externos de la Corporación en el marco de la inclusión, la equidad, la igualdad y diversidad de las personas. En Corparques se reconocen a las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, cuyos cuerpos varían del estándar corporal binario femenino y masculino, quienes han podido participar en espacios de inclusión donde se visibilizan sus derechos fundamentales.

En términos de igualdad y diversidad, durante el 2022 realizamos:

- ✓ **Construyendo género:** por primera vez en Corparques conmemoramos el día del género como una forma de promover los derechos humanos y fundamentales del hombre y la mujer, quienes en términos de igualdad tienen un efecto multiplicador en todas las áreas del desarrollo humano.
- ✓ **Charla roles de género:** a través de la mesa local LGBTIQ y la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, realizamos una charla sobre el abuso de poder, diferencias y desigualdades de género para nuestros colaboradores de Mundo Natural, cuyos roles se encuentran marcados dentro del contexto urbano y rural, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de los roles de género y la contemporaneidad de estos.
- ✓ **Reinado mujer Kennedy T:** apoyamos en la premiación de la reina y virreina trans local, reconociendo su participación y liderazgo frente a los principios de empoderamiento y autonomía de género locales.
- ✓ **Subprograma de RSE Recreación Social:** basados en el derecho universal a la recreación de los niños, las niñas y los adolescentes, ofrecemos pasaportes para el disfrute del Parque Mundo Aventura de manera gratuita a poblaciones vulnerables y diferenciales de Bogotá, región y país.

- ✓ **Feria de servicios comunidades diversas:** realizamos el primer encuentro local en Mundo Aventura en compañía de la Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Alcaldía local de Kennedy, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y grupo de DD. HH. de la Policía Metropolitana de Bogotá, donde se abordaron temas de salud sexual y reproductiva, desarrollo de cultura, recreación, acompañamiento psicosocial y empoderamiento corporal y territorial para familias diversas en la localidad.

## 5.4 Invest in Bogotá

Invest in Bogotá es una entidad cuyo propósito es facilitar la inversión internacional relevante en términos de transferencia de tecnología y conocimiento, incremento de la capacidad exportadora y que aporten al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como atraer reuniones y eventos de clase mundial como congresos o convenciones que contribuyan al desarrollo socioeconómico, la competitividad y la calidad de vida de Bogotá-Región, posicionándola como el destino preferido para hacer negocios en América Latina.

Durante el 2022, incrementamos nuestra actividad comercial, la presencia en mercados estratégicos, potenciamos la inteligencia de mercados y avanzamos hacia la gestión de iniciativas encaminadas a mejorar el entorno de negocios. Esto nos permitió dejar un legado para la ciudad, representado en un total de 265 oportunidades de inversión y la materialización de 44 proyectos de inversión extranjera, que representan un monto de inversión cercano a los USD 403,8 millones y la generación de 10.750 empleos directos estimados.

De igual manera, el número de empresas nuevas e instaladas atendidas ascendió a 330, y logramos tener presencia en mercados prioritarios donde se realizaron 25 campañas entre presenciales (16) y virtuales (9). Por su parte, la estrategia de atracción de eventos encontró soporte en la consolidación del Bureau como nueva unidad de negocio dentro de la Corporación. Esto, sin lugar a duda, una apuesta que empieza a dar frutos y que potencia a la Corporación complementando su modelo de negocio, convirtiéndonos en un referente para el mundo de las agencias de promoción de inversión.

El Bureau logró captar 22 eventos para la ciudad, los cuales representan una demanda económica estimada de más de USD 5 millones, un aproximado de 9.600 asistentes y más de 21.000 noches de ocupación hotelera proyectadas. De igual forma, en el 2022, el Bureau impactó 35 aliados y 25 proveedores de servicios asociados al sector de reuniones y eventos.

Las líneas transversales, que dan apoyo a la facilitación de inversión y captación de eventos, brindaron apoyo sin precedentes. El posicionamiento de ciudad en mercados internacionales como el destino preferido de inversión, modificó su forma de medición pasando del *free press* a una estrategia de medición de *share of voice*. La mejora del entorno de negocios enfocó su estrategia en el cierre de brechas de

talento humano, participación en la Comisión de Políticas de Comercio e Inversión (CPCI) de la Cámara de Comercio Internacional - Capítulo Colombia, creación y liderazgo de la red nacional de agencias de promoción de inversión, participación en la mesa de internacionalización y generación de contenido técnico y especializado para tomadores de decisiones.

El soporte administrativo y financiero, permitió generar eficiencias en la operación, automatizar procesos, fortalecer la tecnología y la seguridad de la información, así como la gestión documental, además de dar cumplimiento a los requerimientos de los entes de control y realizar el adecuado manejo financiero del presupuesto.

Con estas acciones, aseguramos nuestro compromiso con el desarrollo socioeconómico, la competitividad y la calidad de vida de Bogotá-Región, la promoción y cultura de protección del medioambiente, el respeto por los Derechos Humanos, las relaciones de confianza y la creación de valor para los potenciales inversionistas y demás grupos de interés.

Nuestros lineamientos en materia de sostenibilidad están alineados con el propósito superior de la Entidad, apuntan hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se complementan con otros esfuerzos de sostenibilidad de la Corporación, con el objetivo primordial de lograr un adecuado relacionamiento con nuestras partes interesadas, generar valor económico, social y ambiental para Bogotá-Región e impulsar la mejora continua de la gestión de la Corporación, mediante procesos sostenibles y eficientes.

La Corporación se compromete con la implementación y el cumplimiento de la política de Derechos Humanos de la CCB, así como con el esfuerzo de establecer relaciones de confianza y creación de valor con sus grupos de interés prestando servicios de alta calidad. También contamos con una Política de Gestión Ambiental y una Política Cero Papel, aportando así al uso sostenible de los recursos, por medio de la reducción de nuestro impacto sobre el medioambiente.

Asimismo, nos comprometemos a cumplir con los principales ejes de gestión en sostenibilidad desde el componente ambiental: en el marco del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y el desarrollo de nuestros programas de uso eficiente de la energía, gestión integral de residuos, consumo sostenible e implementación de prácticas sostenibles.

Contamos con un Programa de Uso Eficiente del Agua, mediante el cual hemos capacitado a nuestros colaboradores y promovemos el uso racional del recurso. Asimismo, contamos con un Programa de Uso Eficiente de la Energía, con el que adquirimos aparatos eléctricos y electrónicos, fotocopiadoras y computadores que tengan tecnología con ahorro de energía, y contamos con iluminación LED y sensibilización de los colaboradores frente al consumo energético.

Tenemos, a su vez, un Programa de Gestión Integral de Residuos, con el que logramos disponer para su aprovechamiento el 40% del total de los residuos generados dentro de la Entidad. Con esto podemos reducir el gasto por consumibles de impresoras, papel y multifuncionales, así como disminuir la generación de residuo y aplicar el principio de ecoeficiencia.

En materia de equidad de género, estamos comprometidos con el empoderamiento personal, profesional y económico de las mujeres. Para ello, brindamos oportunidades para que se desempeñen en un espacio libre de estereotipos, propiciando el desarrollo profesional y empresarial, rompiendo las barreras y los “techos de cristal”.

Contamos con un Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, que establece los lineamientos éticos, y con una Política de Derechos Humanos, la cual manifiesta nuestro compromiso con:

- ✓ El derecho a la igualdad, brindando las mismas oportunidades en todos los niveles de la Corporación, prohibiendo la discriminación de los empleados por razones de raza, nacionalidad, religión, género, edad, orientación sexual, discapacidad, ascendencia, origen social, opinión política o de otra índole. La Corporación se compromete a brindar remuneraciones adecuadas y equitativas a hombres y mujeres de la misma manera, evitando la discriminación que no esté relacionada con los méritos del trabajo.
- ✓ El derecho a la seguridad social, el mínimo vital y la dignidad humana, brindando a sus empleados jornadas de trabajo, salarios, prestaciones sociales y beneficios justos, conforme a la legislación vigente que les permita gozar de un trabajo digno. El derecho a tener un ambiente laboral libre de acoso en donde la Corporación no permitirá conductas irrespetuosas, el trato injusto o las represalias de ningún tipo; sin embargo, si llegasen a producirse conductas de esta índole, se dispondrá de un proceso interno para denunciarlo, tratarlo y corregirlo con total confidencialidad y diligencia.
- ✓ Nos comprometemos a brindar un entorno seguro y saludable a sus empleados cumpliendo con los requisitos establecidos en la legislación nacional, adoptando las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y salud en los diferentes puestos de trabajo.
- ✓ Prohibimos y prevenimos toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la contratación directa e indirecta de menores de 18 años sin importar la tarea en la que se desempeñen y cualquier forma de tráfico de personas.

Con nuestro Programa de Consumo Sostenible incluimos criterios de sostenibilidad pertinentes en nuestras órdenes de servicio, con el fin de verificar la adquisición de un bien o servicio con criterios claros que aportan a la sostenibilidad.

Actualmente, la Corporación cuenta con 13 fichas que definen los siguientes criterios de sostenibilidad: (1) Mantenimiento correctivo y preventivo de extintores; (2) Suministro de papel; (3) Suministro de detergente; (4) Adquisición de computadores de escritorio; (5) Adquisición de mouse; (6) Lapiceros promocionales; (7) Compra de café; (8) Adquisición de productos impresos de la industria de la comunicación gráfica; (9) Compra de toners de impresión; (10) Alquiler portátiles y escrito; (11) Adquisición de impresoras láser BN; (12) Adquisición de agendas para dotación; y (13) Selección gestor RESPAL, en los que se ha tenido en cuenta en los casos de aplicación del ciclo de vida del producto.

## 5.5 Certicámara



Certicámara S.A. es una corporación de negocios que crea valor y contribuye ambientalmente mediante la validación digital de la identidad y el análisis del comportamiento transaccional de personas y empresas, a través de soluciones que habilitan y certifican intercambios seguros. El propósito superior de Certicámara contribuye con el de la Cámara de Comercio de Bogotá, en tanto se desarrolla por medio de actividades, programas y productos que generan valor al empresariado colombiano por la confianza y la seguridad que requiere su interacción, tanto con otras empresas como con el Estado y los ciudadanos.

Los valores corporativos de la Cámara de Comercio de Bogotá reflejan transparencia y confianza para los grupos de interés, la cual se logra gracias a múltiples herramientas como el Buen Gobierno Corporativo, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (Sagrilaft) y directamente, con un portafolio de soluciones que permite interactuar de manera segura en todo tipo de entornos.

En Certicámara contamos con un portafolio de servicios de identidad y seguridad digital basado en la construcción y articulación de soluciones tecnológicas, con el objetivo de generar confianza transaccional por medio de cuatro líneas de soluciones: Identidad Digital, Certificación Digital, E-Commerce, E-Plataformas.

El comportamiento de los ingresos por líneas de negocio ha reflejado una recuperación importante en la línea de Identidad Digital, principalmente por la confianza recuperada frente al uso de las tecnologías como la biometría dactilar, luego de la pandemia. De esta manera, Certicámara aportó al país más de 35 millones de cotejos biométricos y emitió cerca de 50.000 firmas digitales, favoreciendo enormemente el entorno de negocios y la dinámica estatal, a la vez que trazó un camino interesante para la internacionalización de sus actividades en América Latina.

Por otra parte, logramos con éxito la reacreditación de Certicámara como Entidad de Certificación Digital Abierta según los nuevos criterios aplicables, lo cual nos permite continuar nuestra operación con los mejores estándares, prácticas e infraestructura. Además, con el fin de fortalecer la oferta de valor a los clientes y usuarios de biometría dactilar, se habilitó un centro de datos alterno que garantiza altos niveles de disponibilidad y continuidad para este servicio.

En el plano interno, hemos definido lineamientos tales como nuestro Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, en el cual se establecen compromisos para propiciar una administración ambientalmente sana y ayudar a controlar el impacto de nuestras actividades, productos y servicios sobre el medioambiente. Desde la entidad velamos por el cumplimiento de los principios de planeación, prevención, uso eficiente de recursos y de educación en el manejo ambiental.

Respecto a la equidad, diversidad e inclusión es importante resaltar que, de acuerdo con lo dispuesto en nuestro Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, los procesos de vinculación deben llevar a la contratación de personas que cuenten con altas calidades técnicas y profesionales para el desempeño de los cargos. Asimismo, tenemos el compromiso de promover la diversidad, la justicia, la inclusión y la no discriminación en los procesos de selección, así como hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar, retener y fomentar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

Del mismo modo, consideramos de vital importancia el respeto de los Derechos Humanos en el ejercicio de nuestras actividades empresariales, razón por la cual nos hemos comprometido con no llevar a cabo relaciones comerciales con personas o entidades que cometen abusos de Derechos Humanos. Así, aportamos a la legalidad y transparencia de las instituciones en nuestras relaciones con proveedores, así como desde nuestra estrategia de negocio y servicios.

## 5.6 Uniempresarial



El propósito de Uniempresarial radica en ofrecer a los estudiantes una formación profesional de alta calidad a través de una enseñanza teórico-práctica inspirada en el sistema dual alemán, caracterizado por la oferta de un estudio intensivo durante siete semestres en desarrollo, del cual la formación se realiza en periodos iguales, tanto en las aulas universitarias como en la empresa, según un plan curricular y un esquema de práctica profesional rigurosamente establecido. Todo con el propósito de que el estudiante, al final de su carrera, tenga tanto unos sólidos conocimientos teóricos-científicos proporcionados en las aulas, como también una temprana experiencia laboral en las empresas.

El propósito superior de nuestra institución educativa es proporcionar una educación de calidad, formar profesionales altamente capacitados y preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir al desarrollo económico y social de la región y el país.

Para alinearse con los valores de la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), Uniempresarial:

1. Fomenta el emprendimiento: promoviendo el espíritu empresarial entre los estudiantes y apoyando la creación y desarrollo de nuevas empresas.
2. Impulsa el desarrollo económico: a través de la oferta de programas académicos en áreas relacionadas con el desarrollo económico, la innovación y la competitividad empresarial, para contribuir al crecimiento económico de la región.
3. Fomenta la responsabilidad social empresarial (RSE): Uniempresarial se enfoca en la formación de profesionales conscientes de su rol en la sociedad y el medioambiente, promoviendo prácticas empresariales éticas y sostenibles.

4. Establecimiento de alianzas y colaboraciones: Uniempresarial colabora con la Cámara de Comercio de Bogotá en iniciativas conjuntas, como programas de capacitación para empresarios locales o proyectos de investigación que aborden temas relevantes para el sector empresarial.
5. Adaptación a las necesidades del mercado: Uniempresarial ajusta la oferta académica según las demandas del mercado laboral y las tendencias económicas, para formar profesionales con habilidades relevantes y actualizadas.

Los servicios que ofrecemos desde la Entidad se enfocan en programas académicos; formación y capacitación; servicios de apoyo estudiantil; actividades extracurriculares; bolsa de empleo y prácticas; investigación y desarrollo; servicios para empresas y organizaciones; programas de internacionalización.

Durante el 2022 alcanzamos los siguientes logros en nuestra gestión:

- ✓ Fortalecimiento del acompañamiento a las empresas coformadoras, que conlleva un incremento del conocimiento y la apropiación del modelo dual en el ecosistema empresarial, impactando de la siguiente forma: i) 235 empresas en el 2022-1 recibieron 352 estudiantes en fase empresa; ii) 167 empresas en el 2022-2 recibieron 292 estudiantes en fase empresa; iii) En el 2022, el apoyo de sostenimiento entregado por las empresas fue, en promedio, de \$ 568.802; iv) El 86% de los estudiantes recibieron apoyo de sostenimiento.

Dentro de las estrategias innovadoras para el desarrollo del aprendizaje de nuestros estudiantes en fase empresa, Uniempresarial crea la “Fábrica de Soluciones”, como un laboratorio que gira en torno a solucionar problemas reales del sector empresarial, vinculando 13 estudiantes del programa de ingeniería de software en fase empresa, quienes desarrollaron cinco productos tecnológicos impactando positivamente la gestión académica y administrativa de la institución.

- ✓ Diversificación y transformación de la oferta académica. i) Se recibieron las resoluciones de aprobación por parte del Ministerio de Educación Nacional (MinEN) de la reforma de tres programas universitarios y tres programas tecnológicos, que dio paso a la implementación del plan de transición de tres programas de pregrado que conllevó una reducción de contratación de hora cátedra para el período 2022-2, cerca de 2.000 horas respecto al período 2022-1; ii) Innovación curricular a nivel de pregrado a través de la preparación para la apertura de tres nuevos programas de tecnología en modalidad dual, que conlleva la ampliación de la oferta académica de Uniempresarial a nivel local; iii) Diseño de nuevos programas y radicación de tres nuevos programas de especialización ante el MinEN (Gerencia de protección de sistemas de información empresarial, Gerencia en analítica de datos para las organizaciones y Gerencia y arquitectura de sistemas de TI) y un técnico laboral (Técnico laboral en programación y análisis de datos) ante la Secretaría de Educación.
- ✓ Fortalecimiento de la educación continua. i) El 57% de los diplomados como opción de grado eran nuevos programas, diseñados a partir de temáticas pertinentes y de actualidad a nivel empresarial, logrando así que el 47% de todas las matrículas se dieran mediante estos programas; ii) El portafolio de edu-

cación continua abierta con 18 programas; diseñados dando respuesta a las necesidades empresariales y al mercado natural de la institución, generando ventas por 65 millones de pesos y una imagen de experticia en diferentes temáticas empresariales; iii) Se logró una alianza con la Fundación Universitaria Colombo-Germana (Unigermana), para la promoción del portafolio de educación abierta, por medio de la firma de un convenio, con el fin de promover el portafolio de Uniempresarial para el 2023.

- ✓ Fortalecimiento de financiación y becas estudiantiles. i) Aprobación para el auxilio del Programa PATH (Progreso, Logro, Prosperidad y Esperanza, por sus siglas en inglés) de la Fundación Ellucian por medio de convocatorias a cooperación internacional que conllevan la obtención de USD 10.000 para financiamiento de matrículas de estudiantes; ii) Divulgación de becas del Programa STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) – FACESOLDA a través de los medios de comunicación institucionales que conllevan la participación de los estudiantes en el programa; iii) Implementación y mantenimiento del Programa Jóvenes a la U del Distrito a través de la presentación a convocatorias y cumplimiento de las condiciones acordadas que conllevan la formación profesional de 127 (64 antiguos + 63 nuevos) jóvenes de Bogotá; alianza Rombo, 80% de los intereses asignados a becas a través de la suscripción de un convenio que conllevan la obtención de fondos para el Programa Jóvenes a la U.
- ✓ Programas y actividades de bienestar institucional. Con los diagnósticos generados se implementó el desarrollo de una cultura institucional para la alineación con los objetivos estratégicos. Se trabajaron talleres con impacto en los niveles estratégico, táctico y operativo, con una participación del 95% de colaboradores. Adicional, se hicieron profundizaciones por medio del Focus Group que permitió apropiar la sensibilización de la percepción de nuestros colaboradores. A partir de este insumo se plantea el plan de sostenibilidad para seguir fortaleciendo la cultura de la institución. Asimismo, las evaluaciones de competencias y desempeño que se han estructurado han permitido identificar las habilidades y conocimientos de los colaboradores, generando planes de desarrollo con el objetivo de alinear los retos institucionales.
- ✓ Modelo comercial que fortalece el posicionamiento. La Dirección de Mercadeo, Admisiones y Comunicaciones de Uniempresarial se ha propuesto para los próximos dos años mejorar el posicionamiento de la institución a través de dos pilares: las relaciones públicas y una estrategia de marketing digital. Ambos pilares tienen como objetivo cuatro localidades de Bogotá que listamos a continuación en su debido orden de importancia: Kennedy, Bosa, Fontibón y Suba. Por otra parte, la actual Dirección de Mercadeo encuentra una gran oportunidad de dar a conocer el Modelo Dual Alemán, ya que hasta la fecha este factor diferencial no se destaca en las comunicaciones externas; cabe resaltar que, a diferencia de otros países, el modelo dual es respaldado por el Gobierno, algo que en Colombia no sucede y esto conlleva un doble esfuerzo, ya que la institución debe hacer el posicionamiento del modelo sin tal apoyo.
- ✓ Transformación digital. Se estructuró e implementó el Programa de Transformación Digital (transformación institucional y académica), logrando el 85% de su avance.

Desde la actividad de nuestra Entidad, aportamos a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- ✓ Educación de calidad (ODS 4): Uniempresarial promueve una educación de calidad al ofrecer programas académicos que están alineados con las necesidades del mercado laboral y que proporcionan conocimientos y habilidades relevantes para el desarrollo sostenible. Esto incluye la incorporación de temáticas relacionadas con los ODS en los planes de estudio y la promoción de enfoques pedagógicos que fomentan la participación activa de los estudiantes.
- ✓ Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8): Uniempresarial contribuye a este objetivo al ofrecer programas académicos y capacitaciones que preparan a los estudiantes para el mundo laboral, promoviendo el emprendimiento, brinda y haciendo herramientas para el desarrollo de habilidades empresariales. Además, Uniempresarial fomenta la investigación y la innovación como medios para impulsar el crecimiento económico sostenible.
- ✓ Industria, innovación e infraestructura (ODS 9): Uniempresarial fomenta la innovación y la transferencia de conocimientos al establecer alianzas con empresas e instituciones del sector privado, promoviendo la investigación aplicada y el desarrollo de proyectos que impulsan la innovación tecnológica y la mejora de la infraestructura.
- ✓ Reducción de las desigualdades (ODS 10): Uniempresarial contribuye a reducir las desigualdades al ofrecer oportunidades de educación y capacitación a personas de diferentes grupos sociales y económicos, promoviendo la inclusión y la diversidad en la comunidad estudiantil y brindando apoyo con becas y programas de inclusión social.
- ✓ Acción por el clima (ODS 13): Uniempresarial promueve la conciencia ambiental y la acción climática mediante la inclusión de asignaturas relacionadas con el cambio climático, la sostenibilidad y la gestión ambiental en los programas académicos. También implementa prácticas sostenibles en su sede y promueve la investigación sobre soluciones innovadoras para enfrentar los desafíos ambientales.

Los ejes de gestión en sostenibilidad que implementamos en la Uniempresarial incluyen:

- ✓ Gestión ambiental: Uniempresarial implementa prácticas para reducir su impacto ambiental, como la optimización del consumo de energía y agua, la gestión adecuada de residuos y la promoción del transporte sostenible, entre otros. Además, de llevar a cabo proyectos de conservación y sensibilización ambiental en su comunidad estudiantil y en el campus.
- ✓ Inclusión y diversidad: la institución promueve la inclusión y la diversidad en la comunidad universitaria, garantizando la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.
- ✓ Responsabilidad social: Uniempresarial está comprometida con proyectos de responsabilidad social que beneficien a la comunidad local y a grupos vulnera-

bles. Esto incluye programas de voluntariado, apoyo a organizaciones sin fines de lucro y proyectos de desarrollo comunitario.

- ✓ **Ética y transparencia:** la institución promueve la ética y la transparencia en sus prácticas y decisiones internas, garantizando la integridad en su gestión y en las relaciones con sus diferentes grupos de interés.
- ✓ **Integración de los ODS:** Uniempresarial alinea sus estrategias y acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, incorporando los ODS relevantes en su planificación e informe de sostenibilidad.
- ✓ **Innovación y emprendimiento sostenible:** la institución fomenta la investigación y el desarrollo de soluciones innovadoras en áreas relacionadas con la sostenibilidad y el emprendimiento sostenible, preparando a sus estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro.
- ✓ **Formación en sostenibilidad:** Uniempresarial incluye la sostenibilidad como un componente transversal en sus programas académicos, preparando a los estudiantes para ser profesionales comprometidos con la sostenibilidad en sus futuras carreras.
- ✓ **Colaboración y alianzas:** Uniempresarial establece alianzas con otras instituciones educativas, organizaciones gubernamentales, empresas y la sociedad civil para impulsar proyectos conjuntos y compartir buenas prácticas en sostenibilidad.



**Anexos**  
Índice de contenidos GRI

**6**

Declaración de uso	La Cámara de Comercio de Bogotá ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2022
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales aplicables	No aplica

Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación / Respuesta
Contenidos generales		
<b>GRI 2:</b> Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	P. 9
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	P. 2
	2-3 Periodo reportado, frecuencia y punto de contacto	P. 2
	2-4 Reexpresión de información	No se presentan reexpresiones
	2-5 Verificación externa	P. 2
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	P. 9
	2-7 Empleados	P. 36
	2-8 Trabajadores que no son empleados	P. 36
	2-9 Estructura y composición de gobierno	
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	P. 21 y 22
	2-11 Presidente de máximo órgano de gobierno	
	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	P. 24
	2-14 Rol del máximo órgano de gobierno en el reporte de sostenibilidad	P. 2
	2-15 Conflictos de intereses	P. 24
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	P. 24
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	P. 22
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	P. 22
	2-19 Políticas de remuneración	P. 42
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	P. 42
	2-21 Ratio de compensación total anual	P. 42
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	P. 6
	2-23 Compromisos políticos	P. 14
	2-24 Incorporación de compromisos políticos	P. 14
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	P. 14

Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación / Respuesta
<b>GRI 2:</b> Contenidos generales 2021	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	P. 28
	2-27 Cumplimiento con leyes y regulaciones	No se han determinado casos de incumplimiento en este periodo
	2-28 Pertenencia a asociaciones	P. 9
	2-29 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés	P. 16
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	El 76% de los empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva
Temas materiales		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	P. 16 y 17
	3-2 Lista de temas materiales	P. 17
Principales resultados de nuestra gestión en el 2022		
<b>GRI 201:</b> Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 12
Relación con nuestros proveedores		
<b>GRI 204:</b> Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	P. 13
<b>GRI 308:</b> Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	P. 13
<b>GRI 414:</b> Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	P. 13
Tema material: buen gobierno corporativo		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 21
<b>GRI 205:</b> Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	P. 27
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	P. 27
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	P. 27

Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación / Respuesta
Tema material: empoderamiento e igualdad de género		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 30
<b>GRI 406:</b> No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	P. 35
Tema material: mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los colaboradores		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 36
<b>GRI 405:</b> Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	P. 37
<b>GRI 401:</b> Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	P. 39
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo	P. 39
<b>GRI 404:</b> Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	P. 43
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados	P. 43
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño	P. 43
<b>GRI 403:</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 44
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	P. 45
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	P. 45
	403-4 Consulta a los trabajadores, sobre salud y seguridad en el trabajo	P. 45
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	P. 45
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	P. 45
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 44
	403-9 Lesiones por accidente laboral	P. 47
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	P. 47
	Tema material: sostenibilidad del medioambiente	
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 48
<b>GRI 302:</b> Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	P. 48

Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación / Respuesta
<b>GRI 303:</b> Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	P. 49
<b>GRI 306:</b> Residuos 2020	306-3 Residuos generados	P. 50
Tema material: infraestructura y tecnología con enfoque sostenible		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P.51
Tablero ESG+T	Aplicaciones migradas por año	P. 52
	Porcentaje de aplicaciones optimizadas ( <i>refactoring o rearchitect</i> )	P. 52
Tema material: servicios empresariales pertinentes		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 56
Tablero ESG+T	Unidades productivas de emprendimientos inclusivos lideradas por mujeres, atendidas a través de los servicios de emprendimiento	P. 58
	Unidades productivas de emprendimientos inclusivos, fortalecidas a través de los servicios de acompañamiento	P. 58
Tema material: funciones delegadas de registros públicos		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 61
Tablero ESG+T	Cumplimiento de tiempos de respuesta prometidos al cliente en constitución de sociedades comerciales	P. 63
	Índice de renovación de la población con último año renovado (UAR-1)	P. 63
	Participación virtual de los servicios diferente a renovaciones	P. 63
	Porcentaje de renovación virtual	P. 63
Tema material: medios alternativos para la solución de controversias		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 64
Tablero ESG+T	Porcentaje de acuerdo en conciliación en equidad	P. 65
	Contribución de conceptos y herramientas en convivencia estudiantil	P. 65
Tema material: empresas competitivas y entorno de negocios favorable		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 67

Estándares GRI / Otras fuentes	Contenidos	Ubicación / Respuesta
Tablero ESG+T	Mujeres beneficiadas en talento humano	P. 72
	Personas beneficiadas en talento humano	P. 72
	Jóvenes beneficiados en talento humano	P. 72
Tablero ESG+T	Empresas participando en programas de proveeduría	P. 72
	Empresas participando en programas de innovación	P. 72
Tema material: gestión de la cooperación y de las relaciones internacionales		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 73
Tablero ESG+T	Recursos obtenidos por los emprendedores y empresas	P. 75
	Consecución de recursos de cooperación	P. 75
	Empresas beneficiadas de las jornadas y los eventos de ICC Colombia	P. 75
	Empresas únicas beneficiadas de los programas de relaciones internacionales	P. 75
Tema material: corresponsabilidad público-privada		
<b>GRI 3:</b> Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	P. 76
Tablero ESG+T	Espacios de articulación generados para el desarrollo de actividades con énfasis en medioambiente	P. 83
	Estudios, documentos, conceptos, asesorías y publicaciones realizadas	P. 83
	Ejecución del Plan Integral de Cundinamarca	P. 84
	Miembros de la Fuerza Pública capacitados	P. 84
	Monitoreo de la PSVC	P. 84
	Consultas del Observatorio de la Región Bogotá y Cundinamarca	P. 84
	Plan de trabajo de simplificación de trámites	P. 84
	Sensibilización sobre la estrategia CER	P. 85
	Escenarios realizados para la promoción de mejores prácticas en materia de DD. HH. como una medida para lograr la CER	P. 85
	Efectividad de incidencia en POT Zipaquirá	P. 85
	Efectividad de incidencia en POT Bogotá	P. 85
	Efectividad de incidencia en POT Fusagasugá	P. 86
	Plan de trabajo incidencia en normativas	P. 86
	Plan de trabajo de seguimiento a obras de infraestructura	P. 86
Informe de calidad de vida	P. 86	





#SoyEmpresaria | #SoyEmpresario



[www.ccb.org.co](http://www.ccb.org.co)