

**PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERINSTITUCIONAL: UNA PROPUESTA EN LA ESTRUCTURACIÓN
DE UN ALIADO ESTRATÉGICO**

LUZ AÍDA CAMACHO GUERRERO



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2009**

**PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERINSTITUCIONAL: UNA PROPUESTA EN LA ESTRUCTURACIÓN
DE UN ALIADO ESTRATÉGICO**

LUZ AÍDA CAMACHO GUERRERO

Informe Mejorado

**Directora:
Edith Rueda Palomino
Trabajadora Social**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2009**

... A mi Princesa

... A mi Príncipe

Porque el amor es perenne

AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios mío por todo lo que me has dado...

...Gracias por la oportunidad, la verraquera, la vida y la esperanza

....Gracias por mi papa y su inmenso amor

....Gracias por mi mamá por ser formadora de carácter

....Gracias por mis hermanos y su apoyo

...Gracias por quien en su momento fue más que una amiga, fue una
hermana en tiempos difíciles

....Gracias por mis amigas verdaderas que nunca me han abandonado y
nunca lo harán

....Gracias por los que fueron, por los que son y por los que serán

....Gracias por la Universidad Industrial, por la Escuela de Trabajo Social y
sus Docentes, que aparejaron el camino para la gran mujer que soy

...Gracias por todas las buenas personas que me han acompañado en este
largo devenir

....SIMPLEMENTE ETERNA GRATITUD

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. MARCO REFERENCIAL	17
1.1 DESARROLLO HUMANO	17
1.1.1 Surgimiento del Concepto de Desarrollo	17
1.1.2 El Enfoque de Desarrollo Humano	19
1.2 CAPITAL SOCIAL	26
1.3 TEORÍA DE SISTEMAS	30
1.3.1 Las Organizaciones como Sistemas	33
1.3.2 Los Grupos como Sistemas	36
1.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL	39
1.4.1 Surgimiento Conceptual de Responsabilidad Social	40
1.4.2 Antecedentes Nacionales	43
1.4.3 Definición de Responsabilidad Social	44
2. CONTEXTUALIZACION DE LA EXPERIENCIA	47
2.1 Organizaciones No Gubernamentales (ONG'S)	47
2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)	52
2.2.1 Aproximaciones en la Construcción Internacional de una Normatividad de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	52
2.2.2 El Pacto Global	53
2.2.3 Ejercicio de la Responsabilidad Social por Organizaciones no Gubernamentales en Colombia	56
3. CARACTERIZACION institucional	58
3.1 PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL (PRSI)	58
3.1.1 Instituciones que Conforman el Portafolio	60
3.1.2 Estructura Organizacional PRSI	65
Figura 3. Estructura Organizacional PRSI	65

3.1.3	Rumbo Corporativo PRSI	69
3.1.4	Recurso Humano Institucional	73
3.1.5	Descripción de la Población Atendida	74
3.1.6	Grupo de Intervención.	75
4.	CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	83
4.1	EJERCICIO DE TRABAJO SOCIAL EN PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL (PRSI)	83
4.1.1	Diagnostico.	83
4.1.2.	Desarrollo de Estrategias	86
4.1.3	Objetivo Estratégico.	88
4.1.4	Acciones Estratégicas	88
4.1.5	Cronograma de Actividades	93
4.1.6	Detalles de las Acciones Estratégicas	95
5.	EVALUACIÓN	101
6.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	105
6.1	PRESENTACIÓN	105
6.2	JUSTIFICACIÓN	106
6.3	METODOLOGIA	107
6.5	ESTRATEGIAS	108
6.6	PRESUPUESTO	115
	CONCLUSIONES	117
	RECOMENDACIONES	119
	BIBLIOGRAFÍA	121

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. ONG'S en Colombia.....	49
Cuadro 2. ONG'S Federadas En Santander 2006.....	50
Cuadro 3. Concepción de Organismos Internacionales de la Responsabilidad Social Empresarial.....	55
Cuadro 4. Acciones de ONG´S Colombianas en Responsabilidad Social ...	57
Cuadro 5. Instituciones y Programas del PRSI.....	61
Cuadro 6. Instituciones del PSRI.....	62
Cuadro 7. Experiencia Organizaciones PRSI.....	67
Cuadro 8. Recursos PRSI.....	68
Cuadro 9. Instituciones, Personal y Población Atendida por el PRSI	72
Cuadro 10. Matriz Dofa De Portafolio	84
Cuadro 11. Matriz De Estrategias.....	86
Cuadro 12. Planteamiento de las Acciones y Estrategias 1.....	89
Cuadro 13. Planteamiento de Acciones y Estrategias 2	90
Cuadro 14. Planteamiento de Acciones y Estrategias 3	91
Cuadro 15. Planteamiento de Acciones y Estrategias 4	92
Cuadro 16. Cronograma de Actividades	93
Cuadro 17. Descripción del Proceso.....	99
Cuadro 18. Presupuesto del Proyecto	115

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Modelo de un Sistema Abierto	32
Figura 2. Modelo De Relaciones	40
Figura 3. Estructura Organizacional PRSI	65
Figura 4. Recurso Humano Institucional	73
Figura 5. Condiciones de Vulnerabilidad	74
Figura 6. Distribución por Edades	75
Figura 7. Distribución por Género	76
Figura 8. Distribución por Edades	77
Figura 9. Estado Civil	78
Figura 10. Cargo Ejercido en la Institución	79
Figura 11. Tiempo Servido en la Institución	80

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional Formato de Compromisos	125
Anexo B. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional Formato de Recolección de Datos para el Balance Social de 2007	126
Anexo C. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional Formato de Recolección de Información para el Reglamento Interno	130
Anexo D. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional Propuesta de Reglamento Interno	133
Anexo E. Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007	143

RESUMEN

TITULO*: PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL: UNA PROPUESTA EN LA ESTRUCTURACIÓN DE UN ALIADO ESTRATÉGICO.

AUTORA:
LUZ AÍDA CAMACHO GUERRERO.**

PALABRAS CLAVES

Desarrollo Humano, Teoría de Sistemas, ONG'S, Responsabilidad Social,

CONTENIDO

En el presente informe se describe el desarrollo de la práctica de Trabajo Social realizada con el objeto Fortalecer Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, organización comprendida por una alianza estratégica entre diez (10) ONG'S establecida en el año 2004 en la ciudad de Bucaramanga, con la finalidad de obtener recursos de entidades públicas y privadas de orden nacional e internacional y de este modo mejorar su atención a la población beneficiaria de cada institución.

Entre las principales actividades realizadas se destacan la reestructuración de los comités de trabajo y estatutos internos, la caracterización demográfica de la población atendida y la descripción de la situación actual sirviendo de base para la formulación de la propuesta de intervención.

La experiencia de Trabajo Social es enmarcada bajo el enfoque temático de Responsabilidad Social, Desarrollo Humano, Capital Social y la Teoría de Sistemas. La metodología de intervención comprendió la revisión de documentos, realización de visitas institucionales, entrevistas, formulación y aplicación de instrumentos de recolección de información (formularios), etc. A través de la práctica se logró dar inicio a un proceso interinstitucional mediante de la puesta en marcha de estrategias de fortalecimiento de la organización, dirigido a mejorar su impacto social. Así mismo permitió la confrontación teoría- praxis permitiendo implementar y reforzar los conocimientos adquiridos durante la formación profesional.

* Informe Mejorado

** Facultad de Ciencias Humanas. Directora EDITH RUEDA PALOMINO. Trabajadora Social

SUMMARY

TITLE*:

Portfolio of Social Interinstitutional Responsibility: An offer in the structure of a strategic ally.

AUTHOR:

Luz Aída Camacho Guerrero **.

Key words:

Develop human being, theory of systems, ONG'S, social responsibility.

Content

In the formless present describes the development of the practice of the social work realized in order to strengthen the portfolio of social interinstitutional responsibility, organization understood(included) by a strategic alliance between ten (10) ONG'S established in the year 2004 in Bucaramanga's city, with the purpose of obtaining resources of entities public and deprived of national and international order and thus to improve his attention to the population beneficiary of every institution.

Among the principal realized activities they emphasize the restructuración of the committees of work and internal bylaws, the demographic characterization of the attended population and the description of the current situation using as base for the formulation of the offer of intervention.

The experience of social work is framed under the thematic approach of social responsibility, human development, share capital and the system theory. The methodology of intervention included the review of documents, accomplishment of institutional visits, interviews, formulation and application of instrument of compilation of information (forms), etc. Across the practice it is achieved to give beginning to an interinstitutional process across the putting in march of strategies of strengthening of the organization, directed to improving his social impact. Likewise the confrontation allowed theory - practice allowing to implement and to reinforce the knowledge acquired during the vocational training.

* Graduating Work

** Faculty of Human Sciences. Social Work School. Project Director: Edith Rueda Palomino

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema de Responsabilidad Social cada día toma mayor importancia, concepto entendido “como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés)”¹, considerada en este caso como una respuesta a la situación de vulnerabilidad social existente en los países especialmente en los que están en vía de desarrollo.

En este escenario las empresas deben tomar conciencia de las potencialidades, capacidades y consecuencias inherentes a su accionar, que tradicionalmente se ha centrado en la producción y dadas las actuales condiciones mundiales, debe asumir un rol protagónico y estratégico que posibilite la configuración de un postulado de índole social, que supere la visión netamente económica y permita a las empresas establecer relaciones de reciprocidad con la sociedad.

Es precisamente por los retos que impone esta nueva visión del mundo corporativo, que se hace visible la necesidad de intervención de profesionales de Trabajo Social que contribuyan a fomentar la cultura de la responsabilidad social y a vincular a estos procesos todos los actores sociales, lo anterior, con el fin de procurar un desarrollo en un marco de sustentabilidad, donde se conjugue el crecimiento económico, con la integración social y el equilibrio ambiental en las regiones.

No siendo ajena a esta modalidad de corresponsabilidad entre el mundo corporativo y las comunidades, la academia hace su aporte desde lo

¹ Artículos CCRE. Construyendo Confianza. Que es la Responsabilidad social. www.ccre.org.co. (Consultado marzo de 2009)

conceptual, metodológico y lo práctico, es así como la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial se vincula a estas dinámicas mediante la asignación de estudiantes en práctica al Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, por cuanto este es sin lugar a dudas un campo de acción para la profesión, dada la trascendencia y particularidades de los actores involucrados en el que Trabajo Social cumple principalmente el rol de facilitador entre las organizaciones y comunidades además de investigador, planificador, coordinador, gestor, promotor, asesor y evaluador entre otras actividades dada su formación holística.

El presente documento describe el proceso de práctica comunitaria de Trabajo Social del segundo período académico de 2007 desarrollada en Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, organización que representa un grupo de Ong's que fundamentan su actuación en la Responsabilidad Social. El portafolio es una iniciativa que pretende establecer alianzas estratégicas con el sector público, privado, académico, con los medios masivos de comunicación y la sociedad civil; para reforzar el trabajo desempeñado en las instituciones mejorando la calidad de vida de las familias beneficiarias de los programas promovidos por las organizaciones que lo conforman.

Para el desarrollo del presente trabajo de grado toma como referente teorías complementarias como Desarrollo Humano, Capital Social y la Teoría de Sistemas articuladas al concepto de Responsabilidad Social. Postulados que orientan el análisis y las reflexiones en torno al ejercicio práctico de la estudiante proporcionando elementos epistemológicos para la contextualización de la experiencia, dada la naturaleza del campo de práctica en este caso del Portafolio.

Así mismo se realiza una contextualización de la experiencia, a través de la presentación de las iniciativas de construcción de normatividad de la Responsabilidad Social y la temática relacionada con la incursión de las ONG'S en Colombia; posteriormente se hace referencia a las características más sobresalientes de la población sujeto de intervención detallando sus particularidades, facilitando la descripción y comprensión de la cabalidad del ejercicio académico objeto del presente documento.

En cuánto al proceso de Intervención profesional se describen los cuatro objetivos en los que se enfoca la práctica: *el primero*; Sensibilización a las personas que conforman el Recurso Humano, de la importancia que tiene cada miembro de las instituciones para el fortalecimiento del Portafolio, *el segundo*; Reestructuración de los comités de trabajo, por medio del establecimiento conjunto de compromisos, funciones responsabilidades, junto con la socialización de los mismos a los miembros de Portafolio, *el tercero*; Generación de procesos de consolidación de la organización del Portafolio a través del establecimiento de reglamento concertado al interior del mismo y *finalmente*; presentación de los alcances y avances de las instituciones del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional en el 2007.

El proceso de ejecución de estos propósitos y su cumplimiento son el fundamento de la posterior evaluación, de donde surge la propuesta de intervención orientada al Fortalecimiento interno y externo de Portafolio llamado "*PORTAFOLIO EN MARCHA*". Culminando el documento se esbozan las conclusiones y recomendaciones que surgen a raíz de esta experiencia.

1. MARCO REFERENCIAL

La experiencia de Trabajo Social en Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional se desarrolla en el marco teórico del Desarrollo Humano y Capital Social temáticas que en este caso sustentan el campo de acción y finalidad de este tipo de organizaciones que conforman el portafolio, posteriormente se complementa con la Teoría de Sistemas como la referencia metodológica, conceptual y analítica utilizada por la estudiante en el desarrollo de la práctica.

Por lo anterior es fundamental partir de un breve análisis de estos temas expuestos a continuación:

1.1 DESARROLLO HUMANO

Es de vital relevancia tener en cuenta en la práctica de Trabajo Social la temática concerniente a Desarrollo Humano ya que este concepto sustenta el accionar de las entidades que conforman el Portafolio evidenciado en la mayoría de los objetivos y misiones de estas instituciones.

Para entender un poco más el desarrollo del concepto es importante mencionar un breve análisis del mismo:

1.1.1 Surgimiento del Concepto de Desarrollo. Sin lugar a dudas, el enfoque de las *Necesidades Básicas* constituye el principal antecedente y no puede entenderse la evolución del Desarrollo Humano sin hacer referencia al mismo. Como se ha podido comprobar existen corrientes teóricas y tendencias muy diversas, desde aquellas que cuestionan el modelo económico vigente por su incapacidad de satisfacer las necesidades básicas

de la mayoría de la población, hasta aquellas otras posiciones menos radicales que proponían que estas necesidades deberían determinar y priorizar las políticas sociales. En cualquiera de los casos, el enfoque de las necesidades básicas aparece vinculado a la pobreza, y a la asociación de las ideas de *Desarrollo* con la superación de las situaciones de carencia.

Anteriormente la reflexión sobre el desarrollo se hallaba limitada a la concepción elemental de que los países pobres no son más que países con niveles de renta bajos, con lo que el objetivo era, simplemente, superar los problemas del subdesarrollo a través del crecimiento económico, aumentando el PIB. Favoreciendo la visión hegemónica de lo económico sobre el ser humano, entendido como un factor de la economía, y no la economía al servicio del ser humano en el que las múltiples dimensiones del sujeto suelen ser poco consideradas en la vida social, económica y empresarial.

El trabajo de Amartya Sen acerca del *Desarrollo* da un giro fundamental en la concepción del mismo. Para Sen la economía del desarrollo es importante para comprender los problemas del subdesarrollo y el atraso, sin embargo, su enfoque tradicional no es el adecuado. La economía tradicional del Desarrollo ha privilegiado el estudio del crecimiento económico sobre otros aspectos del desarrollo, siendo que este es sólo un elemento del proceso de desarrollo. El crecimiento es más un medio que un fin². Así resultó que ésta no era una vía adecuada para pensar la cuestión del desarrollo, que se ha de vincular con el avance del bienestar de las personas y de su libertad³.

Posteriormente el discurso sobre el Desarrollo fue enriquecido cuando en 1990, el PNUD asumió el reto de incorporar a estas y otras ideas y publicó el

² SEN, Amartya. Elección colectiva y bienestar social. (Versión española de Francisco Elías Castillo). Madrid. Alianza Editorial. 1976

³ ALEAN PICO, Augusto. El concepto de desarrollo: Una breve síntesis de su evolución. Bogotá. 2006.

primer informe de Desarrollo Humano, donde se tomo un criterio más amplio que abarco otros aspectos del desarrollo destacando la importancia de colocar a las personas, sus necesidades, aspiraciones en el centro de la actividad del desarrollo para que este en realidad sea humano. Así se incluyeron indicadores complementarios para medir el desarrollo como el índice de desarrollo del genero (IDG), índice de potenciación del genero (IPG), índice de pobreza de capacidad (IPC), índice de pobreza humana (IPH) entre otros.

Por lo tanto el tema económico es uno de los factores que contribuyen al bienestar y a la libertad, pero no es el único. El proceso de crecimiento económico, constituye un punto de partida insuficiente para evaluar el progreso de un país; por supuesto, no es irrelevante, pero se trata sólo de un factor más entre varios.

1.1.2 El Enfoque de Desarrollo Humano. El enfoque del Desarrollo Humano fue el resultado exitoso de una serie de debates, durante la década de los 80', en el seno de los organismos de las Naciones Unidas y las agencias multilaterales, en torno a las insuficiencias de una estrategia de desarrollo centrada en la expansión del crecimiento económico. El propósito último de esos debates era concebir una aproximación al desarrollo “que cubriera todos los aspectos del desarrollo humano, para todas las personas, en todos los países” (Streeten 2003: 76)⁴.

Este enfoque puede considerarse exitoso en la medida en que consiguió traducir dicha pretensión en un concepto, y, en seguida, logró posicionar dicho concepto en la agenda internacional el cual no sólo se ha posicionado

⁴ www.revistadedesarrollohumano.org Revista latinoamericana de Desarrollo humano PNUD. Teoría de la Acción y Desarrollo Humano: posibilidades para una renovación conceptual. Stefano Palestini Céspedes Licenciado en Sociología, Universidad Alberto Hurtado (consultado marzo 2009)

a nivel de los Organismos Internacionales, sino que también lo ha hecho en las elites nacionales tanto políticas como intelectuales.

Sin embargo, el alto grado de posicionamiento que ha alcanzado el enfoque y el concepto, no ha ido de la mano de un enriquecimiento teórico que repercuta en una mayor capacidad analítica y propositiva, aspectos esenciales de toda Teoría.

Los propios impulsores del enfoque reconocen la ambigüedad y visión poco sistémica en el uso del concepto de Desarrollo Humano. Entre los factores que repercuten es el carácter difuso del concepto y su máxima de colocar al ser humano al centro, otro factor –y quizá consecuencia de la debilidad conceptual- es la confusión con otros enfoques como Capital Humano y Recursos Humanos; finalmente, hace referencia a la adopción por parte del PNUD de una amplia gama de aproximaciones y definiciones nacionales y regionales de Desarrollo Humano (Jolly 2003: 83)⁵.

La aparición de un nuevo modelo de desarrollo ha sido el resultado de la evolución de las distintas líneas críticas del pensamiento, que mostraban una especial preocupación por la situación de las personas y las oportunidades reales de las mismas para la satisfacción de sus necesidades, todo lo cual, conlleva a la identificación del concepto de desarrollo más allá del simple crecimiento económico⁶.

Esta nueva teoría, considera al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar, aunque en la actualidad algunas definiciones de desarrollo están basadas aún en la premisa que sostiene que el crecimiento del producto interno bruto contribuirá a reducir la pobreza y a

⁵ *Ibíd.*, www.revistadedesarrollohumano.org (consultado marzo 2009)

⁶ ALBERDI, Jokin. Universidad de Hegoa. El Concepto De Desarrollo Y El Enfoque De Desarrollo Humano Sostenible. País vasco. 2004.

aumentar el bienestar general de la población, el paradigma del desarrollo humano, que apareció a finales de los años 80, cuestiona esta premisa utilitarista basada en un desarrollo centrado en los bienes de consumo, abogando por un desarrollo centrado en las personas⁷.

Al respecto se entiende por *Desarrollo Humano* el conjunto de prácticas encaminadas a ampliar las capacidades de la persona humana, para que libremente pueda desarrollar una existencia acorde a su naturaleza y por tanto digna de ser vivida⁸; en términos simples este concepto, postula que la persona es el sujeto, el fin, y al mismo tiempo el beneficiario del desarrollo. Esta afirmación la enunciaron dos importantes economistas, uno de origen musulmán, Mahbub ul Haq y otra de origen indio, Amartya Sen.

Ambos autores, hicieron la afirmación: “No podemos seguir con la idea de que el desarrollo es el crecimiento material”. El desarrollo tiene un fin, tiene una orientación, tiene un sentido. Sentido, hace alusión al desarrollo entendiendo al ser humano como centro, actor, sujeto y beneficiario de los esfuerzos sociales por expandir la demanda material y espiritual de las personas⁹.

Amartya Sen, principal exponente de la Teoría, en una entrevista expresó: “El desarrollo humano, como enfoque, gira alrededor de lo que considero la idea fundamental del desarrollo, a saber: la promoción de la riqueza de la vida humana entera, antes que la de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de aquélla. Este es, creo, el eje central del enfoque del desarrollo humano¹⁰”.

⁷ Ibíd., ALBERDI, Jokin.

⁸ www.revistadedesarrollohumano.org, Op cit.,

⁹ ORTEGA, Eugenio. Desarrollo Humano y Responsabilidad Social: Una ética secular. Seminario sobre Responsabilidad Social Empresarial Pro-humana y PNUD. Santiago de Chile. 2002.

¹⁰ SEN, Amartya. Desarrollo económico y libertad. Entrevista realizada por Nermeen Shaikh para Asia Source el 6 diciembre 2004. Versión traducida para la revista www.sinpermiso.info por David Casassas.

A continuación se presentan otras definiciones que conducen a comprender mejor el concepto:

“Es un proceso que permite a los seres humanos desplegar su personalidad, lograr confianza en sí mismos y conseguir una existencia digna y armoniosa. Es un proceso que libera a las poblaciones del miedo, de la pobreza y de la explotación y que hace retroceder la opresión política, económica y social.”¹¹
(Definición de Julius Nyerere)

Su principal objetivo – “es ampliar la gama de posibilidades ofrecidas a la población, que permitan hacer más democrático y participativo el desarrollo. Estas opciones deben incluir la posibilidad de acceder a ingresos y al empleo, a la educación y a cuidados sanitarios, y a un medio ambiente limpio carente de riesgos”¹². El individuo debe igualmente tener la posibilidad de participar plenamente en las decisiones de la comunidad y disfrutar de las libertades humanas, económicas y políticas.

El enfoque muestra que los factores que contribuyen al Desarrollo Humano son: la equidad, las oportunidades de empleo, el acceso a bienes de producción, el gasto social, la igualdad de género, las políticas de población y el buen gobierno; tomados estos y otros postulados del premio nobel de las ciencias económicas de 1998, el Indú Amartya Sen que parte de entender la vida humana como un conjunto de acciones y estados de una persona, adquiere una cierta *Calidad*.

Sen explico su enfoque a partir de principios de la década de los ochenta alrededor de las siguientes categorías: Capacidades, funcionamientos, derechos y libertad. La visión de este autor posee aspectos centrales en que

¹¹ Comisión del sur. Desafío para el sur, México: Fondo de Cultura Económica. 1991, 335p.

¹² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Desarrollo Humano: Informe 1991, Bogotá: Tercer mundo editores, 1991, 220p.

el desarrollo está basado en la libertad, la reducción de la pobreza y la desigualdad. En esta perspectiva se debe analizar la pobreza, como una falta de capacidades básicas, lo cual desborda los análisis basados en el ingreso.

Los funcionamientos se entienden como los estados de existencia (por ejemplo: estar bien alimentado, estar sano, estar contento, estar integrado en la sociedad...) y las acciones (por ejemplo leer o escribir...) que una persona efectivamente consigue o realiza a lo largo de su vida, en palabras más sencillas “las cosas que el individuo logra hacer o ser al vivir”. Donde dicho con otras palabras, el bienestar, ya no se identifica con opulencia o con la mera acumulación, sino que dependerá de los funcionamientos logrados. El énfasis en la maximización de la renta o de la posesión de bienes como medida del bienestar poco tiene que ver con la concepción de Sen, centrada en los logros o funcionamientos conseguidos por cada persona.

La otra categoría que utiliza Sen para entender su enfoque alternativo sobre el bienestar son las capacidades, la capacidad de conseguir funcionamientos es lo que constituye la libertad de la persona, porque esa capacidad expresa las oportunidades reales que una persona tiene para alcanzar el bienestar; esta libertad positiva, libertad para ser y libertad para hacer, es lo que Sen llama libertad de bienestar, que se convierte en el tema central de su análisis político y ético. Una sociedad merecerá el calificativo de buena en cuanto sea una sociedad libre, es decir, una sociedad que ofrezca a sus miembros la posibilidad de elegir su bienestar.

Las personas deben poseer el poder necesario para construir su destino en su barrio, en sus grupos de pares, en la empresa, en la universidad, en la escuela, en las diversas esferas de la realización individual y colectiva. Sin esas capacidades, la calidad de ser sujeto se ve disminuida, y es allí donde radica la importancia de potenciar las capacidades humanas, tan diversas,

tan ricas que existen en cada hombre o mujer, y que muchas veces se frustran, se limitan y se impide su verdadera expresión. De allí la trascendencia de políticas sociales que habiliten a todos los miembros de una sociedad el poseer conocimientos, salud, ingresos y otros derechos sociales, logrando espacios de libertad y de respeto a los derechos políticos¹³.

Esta premisa se centra en que cada ser humano es capaz de desarrollar y cumplir múltiples funciones, evidenciando un comportamiento; éste depende de una serie de factores internos o endógenos y externos o exógenos, que influyen en su manera de vida¹⁴.

Las oportunidades para que la sociedad pueda llegar al desarrollo pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, para el PNUD las tres oportunidades más esenciales del desarrollo humano son¹⁵: *Disfrutar de una vida prolongada y saludable; Adquirir conocimiento, tener acceso a los recursos necesarios que permitan garantizar las necesidades básicas del ser humano y Tener la posibilidad de participar en las decisiones que afectan a su comunidad*. Sin estas capacidades muchas de las opciones simplemente no existen y muchas oportunidades son inaccesibles. Se trata de garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses.

Esta forma de ver el desarrollo se centra en *ampliar las opciones* que tienen las personas para llevar una *Vida Digna*, es decir, en aumentar el conjunto de cosas que las personas pueden ser y hacer en sus vidas. De esta manera el desarrollo es mucho más que el crecimiento económico, este es solo un

¹³ ORTEGA, Eugenio. Op cit., 2002.

¹⁴ www.monografias.com Aportes para una comprensión de las teorías del desarrollo humano. (consultado marzo 2009)

¹⁵ PNUD. Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 1990. Editorial Tercer Mundo. Bogotá. 1990.

medio – uno de los más importantes – para expandir las opciones de la sociedad. Por esta razón, los individuos son el centro, pues son ellos los que pueden construir las condiciones para que el Desarrollo Humano de todos y todas sea posible.

Este postulado, comparte una visión común con los *Derechos Humanos*. La meta es la libertad humana. Hombres y mujeres deben ser libres de realizar sus opciones y participar en las decisiones que afectan sus vidas. Así estos dos temas se refuerzan mutuamente, ayudando afianzar el bienestar y la dignidad de todas las personas, construyendo el respeto por sí mismos y el respeto por los demás.

Adicionalmente, cabe destacar que para el tema de *Desarrollo Humano* juega un papel importante la expansión y el disfrute de las *Libertades individuales*. Las libertades son las oportunidades que los individuos deben alcanzar y por medio de éstas, llegar al desarrollo; así “la expansión de la libertad se plantea como el fin primordial y el medio principal del desarrollo”¹⁶. Las cuales contribuyen directa o indirectamente a la libertad general que tienen los individuos para vivir como les gustaría.

Por lo tanto el concepto de *Desarrollo Humano* seguirá desafiando el statu quo con nuevas ideas que fomenten las políticas distributivas que a su vez permitan incrementar el *Capital Social* en tanto este fomenta el estímulo a los valores, el fortalecimiento de las instituciones y encargarse los problemas sociales y económicos desde una perspectiva coherente con los objetivos de Desarrollo basado en la equidad, requisito necesario para desarrollar las potencialidades de los seres humanos como personas.

¹⁶ SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Editorial Planeta. Barcelona. 2000.

1.2 CAPITAL SOCIAL

El concepto de Capital Social (C.S.) empezó a emplearse por casualidad sin que se hubiera definido con exactitud. Tal vez por esto, el término ha sido utilizado para denominar fenómenos diversos. La definición de interés para este informe, es la que se refiere al análisis de las relaciones sociales e institucionales desde la perspectiva de la sociedad como Sistema Humano.

Se entiende por Capital Social los bienes públicos, casi públicos y comunitarios generados por la recta acción del hombre en comunidad; el haber de normas, valores e instituciones que motivan u obligan la acción solidaria y justa a favor del bien común; la cultura en el manejo de normas, redes y lazos sociales de confianza, son determinantes del crecimiento y desarrollo económico, social y político. En términos macrosociales, contiene los elementos que fortalecen la organización de la sociedad civil y su interacción y vigilancia con respecto a la acción estatal o de la empresa privada¹⁷.

En la aproximación conceptual de la CEPAL identifica diferentes sistemas de Capital Social, que suponen distintas formas de funcionamiento de las relaciones sociales: **Individual:** redes egocentradas, manejo de contactos para realizar proyectos personales. **Grupal:** es una extensión de estas redes donde se cruzan muchos en un grupo capaz de funcionar como equipo o como empresa. Se trata de personas que tienen confianza entre sí y múltiples relaciones de reciprocidad y compromiso. **Sistemas institucionales y comunitarios:** Este nivel a diferencia de lo que sucede con el individual y el grupal, el ser integrante de la comunidad es un derecho de todos los miembros y puede ser territorial o funcional, es decir, puede

¹⁷ MERINO GOVELA, Magdalena. Desarrollo Comunitario, Inclusión de las Comunidades Marginadas en América Latina. México. 2005.

tratarse de una comunidad definida por una vecindad estable, o puede ser una comunidad de intereses, definida por la existencia de objetivos comunes.

Según el análisis del Banco mundial hay cuatro formas de capital: “**el capital natural**, constituido por la dotación de recursos naturales con que cuenta un país... **el capital construido** generado por el ser humano, que incluye diversas formas de capital (infraestructura, bienes de capital, financiero, comercial etc.)... **el capital humano** determinado por los grados de nutrición, salud y educación de la población y **el capital social** descubrimiento reciente de las ciencias de desarrollo”.¹⁸

El C. S. no es sólo la suma de las instituciones que conforman una sociedad, sino aquello que las mantiene juntas. En este sentido “El capital social se refiere a las instituciones, relaciones y normas que conforman la calidad y cantidad de las interacciones sociales de una sociedad, es decir, es el ámbito en que se forjan los valores de una sociedad”¹⁹ como la solidaridad, la cooperación, la superación de las discriminaciones, la responsabilidad colectiva, la creación de confianza entre individuos, resolución de conflictos, movilización y gestión de recursos comunitarios, legitimación de líderes y el respeto a la dignidad del ser humano, donde se debe fortalecer la censura colectiva a toda forma de corrupción, es decir, el control social a través de la prevención y sanción de quienes abusan de los bienes públicos.

“El papel que desempeña el Capital Social en los procesos de *Desarrollo* es un tema que está despertando cada vez más interés, comprende diversos factores entre los que se destacan el clima de confianza social, el grado de asociación la conciencia cívica y los valores culturales entendidos en un

¹⁸ BANCO MUNDIAL. Que es el Capital social. Washington, DC, 2001. From Internet: <http://www.worldbaank.org/poverty/spanish/htm>. visitado marzo 14 de 2008.

¹⁹ KLISBERT y TOMASSINI. Op. cit, p. 9

sentido amplio”²⁰, midiéndose directa o indirectamente en el desempeño económico y político de los países a través de sus políticas públicas.

El capital social contribuye a fortalecer los actores y *Sistemas sociales* por tanto conduce a una nación transparente y eficiente en la gestión pública en todos los niveles de gobierno y hace más eficaz la lucha contra la pobreza y la exclusión social, debido a la visión en el nuevo enfoque de las políticas sociales, donde los pobres dejan de verse como un problema para convertirse en actores protagónicos en la búsqueda de un mejor destino.

“Países como Noruega, Han apostado por capital humano (grandes inversiones en educación y salud), y por el capital social (valores, solidaridad, confianza, participación)”²¹. Construir en América Latina y en Colombia una sociedad donde exista confianza mutua, esfuerzos cooperativos, una conciencia cívica fortalecida, donde los valores éticos tengan más peso, no sólo es una estrategia para el desarrollo, sino fin en sí mismo. Se resalta su importancia porque contribuye, en forma determinante a mejorar la calidad de vida de los individuos y las comunidades.

Este término no sólo se refiere a sentimientos nobles, sino que aborda una variedad de beneficios como la confianza, reciprocidad e información constante, que permiten la cooperación en comunidad. Generando valor para la gente que está asociada a él y también, para quienes están en su entorno.

Las diversas modalidades de Capital Social se pueden categorizar en dos dimensiones; la primera, entendida como la capacidad o liderazgo específico de un grupo o conglomerado social para aprovechar los valores y recursos favorables al desarrollo; y la segunda se podría considerar como el

²⁰ Ibid. KLIRSBERG y TOMASSINI. p. 33

²¹ BANCO MUNDIAL. Op. cit, p 12.

componente estructural, representada por la presencia en una sociedad de las Organizaciones y agrupaciones que facilitan las relaciones fundamentadas en la asociatividad, la solidaridad y la conciencia cívica.

Por tanto una premisa básica para el Capital Social es que “una causa importante de la pobreza es el déficit de capital social que tienen los pobres en redes ricas en recursos; por lo que una estrategia de desarrollo económico no excluyente debe necesariamente tomar en consideración la influencia de este concepto en la productividad de otras formas de capital y en la distribución de los beneficios”²².

De tal manera contribuye en forma determinante a mejorar la calidad de vida de los individuos y las comunidades. Las comunidades con altos niveles de Capital Social tienden a tener más elevados logros educativos, gobiernos más eficientes y responsables, instituciones más responsables, mayor nivel de desarrollo socio-económico, menos criminalidad y violencia.

En definitiva el Capital Social expresa el valor colectivo de un entramado de *Sistemas Sociales* y la potencialidad que de ellas se derivan para generar bienestar individual y colectivo. Para darnos sentido de conexión, de pertinencia y de comunidad. En definitiva es la capacidad de los individuos para asociarse o trabajar juntos, en grupos u organizaciones, para alcanzar objetivos comunes; depende del grado en que los integrantes de una comunidad confían unos en otros y de los valores y normas que comparten. La anterior premisa se puede aplicar a la naturaleza y objetivos del Portafolio Interinstitucional de Responsabilidad Social.

Teniendo en cuenta que la RSE propende por la búsqueda e implementación de estrategias que permitan mitigar los efectos de la pobreza y la exclusión,

²² Capital-social@unimet.edu.ve; Universidad Metropolitana de Caracas. Seminario Internacional: Capital Social En Acción. Publicado 2006

“con el objeto de construir una sociedad más justa y equitativa donde se brinden oportunidades de crecimiento y desarrollo a todas y todos los actores involucrados, en aspectos técnicos, científicos, económicos y ambientales, generando una cultura de la sana y respetuosa convivencia con el otro que es distinto a mi pero igual en derechos, deberes y potencialidades”²³, que es en última instancia lo que permite consolidar el Capital Social de una nación.

1.3 TEORÍA DE SISTEMAS

El enfoque sistémico juega un papel crucial tanto para el desarrollo de la práctica en PRSI como en la propuesta de intervención profesional dirigida al fortalecimiento institucional. A sí mismo se emplea este enfoque como base principal para la realización del análisis de este informe.

Establecer como marco teórico y conceptual el enfoque de sistemas, además, permite estudiar, constituir y validar, acciones desde los individuos, las instituciones y su contexto; dando importancia a las relaciones, vínculos y posibilidades de los mismos. Es un marco donde se pueden generar no solo acciones positivas en individuos y entidades, también, permite trabajar en el fortalecimiento de las estructuras organizacionales y sus posibilidades; además, permite apreciar los fenómenos sociales desde una perspectiva integral, en la que se da cuenta de la interrelación e interdependencia de cada uno de los elementos que inciden y se dejan influenciar por las diversas partes del medio interno y externo, de ahí surge la importancia de aplicarla al Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional. A continuación se realizará un breve análisis de la Teoría de Sistemas:

Se entiende por sistema a “un todo unitario, organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas delineados por límites,

²³ Artículos CCRE. Op cit.,

identificables de un suprasistema ambiente”²⁴ lo cual indica que todo sistema tiene un medio interno y externo que influye sobre él.

Dicho por Chiavenato sistema es “un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es interacción; que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito operando sobre datos/energía/materia tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos de operación del sistema”²⁵ es decir, existe interacción e interdependencia entre los subsistemas y los suprasistemas para conseguir un objetivo común.

Es necesario precisar algunas definiciones de la teoría de sistemas a tener en cuenta el presente informe:

Subsistema: Es un conjunto de elementos o relaciones específicas que pertenecen a estructuras o funciones de un sistema.

Suprasistema: Los sistemas son contenidos por otros sistemas mayores que los incluyen, es decir, el suprasistema, se encuentra fuera de los límites del sistema²⁶.

Estas definiciones determinan que los sistemas:

- Están conformados por diversas partes o elementos
- Estos elementos interactúan entre sí en forma organizada
- Esta interacción genera una dinámica
- Esta dinámica busca la consecución de un objetivo

²⁴ KAST, Freemont. Administración en las organizaciones un enfoque de sistemas. México. 1980. Mc Graw Hill Editores. P 120

²⁵ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México. 1990. Mc Graw Hill Editores. P 87

²⁶ *Ibid.* p. 93

Representado en el siguiente gráfico:

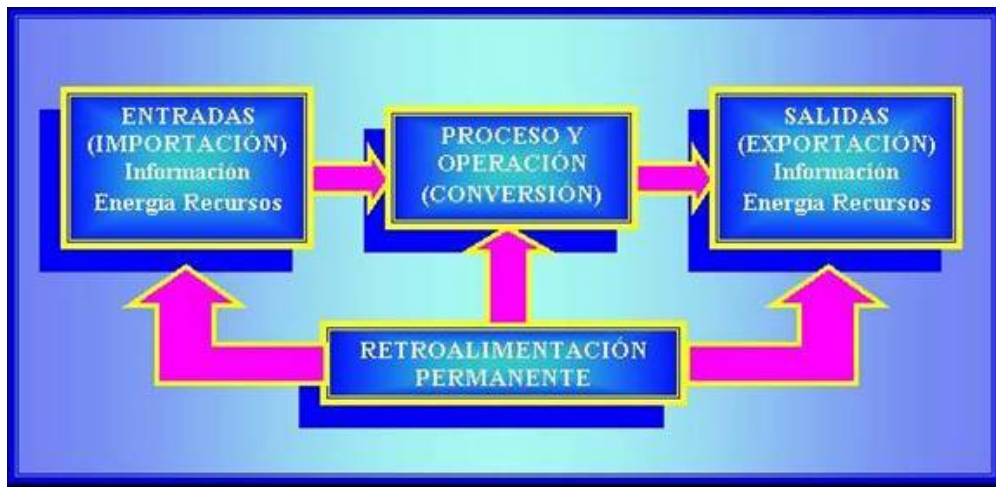


Figura 1: Modelo de un Sistema Abierto²⁷

Como se puede apreciar en la figura 1, los sistemas están en constante movimiento, transformando las entradas en resultados que estimulan la retroalimentación constante, permitiendo su renovación.

Para una mayor comprensión, es necesario definir cada elemento anteriormente mencionado.

- **Entradas:** También conocidas como Impulsos o Input. Hace referencia a los insumos necesarios para dar inicio y continuar con el funcionamiento del sistema. Estas entradas, son tomadas del medio externo.
- **Procesamiento:** (Throughput) Los sistemas convierten los insumos captados del medio, a través de un proceso de transformación que ocurre al interior de los mismos, permitiendo la continuidad del ciclo.

²⁷ Fuente: CHIAVENATO, Idalberto.

- **Salidas:** Llamadas igualmente Output, Producto o Resultado. Son la materialización de los objetivos. Existen dos clases de resultados: los intermedios, proporcionados por los subsistemas que conforman el sistema y los finales, producto de la constante interacción de todos los elementos.
- **Retroalimentación:** Denominada como Retroacción, Retroinformación o Feedback. Es un proceso constante de evaluación por medio del cual, las salidas y las entradas son analizadas de acuerdo al contexto enriqueciendo el sistema²⁸.

1.3.1 Las Organizaciones como Sistemas. La empresa desempeña un papel muy importante en los diversos subsistemas sobre los cuales influye, especialmente en la vida de las personas no sólo como generadora de empleo y de riqueza, sino como agente de desarrollo en las comunidades en la que están inmersas. Las empresas como miembros de dichos subsistemas denominados comunidad, deben comportarse como “buenos ciudadanos corporativos”, ajustados a la ética y respeto por las personas y el medio ambiente. En otras palabras, las empresas no sólo tienen una función económica, sino una función social y ambiental.

Las organizaciones son sistemas, que toman del medio los insumos (personal, equipos tecnológicos, materias primas, etc.) necesarios para iniciar y continuar procesos que permitan proporcionar a otros sistemas, sus productos o resultados que mediante una retroalimentación constante y la ejecución de procedimientos puedan dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

²⁸ Ibid. CHIAVENATO, Idalberto. p. 13.

Las organizaciones son sistemas sociales abiertos. Sociales porque su principal recurso son los individuos, que se relacionan con otros individuos en diversos subsistemas, que a su vez pertenecen a múltiples suprasistemas.

Las organizaciones al igual que los demás sistemas abiertos “presentan intercambio con el ambiente, a través de entradas y salidas.”²⁹, las cuales reciben influencia del medio externo e influyen igualmente sobre él, dada la reciprocidad existente en los diversos sistemas, las acciones estratégicas que se realizan en este caso bajo la premisa de la Responsabilidad Social Empresarial favorecen no solo a los beneficiarios directos, de estos, surgen también beneficiarios indirectos que mediante procesos sinérgicos se mantiene un equilibrio dinámico.

Si traemos la Teoría de sistemas para aplicarla en las organizaciones se pueden sustentar en ellas cuatro funciones³⁰:

- **Adaptabilidad:** Es la habilidad que tiene un sistema de aprender y modificar un proceso, un estado o una característica de acuerdo a los cambios que sufre el contexto a través del tiempo. Para que un sistema pueda ser adaptable debe tener un fluido intercambio con el medio en el que se desarrolla.
- **Estabilidad:** Permite la integración de cada subsistema en el sistema garantizando su funcionalidad y permanencia en el tiempo.
- **Eficiencia:** Facilita la consecución de los objetivos organizacionales.
- **Sinergia:** Es la integración armónica de cada una de las partes que conforman el sistema, permitiendo la consecución de un fin de una

²⁹ SOLANO, Ronald. Teoría de Sistemas, Bogotá: 2008, from Internet: <http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml>. visitado abril 12 de 2008.

³⁰ *Ibíd*, p.4

manera más eficiente, maximizando las cualidades de cada elemento. Resultados que por separado cada unidad jamás obtendría.

Es igualmente innegable que se requiere de la existencia y funcionamiento de las organizaciones dada la interrelación entre sistemas y subsistemas para impulsar el crecimiento psicosocial, económico, político y ambiental de la sociedad y las personas que la conforman, fundamento de la teoría de *Capital Social* que se mencionó anteriormente.

No se puede desconocer que en toda organización el componente más valioso son las personas, por cuanto son altamente dinámicas y su aporte al cumplimiento de los objetivos de las empresas es primordial. Al igual que las instituciones el hombre por su naturaleza social, es un ser sistémico que influye y se ve influenciado por otros individuos. Cualquier ausencia, debilidad o falla en alguna de sus relaciones conduce al desequilibrio y por tanto su desarrollo no es integral.

Entender la persona como sistema y como elemento del rumbo organizacional genera una comprensión de su multi-dimensionalidad al adaptarse a las diversas circunstancias de su cotidianidad, esta adaptación le es fundamental para llegar un punto de equilibrio o estabilidad, estado en el cual se genera la posibilidad de consecución de metas y brinda herramientas para afrontar impases.

De lo que no puede despojarse a los individuos pertenecientes a la dinámica organizacional en su conceptualización, es del deber de siempre visualizarle para su análisis como un “subsistema humano”. De esta forma, se le reviste de características, propias de cualquier sistema, pero fundamentalmente y de destacar, la habilidad de ser sinérgico siendo capaz de ser flexible, apropiarse y correlacionar procesos, utilizando la dinámica psicosocial para

establecer vínculos y procedimientos que le permiten generar otros sistemas semejantes.

Los seres humanos pueden considerarse como sistemas abiertos, pues actúan de acuerdo a unos inputs recibidos del mundo exterior. Como cualquier otro sistema el individuo es entrópico porque tiende al desgaste, en cuyo caso utiliza su capacidad de autorecuperación y autoconstrucción, por su capacidad receptiva y destreza mental; de la misma manera el sujeto es un ser global, porque su capacidad de percepción le permite ubicar fácilmente y comprender lo que le rodea y acontece en su entorno social y productivo, facilitando los procesos que conducen al desarrollo humano y desembocan en el aumento del capital social de los sistemas políticos, sociales y económicos que creen en la integralidad de mujeres y hombres, apoyándose en recursos como la Responsabilidad Social Empresarial.

1.3.2 Los Grupos como Sistemas. “Un grupo puede definirse como dos o más personas que se reúnen, interactúan y tienen un objetivo en común”³¹. Los grupos funcionan como sistemas sociales porque están compuestos por diversos subsistemas (las personas) que a su vez pertenecen a otros sistemas (sus familias, trabajo, comunidad, etc.) de los cuales toman inputs que permiten su funcionamiento y el cumplimiento de metas, generando interdependencia funcional para la satisfacción de necesidades personales de sus miembros (aceptación, reconocimiento, confianza, respeto, afecto, seguridad, etc.)

Por el carácter de su inicio los grupos se clasifican en naturales y no naturales. Cuando el origen “Ha sido voluntario y sin intervención ajena a los integrantes se les llama naturales, pero cuando para su formación ha debido

³¹ GENECCO DE RUIZ María Teresa. Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y tendencias. Bogotá 2005. Editorial Kimpres Ltda. P 69

intervenir alguna persona o entidad y el conjunto obedece a las normas de esta, se habla entonces de un grupo no natural”³²

Los colectivos pueden considerarse abiertos cuando son flexibles, permiten el ingreso y salida de los miembros, la comunicación es natural, no tienen códigos. No imponen requisitos para el ingreso de nuevos miembros, por el contrario, los cerrados ofrecen resistencia al cambio de participantes, no desean recibir nuevos integrantes para conservar el prestigio, poder o sencillamente por temor de afectar su sistema interno³³

Los grupos, de acuerdo a su normatividad están divididos en formales e informales. Cuando “Tienen reglamentos explícitos y obligatorios, las normas ya están codificadas y por tanto la conducta de los miembros está determinada o establecida”³⁴ se dice que son formales, por el contrario en el momento en que “desarrollan su propia normatividad, producto de una mayor interacción y comunicación informal, por lo tanto los patrones de interacción son muy laxos”³⁵ se consideran como son informales.

El tamaño de las agrupaciones afecta su funcionamiento, se catalogan como grandes aquellos conglomerados que tienen de ocho miembros en adelante; poseer esta característica en la cantidad de integrantes dificulta la realización de actividades en conjunto, la interacción, la proximidad y el surgimiento de sentimientos, esta reciprocidad que surge en los grupos es conocida como SAI y hace referencia a los Sentimientos, Actividad e Interacción, entendidos como:

³² TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Grupos, Teorías y Experiencias Académicas. 2006 From internet: <http://www.monografias.com/trabajos36/grupos/grupos3.shtml>. visitado abril 4 de 2009.

³³ *Ibid.*, p 5

³⁴ *Ibid.*, p 6

³⁵ *Ibid.*, p 6

Actividad: “toda tarea o acción de conjunto que realizan los miembros para cumplir los objetivos del grupo”³⁶

Interacción: “es la relación que se establece entre dos o más personas en la que las acciones de unas están afectadas por las acciones de otras”³⁷

Sentimientos: Son producto de las sensaciones experimentadas en la interacción con el medio interno y externo de los grupos³⁸

Es así como la interdependencia que surge del SAI entre los integrantes (relación entre Sentimientos, Actividad e Interacción) es supeditada por las características propias del grupo e incide en su sistema interno: A mayores actividades, mayor interacción, a mayor interacción, mayores sentimientos, sentimientos que pueden ser contrarios y excluyentes (aceptación - rechazo, afecto – odio, respeto - irrespeto) y conducen al éxito o fracaso en la realización de los objetivos del mismo.

El SAI que se establece en los grupos siempre es de doble vía, intervienen las subjetividades de quienes los integran, quienes inciden y a su vez se ven influenciados por la colectividad en la que se desenvuelven. Dicho de otra manera, los diversos subsistemas de un colectivo y la calidad y cantidad de relaciones que se establecen dentro de él afectan el desarrollo y funcionamiento de un grupo.

Los grupos son subsistemas humanos en los que se busca: la satisfacción de necesidades individuales y la consecución de logros grupales. Estas metas colectivas, corresponden, a insuficiencias que difícilmente se suplirían de manera individual y se requiere por tanto del apoyo y trabajo mancomunado de otros sistemas que favorezcan y estimulen la realización individual.

³⁶ *Ibíd.* P 8

³⁷ TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Bogota. Editorial Cargraphics p 72

³⁸ SANCHEZ TORRES, Carlos Eduardo (2006) OP. Cit

Muchos comportamientos, valores y creencias son aprendidos y reforzados mediante experiencias grupales; prácticas que orientadas de una manera positiva jalonan procesos que permiten a los seres humanos desarrollarse en plenitud, lograr confianza en sí mismos, conseguir una existencia digna y armoniosa logrando un Desarrollo Humano, que bajo el marco de las relaciones, normas, cantidad y calidad de interacción que se experimentan en los grupos de esta manera dirigidos, (positiva) estimulan el aumento del Capital Social.

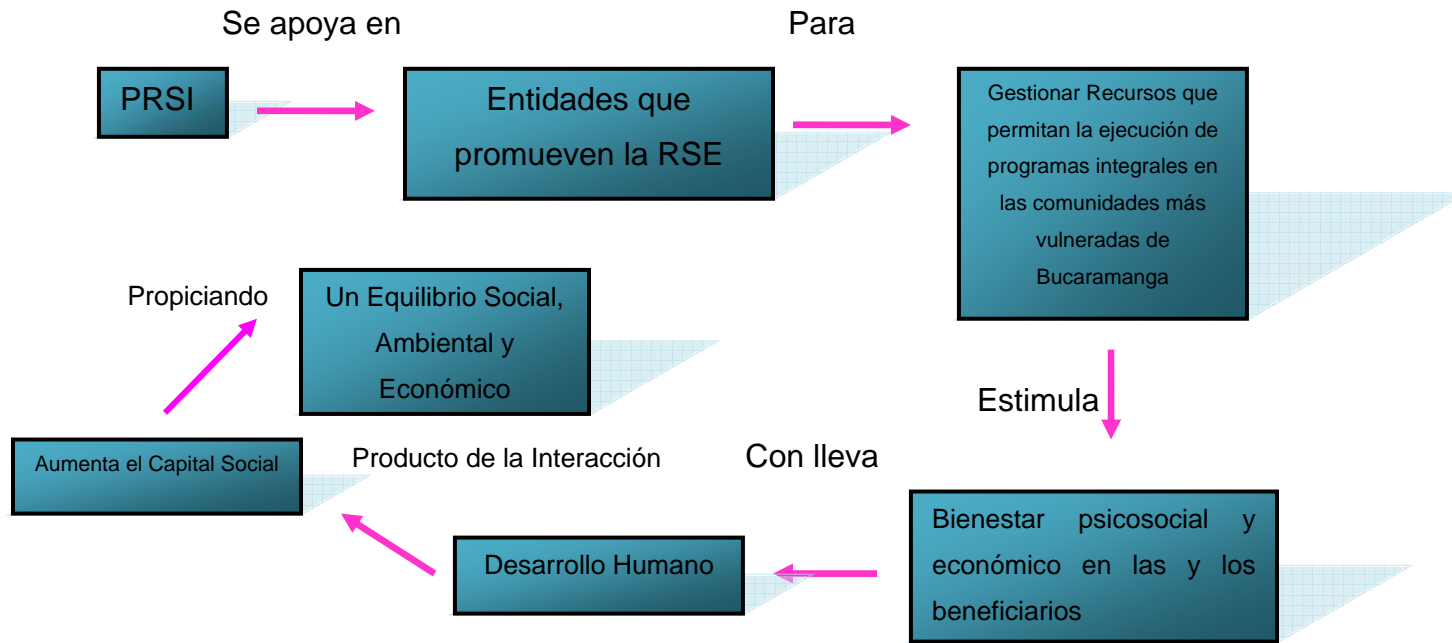
1.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) más que una teoría es un concepto, es una opción que las superficies comerciales toman para dirigir sus actuaciones. Es una iniciativa que promulga el Desarrollo Humano mediante el establecimiento de relaciones de reciprocidad entre las Organizaciones Productivas y los diversos sistemas y subsistemas que son afectados por la ejecución de su actividad mercantil y de los cuales toma insumos indispensables para su funcionamiento; estos ejercicios de corresponsabilidad estimulan el surgimiento y fortalecimiento de valores sociales sin los cuales sería imposible llegar a la construcción del Capital Social de un país.

La RSE se convierte en una Estrategia que favorece la adaptabilidad de los diversos subsistemas involucrados a la realidad que constantemente se transforma y requiere que se realicen los ajustes pertinentes para el exitoso cumplimiento de los objetivos, que en el caso específico de los seres humanos se traduce en desarrollo humano. Esta vinculación y generación de compromisos reales y realizables de las y los diversos actores involucrados produce sinergia, necesaria para obtener la estabilidad de los sistemas.

En el caso de Portafolio, se puede representar de la siguiente manera:

Figura 2. Modelo De Relaciones



Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

Igualmente, la figura anterior indica la interrelación e interdependencia que existe entre cada uno de los elementos que conforman el Sistema, ratificando su importancia e incidencia en el óptimo desempeño y cumplimiento de los objetivos previstos para cada componente de este gran todo unitario.

Dado el papel protagónico que desempeña la Responsabilidad Social al interior de Portafolio, se hace apremiante precisar la información más relevante sobre la RSE con el ánimo de tener claridad en el término y establecer el significado real así como los aportes que provee a este grupo de Ong's; descripción que se detalla a continuación.

1.4.1 Surgimiento Conceptual de Responsabilidad Social. El tema de la Responsabilidad Social de las empresas ha tenido en los últimos años un

inusitado auge; no obstante esta temática es todavía una consideración secundaria en algunos de los negocios de las empresas latinoamericanas, contrario a lo que sucede en otros países del mundo. Sin embargo, el lenguaje de ésta es cada vez más común convirtiéndose en uno de los temas que persuade, la máxima atención del sector empresarial y del resto de la sociedad.

El concepto como tal, surge en Estados Unidos finalizando los años cincuenta e iniciando los sesenta como consecuencia de la guerra de Vietnam, a partir de esta se consideraba que “las empresas debían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones”. “De esta manera se observa que la Responsabilidad Social como corriente ha pasado de un discurso filosófico en la década de los 60’s, a una forma de gestión empresarial durante los años 70, que conlleva en los ochentas a la integración del discurso socialmente responsable a la dirección estratégica por medio de la teoría de los stakeholders o grupos de interés”³⁹.

A partir de los 90’s la RSE deja de verse como un fenómeno aislado dentro de la empresa y empieza a evidenciarse como un proceso que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización; convirtiéndose en una estrategia corporativa. Esta situación conduce a la exigencia de cambios en torno a las implicaciones del ejercicio empresarial en la problemática de la sociedad.

En América Latina toma auge en esta misma década, promoviendo acciones que propendan por la implementación y el cumplimiento de políticas empresariales de Responsabilidad con la sociedad.

Anteriormente se suponía que la libre empresa era privada, que no tenía que responder a nadie acerca de sus prácticas y que no tenía que rendir cuentas

³⁹ *Ibíd.*, Artículos CCRE.

a la sociedad excepto en materia fiscal. La única rendición de cuentas era con los accionistas privados o los inversionistas institucionales en los mercados financieros mundiales.

Sin embargo, el crecientemente impacto negativo y con amplia trascendencia de las corporaciones globales en todos los aspectos de la vida social y en el ambiente, ha sido el catalizador en el surgimiento de una diversidad de partes interesadas que exigen una rendición de cuentas sobre el impacto de la actividad corporativa en la vida del planeta.

Como consecuencia, surgen diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia empresarial. Diferentes instituciones y organizaciones han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas.

De este modo se advierte que el éxito económico de las empresas depende fuertemente de los insumos empleados de su entorno; sin la cooperación y el compromiso de la sociedad no es posible cumplir los fines empresariales y, por tal motivo, las compañías deben cooperar con la sociedad si quieren subsistir y alcanzar sus propósitos. En este sentido, no es posible entender la RSE como una cuestión meramente voluntaria y privada; es necesario comprender que involucra deberes y obligaciones solidarias con los problemas de la sociedad, puesto que las consecuencias de su actividad son fundamentalmente públicas.

Las grandes firmas financieras conscientes de las expectativas que genera la RSE aprovechan para obtener ventajas competitivas (ayudan ayudándose). La beneficencia ha dejado de ser una actividad autónoma

confiada a Fundaciones y Ong's y cada vez más forma parte de las estrategias que contribuyen a realizar el objeto social de la empresa.

1.4.2 Antecedentes Nacionales. En Colombia, se incorpora el tema de la Responsabilidad Social en los años sesenta y fue la Asociación Nacional de Industriales - ANDI quien lideró procesos en torno al tema. Es así como en 1979 elaboró el primer modelo de Balance Social con base en el modelo francés. Ya en 1985 en alianza con la Organización Internacional del Trabajo – OTI elaboraron el Manual de Balance Social para Colombia.

Esta iniciativa de la ANDI paulatinamente empezó a calar en las decisiones de los empresarios quienes adoptaron prácticas sociales responsables expresas mediante la presentación del balance financiero y el balance social al finalizar cada año de ejercicio. Estas prácticas han sido bien aceptadas y en la actualidad son muchas las organizaciones que orgullosamente hacen su rendición social de cuentas, permitiendo el surgimiento de entidades como El Comité de Responsabilidad Social de la ANDI, El Centro Colombiano de Responsabilidad Social y la Corporación Compartamos con Colombia.

Las prácticas de responsabilidad social más difundidas de las grandes entidades en Colombia incluyen la donación de alimentos perecederos, el apoyo a la campaña Tejido Humano, los programas de bienestar social para los empleados y sus familias, el apoyo laboral a personas con limitaciones físicas, la compra de productos de comunidades vulnerables, y el trabajo en alianza con organismos multilaterales o con el gobierno para desarrollar proyectos sociales.

En este sentido, la Responsabilidad Social empresarial invita al planteamiento de estrategias que permitan establecer un equilibrio entre la organización y el suprasistema en el que se encuentra inmerso favoreciendo el mutuo bienestar.

1.4.3 Definición de Responsabilidad Social. Es importante entender la Responsabilidad Social como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). Es decir las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno⁴⁰.

Esta definición admite varias consideraciones, pero todas coinciden en que se trata de un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente⁴¹. De allí la importancia de la responsabilidad social, si se orienta a darle contenido a las múltiples dimensiones de la vida cotidiana de las personas, familias, barrios o comunas, y en la vida misma de las empresas.

Es decir, este término se emplea para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y ambiental tomadas por empresas, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y son, en su mayoría, de naturaleza voluntaria; y en últimas buscan contribuir con el desarrollo, el bienestar, y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general.

Laura Ferguson del Confernce Board de Canadá estima que la RSE une las Responsabilidades Empresariales con las Sociales generando programas que estimulan su desarrollo.

⁴⁰ *Ibíd.*, Artículos CCRE.

⁴¹ *Ibíd.*, Artículos CCRE.

“Ferguson se pregunta ¿Porqué es importante para las empresas invertir en causas sociales? Y señala las siguientes respuestas⁴²:

- Canalizar donativos es parte de la responsabilidad de la compañía.
- Una compañía que invierte en la comunidad cuenta con la aprobación y el apoyo de la comunidad.
- Apoyar a su comunidad es una sólida inversión a largo plazo.
– Las Empresas buscan sobrevivir y producir utilidades. Pero su éxito está relacionado con las condiciones de la comunidad en que trabaja: medio ambiente, educación, bienestar, salud.
- Ayudar a la comunidad proporciona beneficios inmediatos a las empresas. – Cuando una empresa aporta donativos a la ayuda social y sus empleados hacen trabajo voluntario, provoca que los empleados se sientan orgullosos de trabajar en esa empresa. Esto genera trabajo en equipo, motivación lealtad, compromiso y mejor rendimiento en el trabajo.
- Al aportar donativos la empresa mejora su imagen, su visibilidad en el mercado y sus relaciones con sus clientes.
- Los donativos pueden ser apoyo financiero directo y donativos no en efectivo”⁴³.

De esta manera, se hace evidente la relación que existe entre la comunidad y la RSE, es ahí donde trasciende la función social empresarial, cumpliendo con sus responsabilidades, al respecto se encuentran algunos tipos:

Responsabilidades Básicas: Aquellas que derivan de la existencia de la empresa dentro de la sociedad. La empresa debe cumplir las normas que le

⁴² MAYORGA Ospina Pilar. Responsabilidad Social de la Empresa. Elementos Teóricos y Experiencias. Fundación Corona. Bogotá: fundación Corona. 2007. P 13, from Internet: <http://www.fundacioncorona.com>. visitado Abril 28 de 2008.

⁴³ Ibid,.. P 13, www.fundacioncorona.com. consultado Abril 28 de 2008.

son impuestas. Corresponden a normatividades (Ej. Control de niveles de contaminación).

Responsabilidades Organizacionales: Las responsabilidades que se originan debido a las relaciones de la empresa con todos los que se ven directamente afectados por su actividad (subsistemas empresariales).

Responsabilidades Sociales: Son aquellas que la empresa tienen con sistemas externos. La empresa trata de mejorar o conservar su entorno porque lo necesita para su desarrollo.

En definitiva la RSE es una alternativa que permite un engranaje de los diversos subsistemas de la sociedad convocándolos a la Corresponsabilidad⁴⁴ para la búsqueda y puesta en marcha de estrategias con miras a lograr un bienestar psicosocial, económico y ambiental que conlleve a una estabilidad y equilibrio generalizado promoviendo el desarrollo humano y aumentando el capital social de la nación.

Es así como Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional surge y constituye una oportunidad real para las organizaciones que lo conforman, al establecer alianzas estratégicas en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial con el fin de configurarse como instituciones sólidas y proactivas en la búsqueda de opciones que permitan generar sistemas estables y duraderos, incidiendo en la construcción de una política pública que permita dar formalidad en el país a un tema de tal trascendencia.

⁴⁴ *Corresponsabilidad:* Entendida como Responsabilidad compartida para la ejecución de una actividad específica.

2. CONTEXTUALIZACION DE LA EXPERIENCIA

En el desarrollo del presente trabajo resulta conveniente partir de una breve descripción de la naturaleza de las Organizaciones No Gubernamentales para posteriormente realizar el análisis normativo enfocado a estos dos temas principales: ONG'S y Responsabilidad Social:

2.1 Organizaciones No Gubernamentales (ONG'S)

Una Organización No Gubernamental (en adelante ONG'S) es cualquier grupo de ciudadanos voluntarios sin ánimo de lucro que surge en el ámbito local, nacional o internacional, de naturaleza altruista y dirigida por personas con un interés común. Jurídicamente adopta diferentes razones, tales como asociación, fundación o corporación, así mismo, el financiamiento de actividades generalmente proviene de diversas fuentes: personas particulares, Estados, organismos internacionales, empresas, otras ONG, etc.

Las ONG tienen influencia tanto en lo local como en lo internacional. Les ocupan temas relacionados con ayuda humanitaria, salud pública, investigación, desarrollo económico, desarrollo humano, cultura, derechos humanos, transferencia tecnológica, etcétera.

En Colombia además, existe un Código de Ética (Acta XXII de 25 de febrero de 1998), suscrito por los socios de la Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales (CCONG) desde esa fecha aún se mantiene su vigencia, al respecto contempla algunas definiciones de las Ong:

- Las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) son entidades de derecho privado sin ánimo de lucro, con claros objetivos de beneficio social y comunitario;
- Las ONG están llamadas, a cumplir una acción de fundamental importancia en ayudar a construir una sociedad civil pluralista y sostenible, con recursos y proyectos que demuestren su apertura, transparencia, integridad y autorregulación;
- Las ONG, con el ánimo de generar ejercicios de convergencia, reconocen el valor de la diversidad y la necesidad de evitar duplicación innecesaria de esfuerzos en el uso de los recursos;
- Las ONG, están llamadas a construir el bien público. erradicar la pobreza, luchar contra la impunidad, buscar la equidad, lograr una sana convivencia y promover la defensa e incremento de los bienes y valores que constituyen el capital social;
- las ONG, deben impulsar la formación de auténtica sociedad civil que lleve al logro de la plena democracia, al ejercicio de la participación ciudadana y a la aplicación de medios de control de la gestión pública en todas sus etapas.⁴⁵

En el país existe la Federación Colombiana de Organizaciones No Gubernamentales, esta es una organización de tercer nivel, con personería jurídica N° 036 del 26 de enero de 1989. En la actualidad cuenta con gran reconocimiento a nivel latinoamericano, 12 federaciones departamentales y

⁴⁵ Código de Ética (Acta XXII de 25 de febrero de 1998), Confederación Colombiana de Organizaciones no Gubernamentales (CCONG)

20 redes nacionales que trabajan en diferentes sectores del desarrollo social y que representan alrededor de 1000 ONG'S del país, entidades que intervienen con diversas poblaciones como grupos raciales, género, reinsertados, organizaciones de desarrollo, vivienda, desarrollo rural, generación de ingresos, atención a población vulnerable, salud, educación formal y demás campos relacionados con lo social.

Algunas Ong's en Colombia:

Cuadro 1. ONG'S en Colombia

ALGUNAS DE LAS ONG'S MAS RECONOCIDAS EN COLOMBIA	
Fundación Social	Fundación Restrepo Barco
Fundación Carvajal	Fundación Mario Santodomingo
Corporación Viva la Ciudadanía	Fundación Sahio
Fundación Ardila Lule	Fundación Vida y Futuro
Fundación Sarmiento Angulo	Corporación Minuto de Dios
Corporación Servivienda	Fundación Compartir
Fundación Colombia Presente	Asociación de Trabajo Interdisciplinario
Visión Mundial Colombia	Fundación Amigos Hospitales Infantiles

Basado en: Rendición Social de Cuentas 15 ONG'S Santandereanas. Federación Santandereana de Ong's. Bucaramanga 2007

En Santander, funciona la Federación Santandereana de ONG'S que en el año 2006 se conforma por 27 Organizaciones las cuales son:

Cuadro 2. ONG'S Federadas En Santander 2006

ONG'S FEDERADAS 2006	
Asociación Amigos de Pediatría	Fundación Estructurar
Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ)	Fundación Kiwanis
Asociación Niños de Papel	Fundación Mujer y Hogar
Centro de Protección San Juan Bautista	Fundación para el desarrollo de Santander FUNDESAN
Club Kiwanis Bucaramanga	Fundación Participar
Club Kiwanis Horizontes	Fundación Romelio
Club Leones	Fundación San Rafael
Congregación	FUNDEUIS
Fe y Alegría	FUNPROCEP
Fundación Banco Mundial de la Mujer	Hogares Teresa Toda de Colombia
Fundación Colegio Coopropesores FUNDACOOPE	Instituto de Rehabilitación Infantil Santa Teresita (IRIS)
Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír	Recrear
Sociedad San Vicente de Paúl	

Fuente: Rendición Social de Cuentas 15 ONG'S Santandereanas. Federación Santandereana de Ong's. Bucaramanga 2007

De las 27 Organizaciones No Gubernamentales Confederadas en Santander 5 conforman Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, ellas son: *Fundación Estructurar, Fundación Romelio, Instituto de Rehabilitación Infantil Santa Teresita (IRIS), Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y la Sociedad San Vicente de Paúl*, estas instituciones conforman el 50% del total de entidades que lo integran, es decir, Portafolio está formado por 10 ONG'S de las cuales 5 están vinculadas a la Federación Santandereana (ver cuadro 2).

En el contexto nacional muchas de las acciones desarrolladas desde la figura estatal son insuficientes, sectorizadas y excluyentes; donde los grupos poblacionales son categorizados y en ocasiones estigmatizados (caso de los desplazados) con la única intencionalidad de cuantificarlos y cuantificarlas para la construcción de indicadores que poco o nada tienen en cuenta la integralidad de los procesos humanos.

Así mismo, el desarrollo de las Políticas de Estado han estado permeadas por sus dos protagonistas principales: Quienes las diseñan y ejecutan que en muchas ocasiones orientan su actuación por intereses particulares de clase y las personas a las cuales se dirigen estas intervenciones que en su mayoría aceptan estas medidas paliativas y asistencialistas como alternativa de solución a sus necesidades insatisfechas, que terminan por someter su voluntad y conciencia política al dirigente que mejores ofertas realice sin tener en cuenta su proyecto político y visión de la realidad. Inmortalizando de esta manera el discurso de la pobreza.

Las Ong's no tratan de reemplazar las acciones de los Estados u organismos internacionales sino de cubrir y ayudar aquellas áreas en que no existen política sociales o económicas, o bien cuando estas políticas resultan insatisfactorias para algunos grupos de la sociedad.

Es bajo estas circunstancias que toman importancia las Organizaciones No Gubernamentales en su rol como facilitadoras entre el Estado, la Empresa Privada y La Sociedad Civil que mediante la canalización de recursos humanos, técnicos y económicos de estos tres actores, promueve el mejoramiento de las condiciones humanas, teniendo en cuenta la interdependencia e interrelación que existe entre ellos. Este es el sentido y finalidad del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional constituido por un grupo de Ong's que desea unirse a estas experiencias, para fortalecer sus procesos internos, aumentar la cobertura y por consiguiente promover la Responsabilidad Social Empresarial.

2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La RSE no constituye necesariamente una forma de responsabilidad jurídica, porque puede no estar supeditada en las leyes y estar simplemente a la libre decisión de las empresas. Sin embargo, incluso cuando no está respaldada en la ley, la violación de un compromiso social puede costarle a las compañías fuertes críticas en la opinión pública (control social). En las empresas consolidadas, la Responsabilidad Social Empresarial es más que un conjunto de prácticas puntuales, corresponde a acciones de programas integrales y reconocidos de prácticas y políticas socialmente responsables, que soportan la toma de decisiones y conlleva al éxito del negocio a largo plazo.

Desde el punto de vista de la organización social, la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad jurídica por carecer de un proceso institucionalizado de adjudicación, es decir, no existen tribunales especializados en juzgar la responsabilidad social que no esté prevista en normas jurídicas.

Sin embargo, existen Algunas iniciativas internacionales de normatividad en RSE como las siguientes:

2.2.1 Aproximaciones en la Construcción Internacional de una Normatividad de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

- **IS 10000. Social Responsibility and Community Involvement:** Estándar israelí que contiene requerimientos de responsabilidad social e involucramiento con la comunidad. Este estándar incorpora la política corporativa de la compañía, la vinculación de los empleados, la asignación de recursos (financieros y técnicos), ambiente interno de trabajo, ética, transparencia, etc.

- **SA 8000 -Social Accountability:** Es una Norma Internacional y auditable emitida por el CEP (*Council on Economic Priorities*) sobre condiciones de trabajo, contiene un sistema que se basa en los estándares ISO. Este es el primer estándar social auditable.
- **AS 8003-2003. Australian Standard Social Responsibility.** Este estándar fue preparado por el Comité Australiano de estándares MB-004 – Business Governance;
- **SD 21000. Sustainable Development - Corporate Social Responsibility** Este documento francés es una guía para tomar en cuenta los pasos del desarrollo sostenible en el manejo y las estrategias de la empresa. Fue publicado en Mayo de 2003, por el AFNOR (organismo francés de estandarización).
- **Guía Internacional ISO 26000.** Para el año 2009 se espera la publicación oficial de este documento, cuyo propósito es divulgar los principios, prácticas y temas relacionados a la responsabilidad social, promover la integración e implementación de la responsabilidad social. La ISO26000, aunque se diferencia de las normas certificables ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 por ser una guía técnica de carácter voluntario, se asemeja a estos estándares antecesores al proponer un modelo de gestión, con la diferencia en que el nuevo esquema integra que los diferentes aspectos económicos, ambientales y sociales.

2.2.2 El Pacto Global. Este pacto fue propuesto por el ex Secretario de la ONU, Cofi Anan en 1999, durante el Foro Económico Mundial celebrado en Davos Suiza. Responde a la necesidad mundial de los empresarios de

incorporar en sus políticas valores y prácticas ecológicas y socioeconómicas responsables.

Para garantizar el cumplimiento del pacto, se dictaron diez principios que se plasmaron en el llamado “libro verde de la ONU”. Este pacto está orientado a respetar los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente, y la lucha contra la corrupción. Los principios son:

- 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional,
- 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos,
- 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,
- 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil,
- 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación,
- 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales,
- 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental,
- 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente, y
- 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Existen organismos de carácter internacional que se encargan de delimitar en lo posible el concepto teórico de la RSC, cuyas directrices sirven como orientación para las empresas que optan por este camino. A continuación se

señalan algunas concepciones que adoptan los organismos internacionales frente a la responsabilidad social (Ver cuadro 3):

Cuadro 3. Concepción de Organismos Internacionales de la Responsabilidad Social Empresarial

ORGANISMO INTERNACIONAL EN PRO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	CONCEPCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Comisión Europea	Integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
World Business Council For Sustainable Development, Suiza	Compromiso de las Empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.
Business in the Community Corporate Social Responsibility Europe, Reino Unido	Es la expresión del compromiso de una empresa con la sociedad y la aceptación de su rol en ella. Esto incluye el pleno cumplimiento de la ley y acciones adicionales para asegurar que la empresa no opera a sabiendas en detrimento de la sociedad. Para ser efectivo y visibles, este compromiso debe estar respaldado por recursos, liderazgo y ser medible y medido.
Prince of Wales Business Leadership Forum, Inglaterra	Es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente.
Philias – CSR Swiss Network	Responsabilidad de cada empresa frente al conjunto de sus públicos de interés: colaboradores, clientes, consumidores, accionistas, autoridades proveedores, organizaciones no gubernamentales y más globalmente la comunidad en la que desarrolla sus actividades. Se trata igualmente de la contribución hecha por la empresa al desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad en un sentido amplio.
Congreso de Diputados de España	Asunción voluntaria de buenas prácticas de gestión integrada de la empresa en todas sus relaciones, respecto de los valores éticos no exclusivamente financieros o económicos. Comprende los aspectos relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo, formación y empleabilidad de los trabajadores, igualdad de oportunidades del desarrollo sostenible por la aplicación de criterios ecológicos a la adquisición de materias primas, productos intermedios, a las inversiones, a los sistemas de producción y a los productos propios, así como respecto del respeto de los derechos humanos de sus proveedores, contratistas y concesionarios.
Business For Social Responsibility, Estados Unidos	Administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa.
Centro Mexicano para la Filantropía	Conciencia del compromiso y la acción de mejora continua, media y consistente, que hace posible a la empresa ser más competitiva, cumpliendo con las expectativas de todos sus participantes en particular y de la sociedad en general, respetando la dignidad de la persona, las comunidades en que opera y su entorno.
Instituto Ethos, Brasil	Es una forma de conducir los negocios de la empresa, de manera tal que la convierte en socia y corresponsable del desarrollo social.
Proyecto del Senado de la Nación Argentina	Adopción por parte de la empresa de un compromiso de participar como ciudadana, contribuyente a aliviar los problemas de la comunidad donde está inserta, asumiendo una conducta ética. Es

Fuente: Vicepresidencia de la República de Colombia, Responsabilidad Social Empresarial, Bogotá 2008

2.2.3 Ejercicio de la Responsabilidad Social por Organizaciones no Gubernamentales en Colombia. En el país, la Responsabilidad Social Empresarial, es un tema de profundo interés que aún se encuentra en proyecto de ley. Constituyendo una alternativa de solución para los crecientes problemas sociales del país y para hacer más eficientes y eficaces las Ong's y Fundaciones que buscan obtener recursos de las empresas colaboradoras, para el desarrollo de sus programas.

Consientes del dinamismo y cambiantes necesidades de la sociedad, las empresas asumen posturas claramente éticas con respecto a la forma en que realizan sus operaciones, de esta manera, aumenta y se mejora la interrelación que existe entre las diversas superficies y las bases comunitarias.

Existen en Colombia compañías que se vinculan a procesos que desarrollan entidades sin ánimo de lucro, incluso optan por conformarlas con el propósito de canalizar recursos para la ejecución de proyectos sociales sustentados en la RSE. Algunos de los esfuerzos más reconocidos son (Ver cuadro 4):

Cuadro 4. Acciones de ONG'S Colombianas en Responsabilidad Social

SECTOR	INSTITUCIONES	ACCIONES
EDUCACIÓN	Indupalma	Formación integral: Educación del ser, Formal, Empresarial y Técnica
	Petrobras	Educación Socio-Ambiental, alianzas con el Sena en formación empresarial
SALUD	Centro de Gestión Hospitalaria (alianza de seis hospitales, seis empresas, cuatro fundaciones, FONADE y el ISS)	Asesoría y capacitación en el sector salud
NUTRICIÓN	Fundación Éxito	Apoya los bancos de alimentos del país, premia y estimula la investigación y ejecución de programas nutricionales
	Alpina	Donaciones en dinero, tiempo y capacitación a Ong's que trabajan en esta área
	Alquería	Capacitación en el adecuado manejo de la leche y compra de esta a pequeños productores
NINEZ	Fundación Antonio Restrepo	Promoción de los derechos de la niñez. Colaboradora de la Red Nacional de Protección a la Infancia
PAZ	Fundación Ideas para la Paz	Documentación de casos regionales de desarrollo y Paz
MICROEMPRESA	Fundación Santodomingo	Créditos empresariales de fácil acceso.
	Fundación Carvajal	Capacitación para el trabajo
	Alimentos Meals	Capacitación en procesos de calidad
VIVIENDA	Asocoflores	Alianzas estratégicas con entidades constructoras y facilitadoras de vivienda de interés social

Basado en: CASTRO ALVAREZ Daisy Paola. Proyecto de Grado. Responsabilidad Social en la Actualidad Empresarial de Ecogas Experiencia Práctica. 2007

3. CARACTERIZACION INSTITUCIONAL

3.1 PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL (PRSI)

La inspiración para la creación del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional proviene de un documento de la Universidad San Buenaventura de Cali, en el que se publica la oferta académica de varias universidades de esa ciudad; observado por Hernando Jiménez Presidente y Representante Legal de la Fundación Romelio; en una Conferencia de Mercadeo en la ciudad de Cali en el año 2004.

Un año después, el señor Hernando se dio a la tarea de promover la idea y convocar varias fundaciones de Bucaramanga para realizar el proyecto. Se dirigieron propuestas a quince instituciones y se tuvo respuesta de once, con las cuales se inició el proyecto estas organizaciones son:

- Instituto de Adaptación Laboral en Santander “IDEALES”
- Corporación Ciudad del Niño
- Albergue Damas Rosadas
- Fundación Estructurar
- Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír
- Instituto de Rehabilitación Infantil Santa Teresita IRIS
- Sociedad San Vicente de Paúl
- Fundación Centro Nuestra Señora de la Esperanza
- Secretariado Arquidiocesano de Pastoral Social y Banco de Alimentos
- Fundación de niños Especiales del Oriente Colombiano FUNIESCO
- Fundación Romelio.

Estas instituciones se cuentan con el apoyo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Programa de Alimentos de la ONU y el Compromiso Mundial de Lucha contra la Pobreza, el Hambre y la Exclusión, de las Naciones Unidas. Resultado de esta unión se creó el Portafolio Interinstitucional; como un catálogo informativo que presenta los programas y servicios de cada una de las fundaciones pertenecientes.

El lanzamiento del Proyecto se realizó el dos de febrero del año 2006 en el Auditorio Gustavo Liévano Fonseca de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, contando con la participación de importantes empresarios del Departamento de Santander y a su vez, la del Doctor Luis Ernesto Salinas Director del Global Compact para Colombia.

El Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional es una iniciativa, derivada de un proceso de concertación interna que agrupa entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro con preocupaciones sociales sobre los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente; que promulga una interacción con el Estado, el sector académico, sector privado y la sociedad civil; invitando a la Responsabilidad Social Corporativa.

Esta organización se encarga de construir alianzas estratégicas con los grupos de interés, a su vez, se ocupa de promover y articular acciones que permita a la comunidad conocer el trabajo que realizan las instituciones, los programas que ofrece y el impacto social que se genera en beneficio de las comunidades vulnerables de la sociedad, fomentando una sensibilidad frente a la problemática social de la región, en los diversos sectores económicos de el país y del mundo permitiendo captar recursos mediante la presentación y ejecución de propuestas que disminuyan las secuelas de dicha problemática.

3.1.1 Instituciones que Conforman el Portafolio. Actualmente está integrado por doce entidades, dos de las cuales no serán tenidas en cuenta en el presente informe del proceso de práctica, debido a que se vincularon cuando el ejercicio académico concluía; las asociaciones participantes son reconocidas organizaciones de la sociedad civil, comprometidas con la población vulnerable de estratos 1 y 2 de la región; con un amplio sentido humanitario y experiencia en el tema social.

Estas organizaciones favorecen a la población beneficiaria con *Programas* de atención a madres gestantes y lactantes, intervención psicosocial, servicios en salud, valoración nutricional, educación, programas de protección, alojamiento y fortalecimiento familiar, siendo los más destacados por la cantidad de instituciones que los ejecutan, intervención psicosocial, educación y valoración nutricional ratificando importancia que tiene cada aspecto para obtener equilibrio interno de las familias y de los miembros que la integran en pro de un desarrollo integral como lo señala el siguiente cuadro:

Cuadro 5. Instituciones y Programas del PRSI

INSTITUCIONES / PROGRAMAS	ATENCIÓN A MADRES GESTANTES Y LACTANTES	ATENCIÓN NUTRICIONAL	ATENCIÓN PSICOSOCIAL	ATENCIÓN EN SALUD	EDUCACIÓN	PROGRAMAS DE PROTECCIÓN	ALOJAMIENTO	FORTALECIMIENTO FAMILIAR
Fundación Estructural		X	X		X	X		X
Instituto de Adaptación Laboral en Santander		X	X	X	X			X
Albergue Damas Rosadas		X	X	X			X	
Corporación Ciudad del Niño		X	X	X	X	X	X	X
Instituto de Rehabilitación Infantil Santa Teresita		X	X	X	X	X	X	
Sociedad San Vicente de Paul		X	X	X	X		X	X
Fundación Volver a Sonreír	X	X	X		X			X
Findación Romelio		X	X		X			X
FUNIESCO		X	X	X	X	X	X	X
Fundación Centro de Nuestra Señora de la Esperanza		X	X		X			X

Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

A continuación se presenta una relación de los datos más significativos de cada institución del Portafolio de Responsabilidad Empresarial, incluyendo los datos de localización de las mismas y los logos que representan dichas entidades, a manera de resumen.

Cuadro 6. Instituciones del PSRI

FUNDACIÓN ESTRUCTURAR	
	<p>La Fundación Estructurar es una Institución creada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, el Club Rotario Bucaramanga, y Comavsa, orientada hacia el servicio a la comunidad. Promueve la garantía de los derechos de los niños y las niñas, así como la atención a sus familias, desarrollando acciones de educación, capacitación, salud, nutrición, protección y participación. Se encuentra ubicada en el barrio la Esperanza 11 carrera 23ª N° 22B – 48 Bucaramanga.</p>
INSTITUTO DE ADAPTACIÓN LABORAL EN SANTANDER	
<p>Es una entidad fundada por la Asociación de voluntarias hospitalarias de salud "DAMAS ROSADAS" Atiende integralmente a la población en situación de discapacidad o deficiencia (Física, mental, sensorial) y ofrece programas de formación laboral y educativa guiado por un Equipo Humano de Apoyo y Profesional. Sus instalaciones se encuentran en la calle 45 10-24 de el centro de Bucaramanga.</p>	
ASOCIACIÓN DAMAS ROSADAS	
	<p>Es una entidad sin ánimo de lucro organizada en grupos de trabajo voluntario que presta servicios en instituciones hospitalarias y de salud brindando hospedaje y venta de medicamentos a pacientes en el Albergue. Así mismo proporciona atención educativa a niñas y niños en edad preescolar en el Centro Nuestra Señora de la Esperanza. La Asociación tiene sus instalaciones en la carrera 29 30-33.</p>

CORPORACIÓN CIUDAD DEL NIÑO

Es una institución fundada por padres Alemanes que brinda de Atención Integral a niñas, niños y jóvenes en modalidad internado, seminternado, externado, intervención de apoyo y restitución de derechos. Desarrolla sus programas vía antigua a Floridablanca en el barrio Lagos V Etp.



INSTITUTO DE REHABILITACIÓN INFANTIL SANTA TERESITA



Es un centro ubicado en el kilómetro 1 vereda la Malaña. Desarrolla programas de protección, restitución de derechos, educación y rehabilitación a niñas, niños y jóvenes declarados en abandono con retardo mental leve, moderado, grave y profundo, con o sin trastorno neurológico asociado, brindándoles una atención integral por parte de un equipo humano multidisciplinario.

SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL



La Sociedad San Vicente de Paúl es una organización católica internacional de laicos sin ánimo de lucro, fundada en París en 1899 por Federico Ozanam y puesta bajo el patrocinio de San Vicente de Paúl. Está presente en 132 países en los cinco continentes y cuenta con más de 900.000 socios. En la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana se cuenta con cinco obras especiales: las Conferencias, el Hogar de niñas San José, la Guardería Santa Bernardita, el programa Epilepsia Oriente y el Colegio Federico Ozanam. Tiene su sede administrativa en la calle 35 17-77 of. 402.

FUNDACIÓN COLOMBO-ALEMANA VOLVER A SONREÍR

Es un CAIF (Centro de Atención Integral a la Familia) fundada por la alemana Ria Nicole Guillant. Proporciona atención integral a niños y niñas en edad preescolar, jóvenes menores de 18 años, mujeres gestantes y lactantes, y grupos familiares que se encuentran en situación de desplazamiento y alta vulnerabilidad, reubicadas en la urbanización González Chaparro.



FUNDACIÓN ROMELIO



Fundada por el alemán Matthias Brückner. Tiene su sede administrativa en la calle 34 24 – 62 oficina 111. Esta institución ejecuta programas en educación, atención psicosocial, nutrición y asesorías pedagógicas dirigidos a niñas y niños en edad preescolar, proyectos productivos orientados a padres de familia y complementos alimentarios a adultos mayores.

FUNIESCO

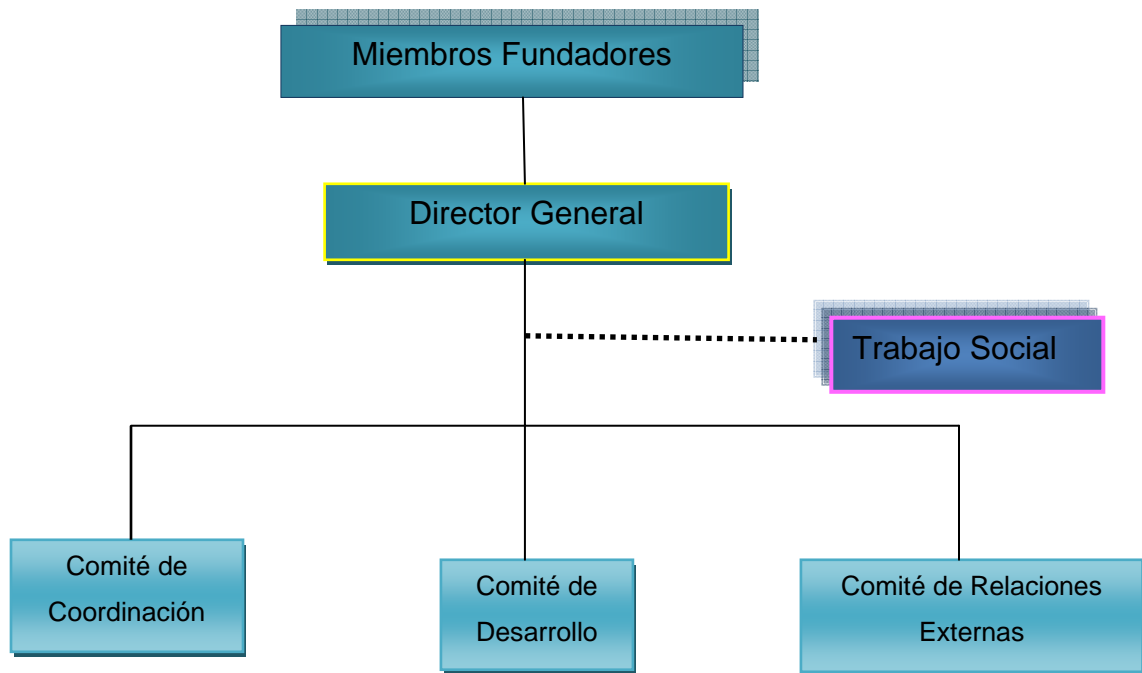
Fundación Niños Especiales del Oriente Colombiano está ubicada en la Vereda Río Frío del municipio de Floridablanca, Anillo Vial, entrada por la sede de CORVEICA. Es una institución que desarrolla programas de Prevención, Protección y Rehabilitación a niñas, niños y jóvenes con Necesidades educativas especiales.



Basado en: Catalogo Portafolio de Responsabilidad Social 2005

3.1.2 Estructura Organizacional PRSI

Figura 3. Estructura Organizacional PRSI



Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

La Junta Directiva del Portafolio de Responsabilidad Social es representada por cada directivo de las diferentes entidades que lo conforman. En el gráfico se observa la posición de Trabajo Social en la organización, como asesor de los diversos procesos de este grupo.

Pese a que en PRSI ya se han desarrollado ejercicios teórico- prácticos desde Trabajo Social no existía una caracterización de la población vinculada a cada ONG, área de influencia de las instituciones e información consolidada de los programas ejecutados por el total de las instituciones y el impacto generado en la sociedad producto de estos procesos de intervención profesional; Labor que es desempeñada desde esta práctica

de Trabajo Social y corresponde a un primer intento por precisar esta información con mayor claridad y exactitud manifiesta en el Balance Social* 2007 de Portafolio de Responsabilidad Social y del cual se toman elementos para la descripción y caracterización del PRSI.

El Balance Social es una técnica que permite a las Organizaciones cuantificar y cualificar las actividades desarrolladas tanto a nivel interno como externo, para medir el desempeño u los efectos generados en los diversos subsistemas en los cuales influyen las Instituciones; en este caso específico Portafolio y las ONG'S que lo conforman evaluaron su quehacer intra e inter institucional.

La información requerida para la realización del documento es suministrada por las diez instituciones (mencionadas párrafos arriba) que al momento de la intervención conformaban Portafolio y permite resaltar las siguientes características del Portafolio:

La Sociedad San Vicente de Paul, ejecuta sus programas en los municipios de Bucaramanga, Floridablanca, Girón, Piedecuesta y Lebrija. La Fundación Colombo Alemana, Funiesco y la Corporación Ciudad del Niño funcionan en Floridablanca; las instituciones restantes (Romelio, Estructurar, IRIS, Ideales, Nuestra Señora de la Esperanza y la Asociación de Damas Rosadas) desarrollan su labor institucional en Bucaramanga; señalando que las entidades que pertenecen a Portafolio desarrollan programas (ver cuadro 5) en Bucaramanga y su área Metropolitana, concentrándose en la capital de Santander la atención, por la cantidad y diversidad de problemáticas que ésta reúne.

* Información contenida en el anexo 5

Cuadro 7. Experiencia Organizaciones PRSI

Institucion	Años de Experiencia
Fundacion Estructurar	20
Instituto Iris	18
Fundación Romelio	21
Ideales	34
Damas Rosadas	36
Volver a Sonreir	7
Sociedad San Vicente	115
Funiesco	6
Ntra. Sra. De la Esperanza	24
Ciudad del Niño	57

Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Las ONG'S que pertenecen a Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional gozan de reconocimiento y buen nombre en la comunidad santandereana, ya que su experiencia de trabajo va desde los 6 años de ejercicio hasta los 115 años sin interrupción de sus labores.

Para el desarrollo de sus programas, las Instituciones que pertenecen a Portafolio tienen un espacio en total de 15.560 mt², lo que indica, que aproximadamente en promedio cada institución tiene a disposición de sus beneficiarios 2.000 mt²

Cuadro 8. Recursos PRSI

ONG	Recursos Propios	Sector Privado	Sector Publico	Cooperación Internacional	Ong Locales	Ong Nacionales
Fundacion Estructurar	\$ 119.000.000	\$ 72.000.000	388.000.000	\$ 170.000.000		\$ 25.000.000
Instituto Iris		\$ 18.000.000	\$ 748.572.000			
Fundación Romelio		\$ 19.000.000	\$ 89.881.300	\$ 53.000.000		
Ideales	\$ 58.250.000	\$ 4.100.000				
Damas Rosadas	0	\$ 0	0	0	0	0
Volver a Sonreir	\$ 928.268.300	\$ 91.323.093	\$ 326.593.547	\$ 318.133.189		
Sociedad San Vicente		\$ 280.000.000				
Funiesco		\$ 2.240.000				
Ntra. Sra. De la Esperanza		\$ 50.000.000	\$ 25.000.000			
Ciudad del Niño	\$ 343.954.113	\$ 37.800.000				
Total	\$ 1.449.472.413	\$ 574.463.093	1.578.046.847	\$ 541.133.189	0	\$ 25.000.000

Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Los recursos para el sostenimiento de las obras de las entidades que conforman el Portafolio, se obtiene a través de: convenios establecidos con el estado equivalente al 37% del total de la financiación, donaciones de entidades privadas iguales al 14%, cooperación internacional 13%, otras ONG'S nacionales 1% y recursos propios que constituyen el 35% del total de dinero con el cual cumplen las metas de cada institución.

La sumatoria de los dineros captados por las ONG'S por medio del estado es de \$1.578.046.847 billones de pesos, del sector privado se obtiene \$574.463.093 millones de pesos, de cooperación internacional \$541.133.189 millones de pesos, de otras ONG'S nacionales \$25.000.000 millones de pesos y en recursos propios se invierte \$1.449.472.413 billones de pesos. Es

significativo el aporte que cada ONG hace para el desarrollo de su objeto social.

Estos recursos propios son entendidos como bienes muebles e inmuebles, terrenos, equipos técnicos y de oficina así como maquinaria en algunos casos (máquinas de coser, equipos de panadería, entre otros) con que las instituciones cuentan como propios y están destinados exclusivamente para la ejecución de sus programas y proyectos.

Igualmente, los miembros de Portafolio reciben donaciones en dinero o en especie de empresas que reconocen la importancia de las acciones desarrolladas mediante estos programas a favor de las comunidades que presentan alto riesgo por sus características psicosociales.

3.1.3 Rumbo Corporativo PRSI. Portafolio se percibe como un grupo de organizaciones que mediante su accionar facilita y hace realidad la responsabilidad empresarial en el campo social, enfocándose a lograr un fortalecimiento y mejoramiento de los procesos internos y externos de las redes de apoyo de las familias, poblaciones y las comunidades con alto grado de vulnerabilidad, con las cuales se interactúa de manera permanente, para generar un mayor impacto en su calidad de vida.

Se proyecta en una década como una asociación de organizaciones sin ánimo de lucro, con un trabajo constante de divulgación de sus obras, logrando alianzas estratégicas que fortalezcan integralmente las instituciones, que mejoren las condiciones y beneficios de la población atendida a través de todos los estamentos de la comunidad, consolidando la participación en la planeación de las políticas públicas.

Busca propiciar la integración entre las instituciones pertenecientes al Portafolio a fin de fortalecerlas mutuamente a través de metas y acciones comunes que trasciendan el beneficio de los niños, niñas y adultos participantes (usuarios) de las instituciones mejorando su entorno y por ende su calidad de vida, donde para dar cumplimiento a esta gran meta a establecido los siguientes **Propósitos**:

- Generar acciones dentro de las entidades, empresas e instituciones públicas y privadas, del orden local, nacional e internacional, para la obtención de recursos (económicos, humanos, tecnológicos y materiales) para el fortalecimiento de las entidades vinculadas al Portafolio.
- Propiciar la promoción y divulgación en la sociedad, de las actividades, programas y proyectos ejecutados así como sus resultados, con miras de dar a conocer el impacto social que genera.
- Establecer espacios permanentes de reflexión sobre los temas comunes que permitan de propiciar el intercambio de información, de experiencias exitosas, preparándose frente a las dificultades, retos y oportunidades.
- Evaluar en forma sistemática el proceso y los resultados obtenidos mediante la aplicación de la matriz DOFA.

Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional acorde a la ética corporativa que promueve tiene como base directriz los siguientes principios:

- **Responsabilidad Social:** Parte activa en la orientación y acompañamiento de soluciones a las necesidades de niños, niñas, jóvenes y adultos, buscando impactar en el desarrollo social y mejorando su calidad de vida.

- **Trabajo en equipo:** Unidad coordinada y comprometida con la búsqueda de un trabajo asertivo para prestar un servicio de calidad que trascienda en el beneficio de los usuarios.
- **Autonomía:** Organizaciones independientes y soberanas en el funcionamiento de nuestro quehacer interno.
- **Transparencia y Confiabilidad:** Las relaciones con grupos de interés se fundan en la honestidad, la credibilidad y la convicción de que todos los servicios responden concretamente a un trabajo previsto.
- **Compromiso:** Se asume una postura responsable frente a las acciones que se generan contribuyendo al desarrollo social de la población participante en los procesos.
- **Equidad e imparcialidad:** Los servicios tienen una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos.
- **Solidaridad:** considerada como el sello característico que rige y enmarca la actuación institucional.

LAS PERSONAS EN EL PORTAFOLIO

Cuadro 9. Instituciones, Personal y Población Atendida por el PRSI

INSTITUCION	NUMERO DE DIRECTIVOS	TOTAL RECURSO HUMANO	NUMERO DE POBLACIÓN ATENDIDA
FUNDACION ESTRUCTURAR	12	53	1938
INSTITUTO IDEALES	7	29	94
ASOCIACIÓN DAMAS ROSADAS	15	37	1747
CORPORACIÓN CIUDAD DEL NIÑO	8	24	668
INSTITUTO IRIS	8	37	305
SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL	5	210	1904
FUNDACIÓN VOLVER A SONREÍR	5	64	2750
FUNDACION ROMELIO	5	21	350
FUNIESCO	3	21	32

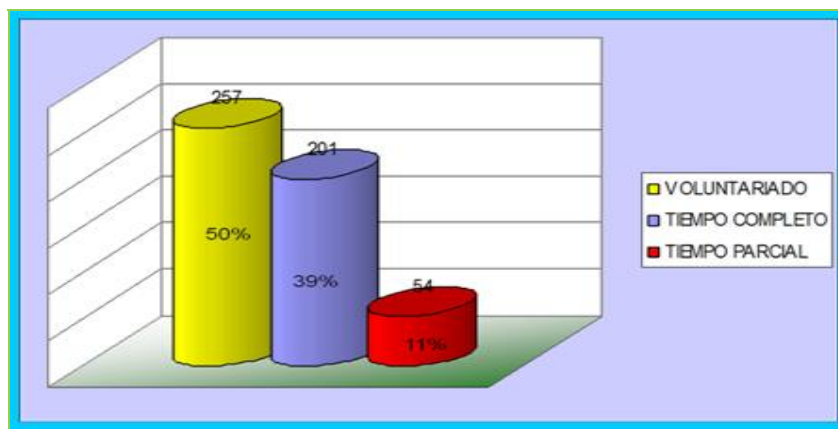
Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

El ejercicio práctico llevado a cabo por la estudiante de Trabajo Social en el PRSI se desarrolla principalmente con un directivo de las diez organizaciones que lo conforman (diez directivos en total). Motivo por el cual se ahonda en su descripción y solo se tienen en cuenta los datos más sobresalientes del personal restante vinculado ya sea en calidad de funcionarios o como beneficiarios de Portafolio.

El puente de contacto entre el PRSI, las instituciones que lo conforman y la estudiante en práctica es el señor Hernando Jiménez, fundador, director y cabeza visible de esta organización, quien ha empeñado su voluntad para que el Portafolio tenga el éxito esperado.

3.1.4 Recurso Humano Institucional. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, es un grupo que cuenta con una variedad de profesionales para el cumplimiento efectivo de los objetivos trazados para cada una de las entidades que lo conforman. PRSI cuenta con personal calificado en: Psicología, Nutrición, Docencia, Terapia Ocupacional, Terapia de Lenguaje, Fonoaudiología, Trabajo Social, Fisioterapia, entre otras.

Figura 4. Recurso Humano Institucional



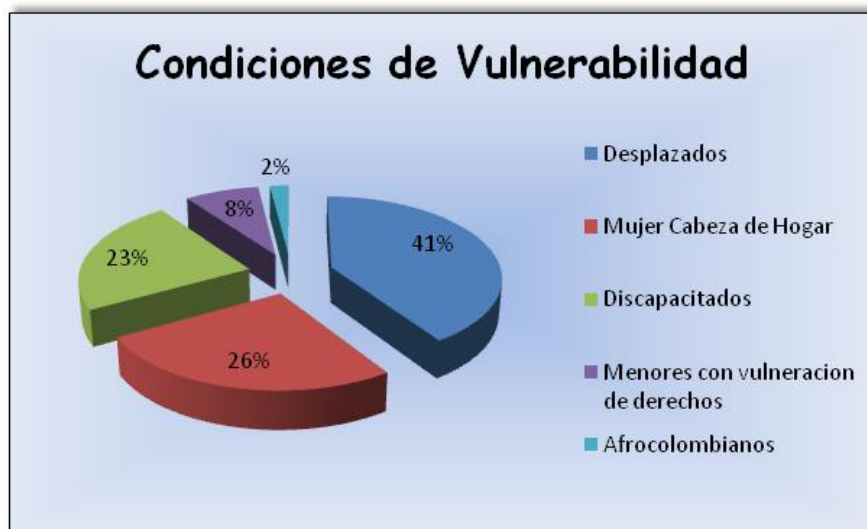
Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Portafolio en total cuenta con 512 individuos para el cumplimiento de su quehacer institucional de los cuales 201, es decir el 39% tienen vinculación laboral de tiempo completo; 54 personas que equivalen al 11% del total de empleados vinculados a las ONG'S trabajan media jornada.

La cantidad de personas vinculadas a las instituciones en calidad de voluntarios (257 de un total de 512, el 50%) señala la gran aceptación y sentido de pertenencia que se tiene en torno del objeto social y el desarrollo de los programas de las diez Ong's que lo conforman.

3.1.5 Descripción de la Población Atendida. Las Organizaciones no Gubernamentales que integran el PRSI tienen en total 9.788 beneficiarios de los programas que ejecutan entre los que se encuentran niñas, niños jóvenes, mujeres y hombres de la ciudad de Bucaramanga y su Área Metropolitana pertenecientes a los estratos socioeconómicos 1 y 2, altamente vulnerados, entre los cuales se encuentran desplazadas y desplazados, niñas y niños en restitución y protección de derechos, mujeres cabeza de familia, ente otros. A continuación se realiza una breve descripción:

Figura 5. Condiciones de Vulnerabilidad

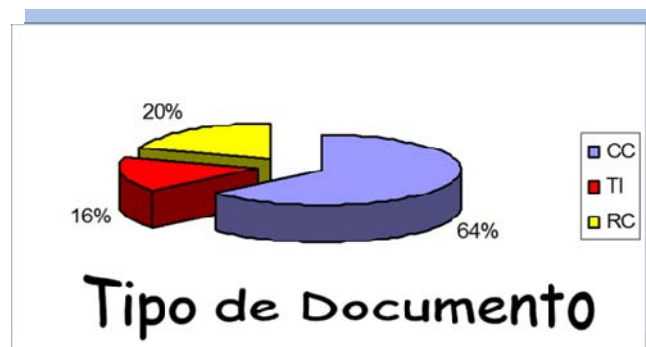


Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Del total de beneficiarios el 41% (3980 personas) se han declarado como desplazadas, siendo este el grupo poblacional mas atendido por las entidades que conforman el Portafolio, seguido de mujeres cabeza de familia que constituye el 26% (2570 mujeres) del total de la población que goza de los programas ejecutados a través de las instituciones que lo conforman, seguidos de los destechados (23%, es decir 2254 individuos),

discapacitados (9% o sea 880 sujetos), menores con vulneración de derechos (787 niñas y niños que equivale el 8%) y afrocolombianos (2% 197), lo que ratifica lo altamente vulnerados que son los usuarios de los programas ejecutados por las instituciones que conforman PRSI

Figura 6. Distribución por Edades



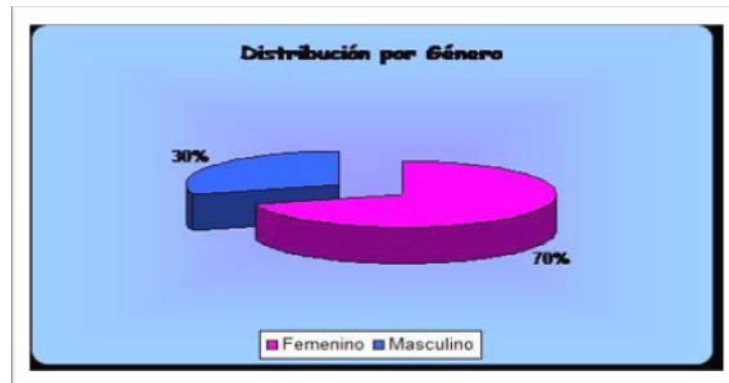
Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

El 64%, es decir, 6264 beneficiarios tienen cedula de ciudadanía o contraseña, lo que indica que tienen de 18 años en adelante, siendo el grupo etario más representativo de todas y todos los atendidos, le siguen las niñas y los niños entre 0 y 7 años con un total de 1957 que equivale al 20% del total de usuarios culminando con las niñas y niños entre los 8 y los 17 años, que son por todos y todas 1567 y constituyen el 16% del grupo de beneficiarios

3.1.6 Grupo de Intervención. Otra parte, se puede afirmar que las organizaciones que conforman Portafolio tienen la cantidad de directivos suficientes 68 en total, aproximadamente 7 en promedio por cada institución (Ver cuadro 8) para enviar a más de un representante a las actividades propias del PRSI, pero aún así, las labores fueron efectuadas con uno solo de ellos por institución, dado que los procesos desde intervenciones

anteriores se venían desarrollando en estos niveles jerárquicos y eran éstos quienes tenían el conocimiento de los avances y alcances de las intervenciones. Entre sus características más sobresalientes se encuentran:

Figura 7. Distribución por Género



Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

De las diez instituciones objeto de este informe, que conforman Portafolio siete se encuentran bajo dirección de una mujer, claramente este hecho nos presenta dos posibles situaciones: puede indicar la incursión femenina en las diversas esferas del poder y que día a día son más las organizaciones que creen en su gestión, o sencillamente obedece a la relación que se ha establecido entre las mujeres y el asistencialismo; la bondad, generosidad y entrega a los demás plasmada históricamente en el modelo Judeo- Cristiano de la Virgen María.

Esta situación ha garantizado que dentro de los programas de las organizaciones sea tenido en cuenta el trabajo ejecutado por la población femenina, permitiendo la participación y la cualificación de su perfil, como forma de brindar posibilidades de desarrollo a las mismas.

Figura 8. Distribución por Edades



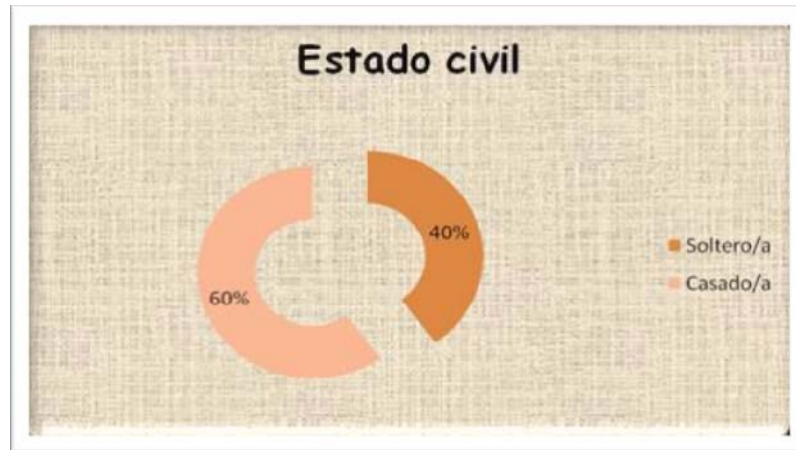
Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Las edades de los diez representantes de las instituciones sujeto de intervención oscilan entre los 40 y 55 años. El 60% (6 personas) del total de portavoces de las Ong's tienen entre 40 y 47 años, mientras que el 40% restante se encuentran entre los 48 y 55 años de edad. Es necesario resaltar que en las organizaciones estudiadas se encuentra una cantidad considerable de profesionales jóvenes que trabajan como apoyo a estos representantes aportando iniciativas y entusiasmo a los procesos, proporcionando un complemento que conduce a un equilibrio entre la experiencia de los representantes y el aporte de los jóvenes.

En este panorama de las organizaciones con la población así distribuida (jóvenes – adultos) se presentan normalmente dos clases de vínculos en los sistemas, el tipo de vínculo que permite obtener lo mejor de las dos condiciones, dadas por las etapas del ciclo vital, en donde se encuentra una retroalimentación positiva de la información entre estos grupos poblacionales presentes y los vínculos poco estables en los que no existe retroalimentación constante ni acuerdos puntuales, provocando un entorpecimiento de los procesos dado que no existen puntos de convergencia por las brechas

generacionales; caso que no es el de Portafolio, porque las opiniones de la juventud son tenidas en cuenta al momento de la toma de decisiones, estimulando una adecuada dinámica interna.

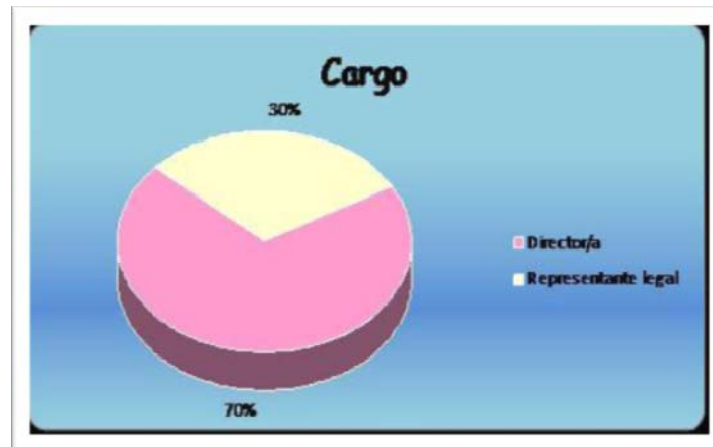
Figura 9. Estado Civil



Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

En este grupo, es un fenómeno curioso que los integrantes o son casados y casadas (60%, 6 personas) o son solteros y solteras (40%, 4 personas) no hay separados, uniones libres, viudos o madre solteras. Los y las casadas todos tienen de uno a cuatro hijos, siendo la tendencia encontrar que en sus núcleos familiares solo tienen un hijo o hija, característica propia de las familias constituidas por padres jóvenes, que al momento de conformar sus hogares limitan el número de descendientes que desean tener; esta decisión está supeditada por los ingresos familiares, el estrato socioeconómico, el nivel de educación alcanzado, el tipo de responsabilidades ejercidas en el empleo, entre otros factores condicionantes.

Figura 10. Cargo Ejercido en la Institución



Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Siete de las diez personas con las cuales se ejecutó la intervención son los Representantes Legales y los tres restantes son los directores de las entidades de manera que se confirma el alto nivel jerárquico, el poder de toma de decisiones, el sentido de pertenencia con el quehacer de las entidades y por consiguiente la trascendencia de Portafolio al interior de las instituciones.

Si bien es cierto que estos niveles de autoridad constituyen una fortaleza, igualmente se transforma en una dificultad dada la centralización de la información, que dificulta la vinculación del recurso humano a la dinámica de PRSI. El nivel jerárquico de los Delegados a Portafolio así como trae beneficios en el proceso de toma de decisiones, entorpece sus procesos internos ya que son muchos los compromisos propios de su cargo. Desarrollar acciones en estas instancias del poder, termina por convertirse en una falencia para el Portafolio.

Figura 11. Tiempo Servido en la Institución



Basado en: Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007. Información suministrada por los directivos de las Instituciones que conforman el PRSI

Es importante señalar que los directores de: Funiesco, Estructurar, Volver a Sonreír y la Sociedad San Vicente han acompañado a sus instituciones de 1 a 10 años (equivale al 40% del total), los directivos de Ideales, Nuestra Señora de la Esperanza, Instituto IRIS y Ciudad del Niño las han asistido de 11 a 20 años (40% igualmente) y por último los dirigentes de Romelio y las Damas Rosadas han cooperado con sus organizaciones entre 21 y 30 años (20% restante), que les brinda un pleno conocimiento de las mismas así como sus necesidades, fortalezas, potencialidades y cambios en el tiempo.

Sobresale la heterogeneidad de profesiones y ocupaciones de los directivos de las entidades representantes al Portafolio entre los cuales se encuentran 1 nutricionista, 1 administrador, 1 comerciante, 1 economista, 3 licenciados y 3 pensionadas del sector de la salud. Ya en la cotidianidad, poseen profesionales y practicantes para soportar su quehacer institucional.

En su funcionamiento como grupo, se puede determinar que PRSI tiene un origen no natural, dado que obedece a un fin específico y se requirió que se realizaran invitaciones para conformarlo; es decir su inicio fue formal y no espontáneo como sucede con los grupos naturales.

PRSI es un colectivo cerrado, ya que para permitir el ingreso de nuevas entidades es necesario que los miembros activos estén de acuerdo en enviar las invitaciones a las Organizaciones candidatas a integrar el Portafolio. Entre los aspectos a tener en cuenta para que una institución pueda ser considerada como aspirante, están la trayectoria y reconocimiento del ejercicio de la entidad, que las líneas de acción de la misma sean similares a las de las ONG'S que lo integran y una experiencia mínima de cinco años ininterrumpidas de intervención institucional.

Al inicio de la intervención de la estudiante en práctica de Trabajo Social, Portafolio era una agrupación informal, no existía una normatividad estipulada; posterior a la intervención, pasa de ser informal para convertirse en una colectividad formal con la creación del Reglamento Interno del PRSI (ver anexo 4) en el cual se establece con precisión los lineamientos que orientan la actuación de los y las integrantes del mismo.

Así mismo, Portafolio al ser un grupo grande e integrado por personas de tan elevados niveles de responsabilidad al interior de sus instituciones, tiene dificultades en la interacción real y eficaz de sus miembros, generando poca confianza y proximidad entre las y los vinculados al PRSI, que se manifiestan en lo distantes y racionales de sus relaciones. Existe una división del trabajo de acuerdo a las capacidades de cada una y cada uno de los miembros que sirve de base para la conformación de los comités de trabajo. Este tipo de relaciones, así como la asignación de responsabilidades por competencias son propios de los grupos secundarios y es el caso del presente sujeto de intervención.

Los delegados al PRSI se reúnen solo a desarrollar las actividades necesarias para el funcionamiento del grupo, ocasionando poca interacción, como consecuencia de esta escasa interacción no se generan sentimientos

de solidaridad, identidad, sentido de pertenencia y compromiso en el cumplimiento de los objetivos propuestos, situación que se hace visible en el inadecuado funcionamiento de los comités de trabajo que posterior a su creación no continuaron con los deberes estipulados para cada uno.

De esta manera se aprecia como la cohesión del grupo es mínima, no existe una conciencia de grupo entre quienes lo conforman; situación que estimula la baja motivación a continuar dentro del Portafolio por parte de algunas organizaciones, que al no tener claro los objetivos y principios del grupo (aun cuando existe un rumbo corporativo visiblemente definido) perciben la salida del PRSI como una alternativa de solución a la inquietante (no se obtienen resultados inmediatos) pero reversible situación interna del colectivo.

Esta unión de Organizaciones no Gubernamentales tiene un líder visible y es su promotor y fundador, el señor Hernando Jiménez, quien a su vez es el representante legal de la Fundación Romelio. Don Hernando se encarga de convocar y motivar la participación de los restantes miembros en las actividades a desarrollarse. Es él, puente de comunicación al interior de Portafolio, pese a sus obligaciones con la institución que lidera, propende por el buen funcionamiento y continuidad de este conjunto de ONG'S. Este esfuerzo por mantener adecuadas relaciones al interior del PRSI es insuficiente ya que la comunicación en este grupo no es de doble vía, es poco asertiva y no poco constante entre los miembros que integran este grupo.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 EJERCICIO DE TRABAJO SOCIAL EN PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL (PRSI)

El proceso de formación profesional en Trabajo Social de la Universidad Industrial, permite a sus estudiantes la realización de dos prácticas académicas en las cuales las y los alumnos efectúan una confrontación entre lo aprendido y la realidad específica en la que se encuentra su campo de intervención que puede ser en salud, comunidad, organizacional, familia y educación.

El presente capítulo describe la ejecución en el área de comunidad realizada durante el segundo período académico de 2007 en el PRSI. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional, es un grupo que funciona desde el año 2006 conformado por diez Organizaciones No Gubernamentales de la ciudad de Bucaramanga, con campo de acción en el área Metropolitana.

Sustentado en la Responsabilidad Social Empresarial, Portafolio pretende la creación de un Departamento de Responsabilidad Social en Santander, que incida en la formulación y puesta en marcha de Políticas Sociales que promuevan el Desarrollo Humano visible en el aumento de calidad de vida, bienestar, dignidad y respeto por los derechos de hombres y mujeres.

4.1.1 Diagnostico.

A continuación se presenta una matriz DOFA que nos permite encontrar de manera concisa las situaciones más significativas encontradas en el momento de inicio de la práctica profesional. (*Ver cuadro 9*)

Cuadro 10. Matriz Dofa De Portafolio

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
1. Dificultad en el establecimiento de vínculos entre las instituciones que conforman el PRSI.	1. Sensibilización de las empresas frente a la responsabilidad social empresarial.
2. Difusos canales de comunicación internos y externos entre las instituciones del Portafolio.	2. Credibilidad alcanzada por las ONG'S vinculadas al PRSI ante la empresa privada y el gobierno.
3. Ausencia de espacios comunes (diálogo, planeación, evaluación) entre las instituciones frente al tema del Portafolio de Responsabilidad Social.	3. Integración con el Estado para desarrollar proyectos educativos y sociales.
4. Falta de recursos económicos para el Proyecto Portafolio.	4. Posibilidad de alianzas estratégicas con nuevas instituciones.
5. Poco sentido de pertenencia y baja motivación para permanecer en el Portafolio por parte de algunas instituciones que manifiestan el deseo de retirarse.	5. Descuentos arancelarios a las empresas financiadoras de proyectos de Responsabilidad Social.
6. Falta de especificidad y claridad en las funciones estipuladas para los comités de trabajo.	6. Interés en los planes de gobierno por la búsqueda de una mejor calidad de vida para los habitantes de la ciudad.
7. No existen normas y reglas claras de intervención que brinden confianza a las instituciones que conforman el PRSI.	7. Política nacional de prevalencia en atención a los desplazados
8. Inexistencia de una estructura administrativa en el portafolio de responsabilidad social.	8. Recursos de Cooperación Internacional.
9. Desconocimiento del portafolio de responsabilidad social interinstitucional al interior de cada entidad.	9. Apoyo técnico y financiero para la elaboración y ejecución de proyectos sociales que brindan instituciones internacionales como FUDAP, OCHA Y MIDAS
10. No existe información consolidada y actualizada de la gestión social que realiza el portafolio.	10. Estándares Internacionales de Responsabilidad Social como: IS 10000, SA 8000, AS 8003-2003, SD 20000, Guía Internacional ISO 26000
11. Ausencia de políticas de promoción y publicidad en el Portafolio, que permitan darlo a conocer	

FORTALEZAS	AMENAZAS
1. Alianzas estratégicas de Portafolio con instituciones del sector público y privado.	1. Organizaciones sin ánimo de lucro con un proyecto claro y estructurado de Responsabilidad Social
2. La experiencia, trayectoria y buen nombre que tienen las ONG'S y fundaciones que pertenecen al Portafolio	2. La no aprobación en la Cámara de Representantes del Proyecto de Ley 153 de 2006 sobre Responsabilidad Social
3. La planta física y equipos con que cuentan las Instituciones que pertenecen al Portafolio	3. Crisis en la Banca Internacional, que disminuye los dineros que PRSI puede captar a través de cooperación internacional
4. Recurso Humano Interdisciplinario con que cuenta el Portafolio (Psicólogos, Trabajadores Sociales, Educadores, Terapistas, Fonoaudiólogos).	4. Escasa disponibilidad de recursos de entidades nacionales para financiar programas y proyectos de Responsabilidad Social
5. Rumbo Corporativo establecido.	
6. El trabajo realizado por las instituciones que conforman el Portafolio con población desplazada permite la financiación de proyectos por parte del Estado y Organismos Internacionales.	
7. Las instituciones que conforman el portafolio buscan el mejoramiento del nivel de vida de los beneficiarios y sus familias.	
8. Apoyo estratégico en aspectos técnicos y financieros para la elaboración y ejecución de proyectos de Organismos Internacionales como FUPAD, OCHA Y MIDAS a Portafolio.	
9. Trabajo realizado por las estudiantes en práctica de Trabajo Social	

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

4.1.2. Desarrollo de Estrategias

Cuadro 11. Matriz De Estrategias

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA
* Desconocimiento del portafolio de responsabilidad social interinstitucional al interior de cada entidad por parte del equipo humano que la integra.	* Credibilidad alcanzada por las ONG'S vinculadas al PRSI ante la empresa privada y el gobierno.	* Socializar con el equipo humano de cada una de las instituciones que hacen parte del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional la importancia de conocer y apoyar los procesos realizados por el mismo.
* Falta de conceptualización y claridad en las funciones estipuladas para cada comité de trabajo	* Sensibilización de las empresas frente al tema de la responsabilidad social empresarial.	* Replantear las funciones de los comités de trabajo del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.
* Inexistencia de una estructura administrativa en el portafolio de responsabilidad social interinstitucional.	* Recurso humano necesario y posibilidades de estructuración y organización del Portafolio de Responsabilidad Social.	* Crear la estructura administrativa del Portafolio de Responsabilidad social
* No existe información consolidada y actualizada de la gestión social que realiza el Portafolio	* Posibilidad de alianzas estratégicas con nuevas instituciones	* Realizar el Balance Social de 2007 de cada una de las Instituciones que integran el Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional

FORTALEZAS	AMENAZAS	ESTRATEGIAS
* La experiencia, trayectoria y buen nombre que tienen las ONG'S y fundaciones que pertenecen al Portafolio	* La no aprobación del proyecto de ley de Responsabilidad Social	* Formular un proyecto conjunto de todas las instituciones que conforman el Portafolio, para abrir espacios de reconocimiento de la labor que se realiza a través de la Responsabilidad Social Interinstitucional.
* Apoyo estratégico en aspectos técnicos y financieros para la elaboración y ejecución de proyectos de Organismos Internacionales como FUPAD, OCHA Y MIDAS a Portafolio.	* Organizaciones sin ánimo de lucro con un proyecto claro y estructurado de Responsabilidad Social (Comfenalco entre otras)	* Formular un proyecto conjunto de todas las instituciones que conforman el Portafolio que permita consolidar al Portafolio posicionarse como aliado para el ejercicio de la Responsabilidad Social empresarial

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

JUSTIFICACIÓN

Partiendo de los avances obtenidos en anteriores intervenciones de Trabajo Social, de la actual condición y necesidades del Portafolio, desde esta perspectiva se contempla un ejercicio orientado hacia el fortalecimiento institucional e interinstitucional del mismo, con miras a posicionarlo como un grupo sólido, responsable y comprometido con las poblaciones beneficiarias

e incidir en las políticas públicas a través de la Responsabilidad Social Empresarial.

En este sentido la intervención de Trabajo Social se orienta a fomentar la cultura de responsabilidad social y la vinculación a estos procesos de todos los actores sociales participantes en el Portafolio de Responsabilidad Social, lo anterior con el fin de procurar que la gestión que se realiza a través de este, se vea reflejado en el apoyo a las poblaciones beneficiarias de las organizaciones en un marco de sustentabilidad, donde se conjugue el crecimiento de las acciones de las organizaciones del portafolio y la generación de oportunidades de desarrollo en las poblaciones vulnerables.

Aún cuando el desempeño de la Responsabilidad Social Empresarial no se encuentra normatizada en nuestro país, constituye un campo de acción de interés generalizado. Portafolio de Responsabilidad Social es un primer intento de un grupo de Ong's de la región organizándose en torno a este tema.

Apoyar este tipo de procesos pioneros en Santander, constituye una experiencia enriquecedora para los diversos sistemas vinculados: beneficiarios directos e indirectos, Ong's, Escuela de Trabajo Social, estudiantes en práctica y comunidad en general. Todo ello con el ánimo de propender por el desarrollo y crecimiento integral de los sectores más vulnerados de la ciudad.

A la Escuela de Trabajo Social le permite mantener ejercicios sobre realidades concretas y actuales, ubicándose y por ende ubicando a la docente en el contexto de la cotidianidad. Para la profesional en formación se constituye en una oportunidad de afianzar y desarrollar habilidades que en su ejercicio práctico serán de gran utilidad.

OBJETIVOS

4.1.3 Objetivo Estratégico.

Fortalecer la organización del Portafolio de Responsabilidad Social, para que sea asumido como aliado estratégico de las empresas privadas y gubernamentales tanto nacionales como internacionales y reconocido como un grupo responsable, comprometido con las poblaciones en riesgo social y los individuos en situación de derechos vulnerados, propiciando la cohesión de las instituciones que lo conforman y la alineación estratégica de sus objetivos.

ESTRETEGIA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

4.1.4 Acciones Estratégicas

- Sensibilizar a las personas que conforman el Recurso Humano, de la importancia que tiene cada miembro de las instituciones para el fortalecimiento del Portafolio.
- Reestructurar los comités de trabajo, por medio del establecimiento conjunto de compromisos, funciones y responsabilidades, junto con la socialización de los mismos en los miembros del Portafolio.
- Establecer de una forma concertada el de reglamento Interno de Portafolio
- Mostrar los alcances y avances de las instituciones del Portafolio de Responsabilidad social Interinstitucional en el 2007.

PROCESO DE INTERVENCIÓN

Operacionalización de las Acciones Estratégicas:

Cuadro 12. Planteamiento de las Acciones y Estrategias 1

ESTRATEGIA 1: Capacitación				
OBJETIVO: Sensibilizar al Recurso Humano de la importancia que tiene cada miembro para el fortalecimiento del Portafolio				
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESOS Y PROPOSITOS
Diseñar el programa de formación y capacitación en temas de relevancia.	planear cinco jornadas una por cada tema a tratar con los integrantes de los comites. Los temas serán, sensibilización, motivación, liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.	Estructuración de las jornadas con sus correspondientes fichas técnicas y marco teórico.	cinco jornadas planeadas / cinco jornadas aprobadas. 100%	La capacitación será realizada satisfactoriamente generando sentido de pertenencia y responsabilidad frente a la labor como comités de trabajo.
Implementar las jornadas de formación y capacitación con los temas anteriormente acordados.	Realizar las jornadas de formación y capacitación, cinco jornadas con la participación de los tres comites, diez personas en total .	Realización de jornadas de formación y capacitación de los comités con los temas estipulados en los lugares acordados	#de asistentes de los comités / .número de personas que conforman los comités X 100.	
	-Enero 29/08 se realizara taller de Motivación en el salón de las damas rosadas.	Comités activos y comprometidos con sus labores.	#de asistentes de los comités / .número de personas que conforman los comités X 100.	
	- En Febrero 5/08 se realizara taller de liderazgo y trabajo en equipo en el salón de las damas rosadas			
	- Para el día Febrero 12/08 se realizara en el salón de las damas rosadas el taller de toma de decisiones		Resultados 100%	

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

Cuadro 13. Planteamiento de Acciones y Estrategias 2

ESTRATEGIA 2: Replantear las funciones asignadas a cada comité.				
OBJETIVO: Establecer las funciones de los comités de Trabajo de el Portafolio				
ACCIONES	METAS	INDICADORES DE	INDICADORES DE	AVANCE DE PROCESOS
Indagar por los comités conformados, sus funciones y sus integrantes.	Para el 18 de enero de 2008 se tendrá información completa de los comités de trabajo	Comités con funciones claras.	Formatos de asistencia a las reuniones#de asistentes de los comités / .número de personas que conforman los comités X 100	La concertación será realizada satisfactoriamente generando sentido de pertenencia y responsabilidad frente a la labor como comités de trabajo.
Evaluar y Concertar las funciones para cada comité de acuerdo a las necesidades del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional	El día 19 de Febrero de 2008 se concertarán las funciones de los comités		Resultado 100%	

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

Cuadro 14. Planteamiento de Acciones y Estrategias 3

ESTRATEGIA 3: Establecer el Reglamento del Portafolio de Responsabilidad Social.				
OBJETIVO: Generar procesos de confianza al interior del Portafolio				
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESOS Y PROPOSITOS
1. Diseñar una encuesta que permita la recolección de información que las instituciones consideren deben contener los estatutos	- Para el 25 de enero de 2008 estará elaborado el formato	Reglamento del Portafolio establecido y aprobado por las instituciones que conforman	#Formatos aplicados/ numero de instituciones que conforman el portafolio	Reglamento redactado, asimilado y puesto en marcha por las instituciones que componen el Portafolio
2. Aplicar la encuesta en las instituciones	-Al 2 de febrero de 2008 se tendrá la información reunida		Formatos de Asistencia	
3. Analizar la información obtenida	-Para el 8 de febrero de 2008 la información estará cualificada y cuantificada.		# de integrantes del portafolio que asisten a las reuniones / # de integrantes que conforman el portafolio X 100	
4. Elaborar una propuesta de Reglamento.	-A febrero 15 de 2008 estará lista la propuesta de Reglamento.		Resultados 100%	
5. Concertar con las instituciones que conforman el portafolio los estatutos internos especialmente con respecto a deberes, derechos, formas de repartir las donaciones y obligaciones	-El 26 de febrero se concertaran y definirán los estatutos del Portafolio			

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

Cuadro 15. Planteamiento de Acciones y Estrategias 4

ESTRATEGIA 4: Elaborar el Balance Social de 2007 del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.				
OBJETIVO: Generar procesos de confianza al interior del Portafolio				
ACCIONES	METAS	INDICADORES DE	INDICADORES DE	AVANCE DE PROCESOS
1. Visitar las instituciones para captar la información necesaria para la elaboración del balance social del Portafolio.	A 25 de enero de 2008 se habrá recogido la información necesaria para la elaboración de el balance	Elaboración del Balance Social del Portafolio.	Entrega de balance# de instituciones que conforman el portafolio / # de instituciones que proporcionan información para el balance X 100Resultados 100%	Entrega oficial del Balance Social a cada una de las Instituciones del Portafolio de Responsabilidad Social para el diseño de un nuevo catalogo con los resultados.
2. Analizar la información recopilada para el balance Seleccionar los datos, cuantificando y cualificando la gestión realizada en cada una de las instituciones.	Para el 2 de febrero de 2008 estará procesada la información para el balance			
3. Redactar el Balance Social	El día 8 de febrero estará elaborado el balance			

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

4.1.5 Cronograma de Actividades

Cuadro 16. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
ETAPA	OBJETIVO	SEMANAS															
ACCIONES FORMATIVAS CON LOS MIEMBROS DE LOS COMITES	Diseño de talleres jornadas de formación y capacitación.	X	X														
	Socialización del Rumbo corporativo	X															
	Implementación de las jornadas de formación y capacitación.		X	X	X	X											
PACTAR FUNCIONES	Identificar funciones, participantes y situaciones particulares de los comités.					X	X	X									
	Realizar matriz DOFA por cada comité.					X	X										
	Concertar funciones de cada comité.							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
GENERACIÓN DE PROCESOS Y ESPACIOS DE CONFIANZA	Creación de instrumento de recolección de información.					X	X										
	Aplicación del formato en las instituciones y análisis de la información.						X	X	X	X	X						
	Elaborar propuesta de estatutos.											X	X				
	Concertar con las instituciones los estatutos internos del portafolio.													X	X	X	
ELABORACIÓN BALANCE SOCIAL	Visitar las instituciones y recolectar la información necesaria para el Balance Social.						X	X	X	X	X						
	Analizar la información recopilada, cualificando la gestión de las instituciones.										X	X					
	Redacción del Balance Social.												X	X	X	X	
		1Mes	2Mes	3Mes	4Mes	5Mes											

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El proceso de intervención se desarrolla con diez ONG'S sin ánimo de lucro que tienen como finalidad la consecución de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, para obtener recursos y mejorar la calidad de vida de los beneficiarios de sus programas; que se caracterizan por vivir en condiciones manifiestas de vulneración de sus derechos.

En un *primer instante* se realiza contacto inicial con las instituciones, estableciendo el análisis de la situación encontrada en el Portafolio y los entes que lo integran; se crean las matrices de estrategias para establecer la planeación de la práctica profesional, tomando en cuenta: aportes, posibilidades y necesidades del portafolio y sus instituciones, generando un acercamiento desde fuentes primarias de información para producir el documento donde se consignan particularidades, posibles intervenciones y la intencionalidad de las acciones a ejecutar.

Una vez realizado el diagnóstico, se formulan las acciones a desarrollar en el PRSI orientadas al Fortalecimiento de los comités de trabajo que conforman el Portafolio, socialización del tema de Responsabilidad social con los equipos humanos de las instituciones que lo conforman, formulación de los estatutos y Elaboración de el Balance Social de Portafolio.

Del mismo modo, también se efectúan talleres de sensibilización y motivación a los integrantes de Portafolio, estímulo que sirven de base para la reestructuración de los comités de trabajo.

Después de realizar estos pasos, se inicia el trabajo, movilizandolos recursos y posibilidades para el mejoramiento y fortalecimiento del PRSI, encontrándose que en este momento las acciones estratégicas más pertinentes son:

4.1.6 Detalles de las Acciones Estratégicas

Sensibilizar a las personas que conforman el Recurso Humano, de la importancia que tiene cada miembro de las instituciones para el fortalecimiento del Portafolio

- Se trabajó con el personal de todas las instituciones (512 funcionarios) la socialización de la reseña histórica, el rumbo corporativo, los objetivos y los logros del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.
- Se prepararon y realizaron cinco talleres en total para trabajar en conjunto con los comités de trabajo del Portafolio temas como: motivación, liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.
- Se generaron compromisos personales en los diez miembros del equipo de trabajo, que indican un cambio de actitud y avance en el proceso de sensibilización, de los individuos que hacen parte del recurso humano del Portafolio. (Anexo 1)

Reestructurar los comités de trabajo, por medio del establecimiento conjunto de compromisos, funciones y responsabilidades, junto con la socialización de los mismos en los miembros del Portafolio

- Se revisaron los informes dados por las anteriores estudiantes en práctica de Trabajo Social acerca de las funciones establecidas y la labor desarrollada por cada uno de los comités de trabajo del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.

- Se generaron espacios de discusión en donde los miembros de los tres comités (proyectos, participación y relaciones) opinaron y propusieron refuerzos, modificaciones y cambios, en las funciones, labores y formas de realización de las mismas.
- Para la aprobación y concreción de las funciones de los comités se realizó un desayuno de trabajo el día viernes 28 de Marzo del presente año en las instituciones del albergue de las Damas Rosadas.
- Se establecieron de manera concertada las funciones de los comités dejando un registro concreto, detallado y explícito de las mismas. (Ver anexo 4 Reglamento Interno de Portafolio art. 19 – 22)

Generar procesos de consolidación de la organización del Portafolio a través de establecimiento de reglamento concertado al interior del mismo

- Se diseñó un formato (encuesta) para la recolección de información para establecer la información que se considere, debe contener el reglamento del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional. (Anexo 3)
- Se presentó vía e-mail el formato de la encuesta en cada una de las instituciones para su análisis.
- De acuerdo a las características de las instituciones como: disponibilidad de tiempo de los representantes, la estructura de la institución y su disposición en la participación en el proceso, se realizaron entrevistas en unas instituciones (Romelio, Volver a Sonreír) y en otras se dejó el

formato impreso para su discusión al interior del equipo técnico y legal de cada institución.

- Se elaboraron los capítulos uno y dos del reglamento, concernientes a la naturaleza, definición, domicilio, duración, finalidades y principios de la entidad como se puede observar en el anexo 4 del presente documento. Esta labor fue desempeñada por la Estudiante en práctica
- Se presento la propuesta del reglamento, a todas y todos los representantes de las entidades que conforman el PRSI actividad posterior al análisis de las entrevistas realizadas a los actores claves de las instituciones, encontrándose en proceso de aprobación y deliberación por parte de las instituciones.

Mostrar los alcances y avances de las instituciones del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional logrados en el 2007

- Se realizaron cuatro visitas de acercamiento y reconocimiento a cada una de las instituciones, para propiciar confianza entre la estudiante y los miembros del Portafolio con miras a obtener información veraz que permitiera la elaboración del Balance Social de 2007.
- Se elaboró una encuesta para la recolección de información que fue diligenciado por la totalidad de las instituciones que conforman el portafolio (Anexo2).
- Se analizaron cuantitativa y cualitativamente los datos obtenidos, participando en la construcción del Balance Social (Anexo 5).

ANÁLISIS DEL PROCESO

La práctica de Trabajo Social Comunitaria consistió en apoyar el fortalecimiento del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional PRSI, organización conformada por diez ONG'S sin Ánimo de Lucro que basan su accionar en el tema de la Responsabilidad Social y el Desarrollo Humano y tienen como finalidad la consecución de alianzas estratégicas con instituciones Públicas y Privadas, para obtener recursos y mejorar la calidad de vida de los beneficiarios de sus programas que se caracterizan por vivir en condiciones de vulnerabilidad.

El Desarrollo de la práctica en el PRSI se enmarcó en el *enfoque teórico* de Responsabilidad Social Empresarial, Desarrollo Humano, Capital Social y Teoría de Sistemas temáticas que fueron de vital importancia para el abordaje de la Práctica profesional.

Respecto al contexto de la temática de Responsabilidad Social, en Colombia y en el mundo aún no existe una normatividad claramente definida, no obstante, la RSE es bien recibida por los diversos sistemas y subsistemas que se involucran en el desarrollo de programas de esta intencionalidad. A propósito la actividad empresarial va asociada implícitamente a los compromisos sociales superando la filantropía y la caridad.

A continuación se realiza una breve descripción de las *Características* principales de la Organización bajo el enfoque sistémico:

Se percibe al PRSI como un *sistema* conformado por varios *subsistemas* (ONG'S) que poseen características específicas como: el número de participantes, el tipo de jerarquía y el manejo de la autoridad al interior de

cada una de ellas que pueden afectar la interdependencia del Sistema, así mismo configuran situaciones específicas dentro de la intervención.

Portafolio de Responsabilidad Social se visualiza como un *Sistema Social Abierto* bastante dinámico, ya que sus beneficiarios pertenecen a subsistemas altamente vulnerados y requieren por parte de las instituciones que les acompañan, constante retroalimentación para enriquecer sus experiencias y mejorar los procesos de atención a los usuarios.

Con respecto al proceso, se aprecia el estado de las acciones a emprendidas en el siguiente cuadro:

Cuadro 17. Descripción del Proceso

RESPONSABILIDAD SOCIAL				
ACCION	Sensibilizar a las personas que conforman el Recurso Humano, de la importancia que tiene cada miembro de las instituciones para el fortalecimiento del Portafolio.	Reestructurar los comités de trabajo, por medio del establecimiento conjunto de compromisos, funciones y responsabilidades, junto con la socialización de los mismos en los miembros del Portafolio.	Generar procesos de consolidación de la organización del Portafolio a través de establecimiento de reglamento interno concertado al interior del mismo.	Mostrar los alcances y avances de las instituciones del Portafolio de responsabilidad social interinstitucional en el 2007
INICIANDO				
EN PROCESO		X	X	
CULMINADO	X			X

Fuente: Luz Aída Camacho Guerrero

El ejercicio de intervención así como el cumplimiento de las acciones previstas se desarrollaron no de la manera y en los tiempos como se planeo en un primer instante, es así que a la fecha de culminación de la misma, el reglamento y las funciones de los comités no están plenamente establecidos

y aprobados por los miembros del PRSI. La práctica estuvo permeada por diversos factores, de los cuales se hace referencia en el siguiente capítulo

5. EVALUACIÓN

En general el proceso de intervención, así como el cumplimiento de los objetivos trazados por la estudiante, ha sido complejo ya que como se ha expresado la información está centrada en los directivos de las instituciones, su disponibilidad de tiempo es limitada y en ocasiones deben ausentarse de la ciudad, retardando aun más los procesos.

Como consecuencia de esta centralización de la información el conocimiento del funcionamiento, avances, logros y dificultades de Portafolio, completamente desconocidos por los miembros de las organizaciones, generando escaso o nulo sentido de pertenencia con esta iniciativa. Sentido de pertenencia igualmente restringido por parte de los directivos que han acompañado el proceso, claramente visible en su deseo de retirarse del PRSI.

La labor desarrollada al interior de las instituciones del PRSI bien recibida por el componente humano quien se mostró participativo, receptivo y a la expectativa del proceso a desarrollarse esperando obtener los mejores resultados tanto para la organización con la cual se encuentran vinculados como para el Portafolio.

Ya el ejercicio con los directivos resulta complejo y tedioso. Se requirió que la estudiante en práctica visitara las instituciones una a una para dar a conocer cualquier iniciativa. Los canales de comunicación son poco efectivos ya que no emplean habitualmente las Tecnologías de la Información y la Comunicación, lo que disminuye y entorpece la cohesión al interior del grupo. Sólo dos de diez instituciones respondían oportunamente los llamados efectuados vía e-mail.

Ante la dificultad de desarrollar los talleres de motivación, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y la reestructuración de los comités de trabajo tal y como se había planeado, se hizo necesario desarrollar una jornada de trabajo en el Albergue de las Damas Rosadas.

Para la elaboración del balance social, y la propuesta de reglamento nuevamente se necesito de varias (más de cinco) visitas a las Ong's. Cabe resaltar, que dos de ellas se encuentran ubicadas en el sector rural de Bucaramanga (vereda la Malaña Corregimiento III) y que fueron igualmente atendidas, dadas las dificultades en el transporte.

Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional no tiene coordinación ni dirección, sus procesos corresponden a la asignación de estudiantes en práctica de Trabajo Social quienes llevan el direccionamiento de las acciones a realizar. Esta falta de un profesional que este orientando permanente y planeando las actividades a realizar (las y los estudiantes, tienen periodos vacacionales, tiempo en el que no se efectúa lo acordado en PRSI) adicionado a la poca cohesión del grupo, escasa interacción, nulo sentido de pertenencia, fallas en la comunicación y el no involucramiento activo de más representantes o delegados en Portafolio no permite por el momento y de continuar así no permitirá que el PRSI tenga el éxito esperado.

Del mismo modo, el desconsuelo por la no obtención de resultados a corto plazo en Portafolio que termina por convertirse en baja motivación y poco sentido de pertenencia ahondaron las dificultades en la intervención.

Es igualmente una gran falencia que la Escuela de Trabajo Social asigne estudiantes en práctica a entidades que no poseen un profesional de planta que tenga previsto el trabajo a desarrollarse y garantice la continuidad de los

procesos sin ocasionar rupturas. La experiencia sería más enriquecedora para el profesional en proceso de formación.

No obstante, las dificultades y limitantes presentadas en la práctica profesional, permitió aplicar los conocimientos adquiridos durante el proceso académico promoviendo ejercicios integrales mediante la confrontación teoría-práctica evaluando el quehacer profesional y de este modo enriqueciendo la visión y metodología de abordaje de la realidad. Lo que permitió ratificar la versatilidad y adaptabilidad de la profesión.

Además, el desarrollo de la Práctica en el PRSI permitió el desempeño de diferentes roles como: investigadora, planificadora, coordinadora, gestora, promotora, asesora y evaluadora, descritos a continuación:

Investigadora mediante la realización del diagnóstico, diseño de los instrumentos de recolección de información, procesamiento y análisis de la información.

Planificadora a través de la formulación de estrategias oportunas, viables y factibles para su realización en Portafolio al igual que metas claramente delimitadas en tiempo y resultados.

Coordinadora por la responsabilidad asumida en la ejecución de las diferentes actividades de forma participativa a través de un proceso comunitario y organizacional con los líderes de cada ONG y su recurso humano.

Gestora visible en la realización de visitas a las diferentes entidades con el fin de obtener la información necesaria para la ejecución y obtención de los logros esperados.

Promotora al efectuar un trabajo comunitario con el personal de las instituciones con el fin de estimular la participación, apropiación del tema de la RSE, fortaleciendo el liderazgo y motivando la reflexión acerca del valioso capital social que cada entidad posee.

Como Asesora en los aspectos técnicos, sociales y normativos a través del acompañamiento para la programación y organización de diferentes actividades, a llevarse a cabo en el Portafolio.

Evaluadora realizando el seguimiento y acompañamiento al programa, valorando cada una de las actividades para analizar los factores positivos y negativos adoptando los correctivos necesarios

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

“Proyecto: Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional en Marcha”

6.1 PRESENTACIÓN

La propuesta de intervención profesional realizada a partir de la experiencia práctica de la estudiante de Trabajo Social en Portafolio de Responsabilidad Social consiste en continuar con el proceso de Fortalecimiento institucional dirigido a cada una de las Ong's o subsistemas que conforman el Portafolio.

En este sentido se plantea el *“Proyecto: Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional en Marcha”* establecido con el objeto de lograr fortalecerlo internamente y posicionarlo en el departamento Santander como aliado estratégico de las empresas privadas y gubernamentales tanto nacionales como internacionales en la ejecución de proyectos de responsabilidad social dirigidos a mejorar su impacto social en la población beneficiaria, el cual comprende la puesta en marcha de variadas estrategias: como la creación de la dependencia de Trabajo social, institucionalizar el portafolio, mejorar la comunicación interinstitucional, vincular nuevas instituciones, establecer jornadas de capacitación, generar motivación y sentido de pertenencia al portafolio, desarrollar campañas de sensibilización para la obtención de recursos, entre otras.

La ejecución de estas estrategias implica igualmente la participación activa de los diferentes comités creados y reestructurados en los estatutos con el fin de lograr un óptimo funcionamiento del Portafolio.

6.2 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se vinculan cada vez más empresas hacia la implementación de plataformas de Responsabilidad Social Empresarial, integrando prácticas éticas y socialmente responsables a su gestión diaria; teniendo en cuenta esta tendencia, es de vital importancia el establecimiento de alianzas y acuerdos que propendan por hacer de la RSE una realidad.

En este sentido es imprescindible que las empresas sean conscientes que no se trata solamente de asumir actitudes de corte filantrópicas, donaciones aisladas o limosnas institucionales; se espera que los programas de responsabilidad social sean acciones consolidadas a manera de proyectos de corto, mediano y largo plazo que propendan por el bienestar social y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vulneradas.

De este modo cualquier acción que mitigue los efectos de la actual situación de pobreza, especialmente en las poblaciones de escasos recursos será siempre un paso adelante en la lucha por su erradicación. Portafolio y las instituciones que lo conforman dirigen su actuación a la ejecución proyectos con esta intencionalidad. Es por tanto imperativo, prepararse continuar su proceso de fortalecimiento dado que esta iniciativa puede llegar a convertirse en una experiencia exitosa con beneficios para los subsistemas que lo conforman.

Teniendo en cuenta los retos que impone la RSE, es eminente la necesidad de intervención de profesionales de Trabajo Social que contribuyan a fomentar la cultura de la Responsabilidad Social y a vincular a estos procesos todos los actores sociales, lo anterior, con el fin de procurar un desarrollo donde se conjugue el crecimiento económico, con la integración social.

6.3 METODOLOGIA

La presente propuesta está dirigida a todas las instituciones que en el momento de ejecución de la misma se encuentren en calidad de miembros activos de Portafolio y que voluntariamente deseen vincularse y comprometerse en la realización de las Estrategias que se plantean.

La metodología a utilizar es de tipo participativo, se pretende que a través del compartir de un espacio de conversación, reflexión, análisis y discusión los integrantes del PRSI tomen conciencia y se responsabilicen de sus dificultades y de las alternativas de solución. Siempre hay que tener en cuenta que los grupos no son un producto idealizado y preconcebido que se ejecuta basándose en un modelo, corresponden a construcciones elaboradas a partir de las negociaciones y de las mediaciones de los actores y las actrices que los conforman.

6.4 OBJETIVOS

1. Fortalecer Internamente el PRSI
2. Posicionar a PRSI como aliado estratégico en el departamento de Santander de las empresas privadas y gubernamentales tanto nacionales como internacionales en la ejecución de proyectos de responsabilidad social dirigidos a mejorar su impacto social en la población beneficiaria.

6.5 ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO

ESTRATEGIA 1: Creación de la dependencia de Trabajo Social

Objetivo:

Vincular la profesión de Trabajo Social al fortalecimiento interinstitucional del Portafolio de Responsabilidad Social.

Acciones Estratégicas:

- Sensibilizar a las organizaciones de la importancia de la profesión para trabajar en el logro de los objetivos propuestos
- Socializar las funciones a desempeñar por Trabajo social

Funciones y roles a desarrollar

El o la Trabajadora Social de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y destrezas se encuentra en la capacidad de aportar acciones para el PRS como:

- Realizar el proceso de planeación estratégica de los pasos a realizar en Portafolio. Planeación prevista a mediano plazo (3 años).
- Diseñar proyectos sociales y estrategias de comunicación con el ánimo de captar recursos para el fortalecimiento del PRSI y las instituciones que lo conforman.
- Gestionar alianzas con entidades gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación internacional que viabilicen la ejecución de los proyectos así como el normal funcionamiento de Portafolio.

- Coordinar la ejecución de estos proyectos
- Evaluar y hacer seguimiento de las acciones llevadas a cabo
- Promover el adecuado desempeño de los comités de Portafolio, así como un ambiente armónico de trabajo al interior del mismo.
- Velar por el cumplimiento de las estrategias, normas, acuerdos y demás pactos realizados para el buen funcionamiento del PRSI
- Acompañar y asesorar procesos de los comités de trabajo y de otras dependencias que puedan surgir.

ESTRATEGIA 2: Institucionalizando el Portafolio

Objetivo:

Facilitar la operación de PRSI a través de la ubicación espacial con el fin de centralizar el proceso y obtener mejores resultados.

Acciones Estratégicas:

- Sensibilizar a los miembros del portafolio de la necesidad de establecer un espacio donde se ubique la coordinación del Portafolio.
- Promover la reflexión y concienciación de las diferentes organizaciones del Portafolio de la necesidad e importancia de dedicación de tiempo para las actividades a realizar.
- Establecer la creación de acuerdos y compromisos con cada institución.

ESTRATEGIA 3: Motivación e Integración

Objetivo:

Promover la Sensibilización y Motivación de las entidades que conforman el portafolio para incrementar los niveles de participación de las diferentes entidades y a su vez lograr la integración del Portafolio.

Acciones Estratégicas:

- Promover la reflexión de la importancia de estar unidos con cada una de las instituciones que conforman el Portafolio a través de talleres de sensibilización.
- Fomentar la realización de eventos que propicien la motivación y participación de todos los integrantes del Portafolio.
- Programación de jornadas lúdicas, recreativas, culturales y deportivas como olimpiadas deportivas con el fin de generar mayor participación y sentido de pertenencia hacia la familia de portafolio.
- Promover la conformación de Equipos y grupos deportivos en cada institución.
- Fomentar e incentivar el funcionamiento y participación de los comités con el objeto de coordinar la ejecución de las diferentes actividades a realizar.

ESTRATEGIA 4: Comunicación interinstitucional

Objetivo: Implementar y mejorar los canales de comunicación interinstitucional.

Acciones Estratégicas:

- Sensibilizar a las instituciones sobre el beneficio de acceder a las nuevas tecnologías de la información con el fin de mantener una permanente comunicación.
- Implementación de nuevas tecnologías (Internet) que facilite la comunicación constante en el PRSI
- Institucionalizar medios de comunicación como la Cartelera de Novedades, fechas y eventos especiales, un boletín trimestral que contenga la información destacada del Portafolio y las instituciones que lo conforman

ESTRATEGIA 5: Programa de Capacitación

Objetivo:

Lograr que el recurso humano que conforma cada una de las instituciones del portafolio desarrolle habilidades y potencialidades con el fin de mejorar su impacto social en la población atendida.

Acciones Estratégicas:

- Realizar lluvia de ideas sobre temas indispensables para la elaboración de una propuesta de capacitación mediante una jornada de trabajo.

- Realizar un programa de capacitación y sensibilización a los delegados por las Ong's que propenda por el fortalecimiento del PRSI.
- Generar reflexión a través de las jornadas formativas sobre la importancia de las Relaciones Humanas y el trabajo en equipo.
- Promover el desarrollo del potencial humano del Portafolio de Responsabilidad Social a través de diferentes capacitaciones con el objeto de generar un mayor impacto en el desarrollo de diferentes proyectos.
- Coordinar con los comités la programación de las capacitaciones.

ESTRATEGIAS DE POSICIONAMIENTO

ESTRATEGIA 1: Tejiendo Redes

Objetivo:

Lograr la consolidación del Portafolio de Responsabilidad Social mediante la vinculación de nuevas instituciones.

Acciones Estratégicas

- Dar a conocer mediante acciones publicitarias la finalidad de Portafolio con el fin de llamar la atención de otras ONGS como posibles nuevos miembros del Portafolio.

Realizar constantes convocatorias para vincular mas instituciones encaminadas a lograr la Alianza Santander constituida por las ONG'S más representativas del departamento

ESTRATEGIA 2: Campañas de Sensibilización

Objetivo:

Lograr el reconocimiento y apoyo económico de diferentes entidades a nivel nacional e internacional, tanto públicas como privadas.

Acciones Estratégicas:

- Elaboración de un cortometraje en formato DVD y creación de una página web del portafolio y posteriormente socializar este material.
- Realización de campañas de sensibilización a posibles donantes públicos y privados, nacionales e internacionales dando a conocer el trabajo que realizan las instituciones, los programas que ofrecen y el impacto social fomentando una sensibilidad frente a la problemática social.
- Establecer convenios y alianzas estratégicas con diferentes entidades a nivel municipal y departamental a través del comité de Relaciones Externas.
- Implementar diferentes estrategias comunicativas (volantes, circulares, boletines, carteles, mensajes) socializando el proceso emprendido a través del Portafolio
- Potenciar la capacidad de gestión y negociación del comité de Relaciones Externas

ESTRATEGIA 3: Intercambio de Experiencias

Objetivo:

Promover espacios de intercambio de experiencias institucionales que permitan retroalimentar el accionar de cada una de las instituciones que conforman Portafolio.

Acciones estratégicas:

- Realización de foros, conferencias o conversatorios en temáticas sociales de competencia de las organizaciones que hacen parte del Portafolio y de interés para la población atendida.
- Establecer una agenda común para todas las organizaciones miembros del Portafolio que promueva la participación de los integrantes del portafolio.

ESTRATEGIA 4: Sistema de Evaluación

Objetivo:

Establecer un proceso de retroalimentación que permita conocer la situación actual y real del Portafolio.

Acciones estratégicas:

- Realización de un diagnóstico participativo a través de una matriz DOFA a realizarse 2 veces al año que permita promover la reflexión de la situación actual.
- Lograr que los participantes reflexionen y reconozcan los aspectos positivos de pertenecer al portafolio.
- Establecimiento de un Sistema de evaluación del portafolio con el fin de propiciar un espacio de análisis y reflexión

6.6 PRESUPUESTO

Cuadro 18. Presupuesto del Proyecto

PRESUPUESTO PROYECTO PRSI "EN MARCHA"				
RECURSOS	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL
1. RECURSO HUMANO	1 Trabajador/a Social por 1 año	1	1.800.000	21.600.000
	Asesorías Externas (Talleristas)	Horas eventos	3.000.000	3.000.000
	Secretaria por 1 año	1	550.000	6.600.000
2. RECURSO MATERIAL	Papelería y Materiales: Folletos educativos, marcadores, memorias, CDS, otros	12 meses	500.000	6.000.000
	Fotocopias	1.000	100	100.000
	Cartillas	500	1.000	500.000
	Afiches	500	1.500	750.000
3. RECURSO TECNICO	Computador	1	1.800.000	1.800.000
	Impresora	1	300.000	300.000
	Escritorio	1	500.000	500.000
	Sillas giratorias	2	200.000	400.000
	Gastos de funcionamiento X mes (alquiler de oficina, línea telefónica)	12	500.000	6.000.000
	Telefax	1	250.000	250.000
4. APOYO LOGÍSTICO	Transportes, comunicación, Publicidad, Equipos audiovisuales, refrigerios, alquiler de salones	Nº de eventos	5.000.000	5.000.000
SUBTOTAL			52.800.000	
IMPREVISTOS			5%	2.640.000
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA			55.440.000	

Elaborado por: Luz Aida Camacho

RESUMEN RECURSOS

RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	
RECURSO HUMANO	Equipo interdisciplinario: <ul style="list-style-type: none">▪ Trabajador Social▪ Secretaria▪ Talleristas
RECURSO TECNICO	<ul style="list-style-type: none">• Salón cómodo• Videobeam• Retroproyector• VHS
RECURSO LOGISTICO	<ul style="list-style-type: none">▪ Ayuda audiovisual (video institucional)▪ Material didáctico▪ Papelería▪ Boletines informativos▪ - Incentivos

CONCLUSIONES

El crecimiento económico no es entonces el fin del desarrollo humano, sino un medio que se puede usar para potenciar las capacidades de hombres y mujeres y proporcionar la libertad que permita elegir el tipo de vida deseado por las personas. Si bien los recursos económicos son un medio necesario para el desarrollo humano, no es el único.

La idea del Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional es sin duda extraordinaria e innovadora sustentada en la Responsabilidad Social Empresarial, de inminente campo de acción para la o el Profesional de Trabajo Social.

La labor efectuada por las Ong's a nivel local y nacional corresponde a falencias en la formulación y ejecución de políticas públicas en Colombia. Estas acciones presentan un efecto dual, al mismo tiempo que minimiza los efectos de las problemáticas del país, aumenta la ineficiencia del estado. Ya que este construye a alianzas con Ong's aplazando la elaboración y puesta en marcha de políticas de estado que ofrezcan alternativas de solución perdurables en el tiempo y permitan dejar de un lado estas medidas coyunturales que generalmente por diversas circunstancias no tienen continuidad.

Igualmente, no se puede desconocer el rol de las Ong's como generadoras de empleo puesto que para la ejecución de sus programas es indispensable que cuenten con el recurso humano idóneo y de las diversas áreas de intervención para garantizar la integralidad de su actuación.

El Trabajo Social como acción profesional está sujeto a las particularidades de los contextos en los cuales interviene y su actuación debe corresponder a las dinámicas que se presentan en los diferentes ambientes, en donde el individuo grupo o comunidad se desarrolla, reconociendo la diversidad de intereses, problemáticas, capacidades y oportunidades, en aras de la pertinencia y coherencia de sus gestiones sobre todo de reconocer que en su trabajo está involucrados personas sujetas de derechos y respeto.

La o el Trabajador Social, tiene la habilidad de adaptarse a situaciones inesperadas, al igual que la capacidad de asumir retos en campos de intervención nuevos o poco conocidos, ya que la formación académica que recibe es integral, elementos que le permiten convertirse en una o un profesional altamente capacitado y por tanto de mucha demanda en las instituciones.

A través del ejercicio desarrollado en el PRSI se ratifica, que los procesos de intervención desde Trabajo Social, no son aislados corresponden a realidades específicas en las que cada elemento o subsistema que lo conforma es de vital importancia para el desarrollo sinérgico de sus objetivos. Si un subsistema no se encuentra alineado y en concordancia con los demás, este introduce situaciones altamente entrópicas que pueden terminar por desintegrar la unidad y el equilibrio de la organización. Ratificando la interrelación que existe entre sus componentes.

RECOMENDACIONES

La iniciativa gestada al Interior de Portafolio realmente es novedosa, con proyecciones que fácilmente se pueden realizar, siempre que los integrantes del PRSI estén comprometidos con la realización de esta intencionalidad. Es necesario que se genere un autentico sentido de pertenencia al interior del grupo, que todas y todos tengan claros los objetivos que persiguen y comprendan que su consecución no es inmediata, requiere inversión de tiempo y dinero para poder apreciar sus resultados.

Así mismo, es conveniente que la propuesta aquí planteada sea tenida en cuenta por los miembros del Portafolio para su fortalecimiento y que pronto esta idea se convierta en una red de apoyo entre el Estado, las entidades financieras, comerciales y empresariales del sector privado, las diversas Organizaciones no Gubernamentales y las comunidades vulneradas, que es a quienes se dirigen todos los esfuerzos; sin olvidar la responsabilidad que cada actor tiene en la búsqueda e implementación de soluciones efectivas y perdurables a las dificultades que impiden un desarrollo humano.

Las y los Trabajadores Sociales deben asumir su quehacer con una postura ética clara, definida y congruente con la labor que desempeñan en los diversos campos de acción de la profesión. Si bien es cierto que se debe tener mente abierta para asumir los cambios y retos que establece la cotidianidad sin establecer prejuicios, no se puede olvidar incorporar una actitud siempre de imparcialidad y respeto con las y los sujetos de

intervención sin desconocer el por qué y él para que de su vinculación laboral.

Afrontar el ejercicio profesional éticamente, en ocasiones puede generar conflictos personales internos entre el ser y el deber ser; en estos casos es aconsejable no aceptar cargos en campos o con entidades en los que la o el profesional no pueda desarrollarse y sentirse en plenitud con su desempeño.

Es igualmente innegable la necesidad de realizar procesos de retroalimentación epistemológica (sustentan la intervención) que deben hacer las y los Trabajadores Sociales ya sea en su fase de formación o ya en su vida como egresado o egresada para tener actuaciones convergentes desde lo teórico y la praxis.

Una falencia que es conveniente solucionar por las implicaciones que tiene para las y los estudiantes, es la carencia de procesos de intervención desde la Escuela de Trabajo hacia el alumnado. No es desconocido que Trabajo Social interactúa con todo tipo de población, especialmente aquellas que se encuentran vulneradas. Intervenir este tipo de problemáticas propias de cada área de ingerencia de la profesión, por obvias razones afecta la vida de las y los alumnos y si se le adicionan las dificultades, carencias y taras individuales, puede generar crisis. Es por tanto conveniente realizar ejercicios de ética del auto cuidado, auto protección o de desafectación social, dirigidos desde la Escuela.

BIBLIOGRAFÍA

ALEAN PICO, Augusto. El concepto de desarrollo: Una breve síntesis de su evolución. Bogotá. 2006.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia del año 1991. Bogota D.C.: Edición Autorizada y Actualizada Memo Ediciones, 2006.

ALBERDI, Jokin. Universidad de Hegoa. El Concepto De Desarrollo Y El Enfoque De Desarrollo Humano Sostenible. País vasco. 2004.

BUCKLEY, Walter. La Sociología y la Teoría Moderna De Los Sistemas. Buenos Aires : Editorial Amorortu, 1967.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México. Mc Graw Hill Editores. 1990.

COLEMAN, James. Social Capital in the Creation of Human Capital. Social Capital a Multifacted perspective, Washington D.C. Documento del Banco Mundial 2000

Comisión del sur. Desafío para el sur, México: Fondo de Cultura Económica. 1991.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN Y URIBE V. Álvaro. Plan Nacional de Desarrollo: Hacia un Estado Comunitario. Bogota D.C.: Imprenta Nacional de Colombia. 2003.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. 2ed. México: McGRAW-HILL, 2002.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Documentación. Presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de

investigación. Quinta actualización. Santa Fe de Bogota: ICONTEC, 2007. 114P.: IL (NTC 1486).

GENECCO DE RUIZ, María Teresa. Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y tendencias. Bogotá 2005. Editorial Kimpres Ltda. P 259

KAST, Freemont. Administración en las organizaciones un enfoque de sistemas. México. Mc Graw Hill Editores. 1980.

KLIRSBER, Bernardo y TOMASSINI, Luciano. Capital Social y Cultura: Claves Estratégicas para el Desarrollo. 1ed. Argentina, 2000

MESA, José Luis. La Afectividad En El Proyecto Personal De Vida. Bogota: Libros y Libres, 1996.

MERINO GOVELA, Magdalena. Desarrollo Comunitario, Inclusión de las Comunidades Marginadas en América Latina. México. 2005.

MILANESE, Efrem y OTROS. Redes que Previenen. México: Instituto Mexicano de la Juventud, 2000.

PNUD. Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 1990. Editorial Tercer Mundo. Bogotá. 1990.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Desarrollo Humano: Informe 1991, Bogotá: Tercer mundo editores, 1991.

ORTEGA, Eugenio. Desarrollo Humano y Responsabilidad Social: Una ética secular. Seminario sobre Responsabilidad Social Empresarial Pro-humana y PNUD. Santiago de Chile. 2002.

SEN, Amartya Kumar. Desarrollo y Libertad. Barcelona: Editorial Planeta, 2000.

SEN, Amartya. Elección colectiva y bienestar social. (Versión española de Francisco Elías Castillo). Madrid. Alianza Editorial. 1976

SEN, Amartya Kumar. Teorías del Desarrollo a Principios del Siglo XXI. En: Temas del Desarrollo: Documento. Universidad de Valencia: servicio de Publicaciones, 2003

WEBGRAFIA

Aportes para una comprensión de las teorías del desarrollo humano, www.monografias.com. (consultado marzo 2009)

Artículos CCRE. Construyendo Confianza. Que es la Responsabilidad social. www.ccre.org.co. (Consultado marzo de 2009)

BANCO MUNDIAL. Que es el Capital social. Washington, DC, 2001. From Internet: <http://www.worldbank.org/poverty/spanish/htm>. visitado marzo 14 de 2008.

Capital-social@unimet.edu.ve; Universidad Metropolitana de Caracas. Seminario Internacional: Capital Social En Acción. Publicado 2006

MAYORGA Ospina Pilar. Responsabilidad Social de la Empresa. Elementos Teóricos y Experiencias, 2000 Disponible en www.fundacioncorona.com.

Revista latinoamericana de Desarrollo humano PNUD www.revistadedesarrollohumano.org. Teoría de la Acción y Desarrollo Humano: posibilidades para una renovación conceptual. Stefano Palestini Céspedes Licenciado en Sociología, Universidad Alberto Hurtado (consultado marzo 2009)

SEN, Amartya. Desarrollo económico y libertad. Entrevista realizada por Nermeen Shaikh para Asia Source el 6 diciembre 2004. Versión traducida para la revista www.sinpermiso.info por David Casassas.

SOLANO, Ronald. Teoría de Sistemas, Bogotá: 2008, from Internet: <http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml>. visitado abril 12 de 2008.

ANEXOS
ANEXO A. PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERINSTITUCIONAL FORMATO DE COMPROMISOS

PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERINSTITUCIONAL
FORMATO DE COMPROMISOS

Solo falta Yo!!!



Todos y todas tenemos nuestro rol en PRSI

Asumo mi responsabilidad en Portafolio, me comprometo a realizar las tareas que se me encomienden y a participar activamente en cada una de las actividades que para su óptimo funcionamiento se programen.

NOMBRE

FECHA

**ANEXO B. PORTAFOLIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERINSTITUCIONAL FORMATO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
EL BALANCE SOCIAL DE 2007**

NOMBRE DE LA INSTITUCION:

1. Determine la zona de la ciudad o área metropolitana en el que se encuentra ubicada la sede administrativa y operativa de la institución que representa

2. Mencione los años de experiencia de su institución

3. Indique las líneas temáticas objeto de intervención de su institución

4. Establezca la cantidad de beneficiarios de sus programas por áreas de intervención

			AREAS			
BENEFICIARIOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	EDUCACION	NUTRICION	ATENCION INTEGRAL	PROTECCION
Niñas						
Niños						
Jóvenes						
Mujeres Cabeza De Familia						
Mujeres Gestantes						
Adulto Mayor						
Familias						
TOTAL						

5. Estipule los programas que se desarrollan actualmente en la organización que representa

- * _____
- * _____
- * _____
- * _____
- * _____
- * _____

* _____
* _____
* _____

6. Determine el número de personas que laboran en la fundación o instituto que lidera

-Tiempo completo: _____

-Tiempo parcial: _____

-Voluntariado: _____

7. Cuantifique la inversión social ejecutada

-Recursos propios: Bienes, servicios, rendimientos financieros, etc.: _____

-Sector Privado: _____

-Sector Público: _____

-Cooperación Internacional: _____

-Ong Locales: _____

-Ong nacional: _____

TOTAL: _____

8. Describa el impacto generado en las comunidades, grupos y personas beneficiarias de los programas ejecutados por su institución.

9. Calcule en metros cuadrados el espacio físico destinado al desarrollo de los programas de la entidad que dirige

10. *Esboce los mayores requerimientos en materiales, equipos y dotación en general de su institución

*información interna, no incluida en el balance

**Anexo C. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional
Formato de Recolección de Información para el Reglamento Interno**

“Sí añades un poco a lo poco y lo haces así con frecuencia, pronto llegará a ser mucho”. Hesíodo

De acuerdo a su percepción, mencione lo que considere más apropiado para el Portafolio

1. Cuáles deberían ser los derechos de los asociados a el Portafolio

2. Cuáles deberían ser los deberes de los asociados a el Portafolio

3. ¿Considera que debería existir sanciones para quienes incumplan con los deberes? En caso de responder positivamente, cuales en su opinión serian las más apropiadas

4. Mencione los requisitos de ingreso al Portafolio

5. Cuales considera deben ser las condiciones para mantener la calidad de miembro activo del Portafolio

6. Qué condiciones se deben cumplir para el retiro de algún miembro de Portafolio

7. Considera que es pertinente la creación de una Junta Directiva para el Portafolio

8. ¿Cada cuánto considera se debe hacer elección de comités, director ejecutivo, junta y de tesorero? Y Cómo se haría la elección de los mismos: A voluntad o por votación de todas y todos los miembros de portafolio

9. En su opinión el Incremento de las cuotas de administración y sostenimiento cada cuanto se debe hacer y en que proporción o porcentaje

10. De las donaciones captadas a través del Portafolio, considera que la institución beneficiaria debe hacer un aporte al mismo? En caso de responder afirmativamente, por cuánto tiempo y en qué proporción o porcentaje?

11. Las decisiones deben ser tomadas por:

- La mayoría, es decir, la mitad mas uno
- Mayoría calificada, es decir, 2/3 partes
- Por consenso, es decir por votación de todas y todos los integrantes de portafolio

Reglamento____ Estatutos_____

NOMBRE _____ DE _____ LA
INSTITUCION:_____

Anexo D. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional Propuesta de Reglamento Interno

CAPITULO I

NATURALEZA, DEFINICION, DOMICILIO, DURACION

ARTICULO 1. NATURALEZA

Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional (PRSI), es una entidad de carácter privado sin ánimo de lucro, de beneficio social y comunitario, que busca el bien público, que se rige por la constitución y las leyes colombianas, por su reglamento y por los principios universales que inspiran este tipo de organizaciones.

ARTICULO 2. DEFINICION

Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional es una Red de Organizaciones No Gubernamentales creada para establecer alianzas estratégicas especialmente con empresas privadas y estatales en el orden nacional e internacional que faciliten hacer realidad la Responsabilidad Empresarial en el campo social, permitiendo lograr un fortalecimiento y mejoramiento de los procesos internos y externos del mismo, para generar un mayor impacto en la calidad de vida de las comunidades con alto grado de vulnerabilidad con las cuales se interactúa de manera permanente.

ARTICULO 3. DURACION, DOMICILIO

Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional de duración indefinida solo podrá disolverse por decisión conjunta de la mayoría de los miembros de PRSI tiene su domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, y podrá extender sus actividades y organización a otras regiones dentro y fuera del país.

CAPITULO II FINALIDADES Y PRINCIPIOS

ARTICULO 4. FINALIDADES

Son finalidades de Portafolio:

- a. Generar acciones dentro de las entidades, empresas e instituciones públicas y privadas, del orden local, nacional e internacional, para la obtención de recursos (económicos, humanos, tecnológicos y materiales) para el fortalecimiento de las entidades vinculadas al Portafolio.

- b. Propiciar la promoción y divulgación dentro de la sociedad, de las actividades, programas y proyectos, y de sus resultados, a fin de dar a conocer el impacto social que genera.

- c. Establecer espacios permanentes de reflexión sobre los temas comunes a fin de propiciar el intercambio de información, de experiencias exitosas, preparándose frente a las dificultades, retos y oportunidades.

ARTICULO 5. PRINCIPIOS

Son principios del PDRSI que definen su naturaleza: La Responsabilidad Social, Trabajo en Equipo, Autonomía, Transparencia y Confiabilidad, Compromiso, Equidad e imparcialidad y Solidaridad.

CAPITULO III MIEMBROS

ARTICULO 6. MIEMBROS

El Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional estará constituido por las siguientes clases de miembros:

- a. Miembros Fundadores: organizaciones no gubernamentales con personería jurídica que iniciaron el proceso de constitución de el PRSI (nombrarlas)
- b. Miembros Patrocinadores: Son aquellas personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que patrocinen o presten apoyo económico o institucional a Portafolio para el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos
- c. Miembros Activos: Podrán ser miembros activos de Portafolio Organizaciones no Gubernamentales con personería jurídica vigente, que sean admitidas formalmente como tales en consideración a su trayectoria y a su comprobada solvencia moral, si sus intereses no contrarían los de Portafolio, ni los principios que lo rigen y se ciñen al reglamento.
- d. Miembros Honorarios: Podrán ser designados como miembros honorarios de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional,

las personas naturales o jurídicas que por su reconocida labor profesional o de gran beneficio para la comunidad se identifican con los objetivos y principios de Portafolio

PARAGRAFO: Los miembros fundadores, tienen igualmente la calidad de miembros activos siempre y cuando no se hayan retirado de Portafolio.

ARTICULO 7. REQUISITOS DE ADMISION

Las instituciones que manifiesten su deseo de pertenecer a Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita mediante diligenciamiento del formulario estipulado para tal fin.
2. Copia del acta de la Junta Directiva de la Institución solicitante, que demuestre la aprobación del ingreso, garantice la estancia y buena voluntad para con Portafolio.
3. Copia del Rut, Declaración de renta del último año, certificación de Representación legal
4. Participar en un proceso de selección y verificación
5. Misión coherente con los objetivos y principios de Portafolio
6. Que sus programas hayan generado impacto positivo en las poblaciones beneficiarias
7. Trayectoria de transparencia, honestidad y buen desempeño en el ejercicio de su misión
8. Cancelar la cuota de vinculación equivalente a 1SMLMV
9. Visto Bueno de todos los miembros fundadores de Portafolio

ARTICULO 8. DERECHOS

Los miembros activos de Portafolio tienen los siguientes derechos:

1. Hacer uso de los servicios y beneficios que se deriven de la existencia y actividades Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.
2. Presentar las iniciativas, proyectos, programas o estudios que se crean convenientes para los logros y fines de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional
3. Elegir y ser elegidos en los cargos de representación de Portafolio.
4. Participar en las convocatorias que generan recursos.
5. Participar en las reuniones, capacitaciones y toma de decisiones de Portafolio.
6. Representar a Portafolio en eventos nacionales, regionales, locales e internacionales previa autorización de la mayoría de los miembros fundadores.
7. Tener acceso a la información sobre aspectos financieros, contables, administrativos, de gestión u otros.
8. Representar o hacerse representar en las reuniones previstas por algún miembro de su institución.

ARTICULO 9. DEBERES

Son deberes de los miembros activos de Portafolio:

1. Conocer y acatar el Reglamento de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional
2. Participar activa y regularmente en la realización de las reuniones y convocatorias

3. Desempeñar honesta y responsablemente las funciones inherentes a los cargos para los cuales sean elegidos
4. Mantener un comportamiento ético, transparente, responsable y tolerante.
5. Aporte en tiempo, dedicación y entrega a los compromisos establecidos en Portafolio
6. Propender por el desarrollo y el fortalecimiento de Portafolio.
7. De las donaciones en efectivo captadas a través de la buena gestión de PRSI, cada miembro activo, cancelará una única cuota equivalente al 3% del total de la donación. Y de la gestión y aprobación de proyectos el 1% sobre el valor aprobado por proyecto.
8. Cancelar oportunamente las cuotas de administración y sostenimiento

PARAGRAFO: Las cuotas de administración y sostenimiento tendrán un incremento anual de acuerdo a el Índice de Precio al Consumidor (IPC) vigente. La cuota vigente para 2008 es de \$600.000

ARTICULO 10. PROHIBICIONES DE LOS MIEMBROS

Se prohíbe expresamente a los miembros de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional:

1. Utilizar el nombre de la organización para adelantar campañas políticas, religiosas o de cualquier índole, ajenas al objeto social de la misma.

2. Presionar a los demás miembros de Portafolio, a fin de que se desvíe el objeto social de la entidad o se viole su reglamento.
3. En general, desarrollar actividades o realizar cualquier hecho que tienda a perjudicar el grupo, o a cualquiera de sus miembros.

ARTICULO 11. SANCIONES

Aquellos miembros de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional que incumplan el presente Reglamento, recibirán un llamado de atención.

PARAGRAFO: El órgano encargado de realizar las sanciones será el Comité de Relaciones

ARTICULO 12. CONDICIONES PARA EL RETIRO DE UN MIEMBRO

La institución que desee retirarse de Portafolio deberá:

- a. Manifestar su intención voluntaria de retiro, por medio escrito donde se estipulen sus motivos para tal decisión.
- b. Haber cometido una falta grave en contra del buen nombre de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional o alguna de las Instituciones que lo conforman. (para sanciones cortar y pegar
- c. Estar al día en los aportes a Portafolio.
- d. Que el comité de relaciones y mediación haya evaluado y aprobado de la solicitud de retiro.

CAPITULO IV

ORGANOS DE PORTAFOLIO

ARTICULO 13. La dirección, administración y funcionamiento de Portafolio estará a cargo de:

- a. Comité directivo
- b. Director General
- c. Director Ejecutivo
- d. Tesorero
- e. Comités Operativos

ARTICULO 14. El director General de Portafolio, o quien haga sus veces, será el representante de el mismo, ante las entidades publicas y privadas, de orden nacional e internacional.

ARTICULO 15. La postulación de candidatos al cargo de Director, será voluntaria. Su elección será bianual y por decisión de la mayoría de los miembros activos de Portafolio.

ARTICULO 16. Son funciones del Director: aclarar ejecutivo, general y comité

1. Llevar la representación de Portafolio ante las autoridades competentes, en todos los actos, diligencias o gestiones en que éste tenga intervenir.
2. Presidir las reuniones de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.

3. Tener a cargo el manejo y la vigilancia de el funcionamiento de Portafolio
4. Las demás que para el transcurso del buen funcionamiento de Portafolio se le asignen.

ARTICULO 17. Portafolio tendrá un Tesorero. La postulación de candidatos al cargo de Tesorero, será voluntaria. Su elección será bianual y por decisión de la mayoría de los miembros activos de Portafolio.

ARTICULO 18. Son deberes del Tesorero:

1. Elaborar el presupuesto anual de ingresos y gastos, expedirlo y someterlo a consideración de los miembros activos.
2. Colectar las cuotas y fondos de PRSI y expedir los correspondientes recibos.
3. Dirigir la contabilidad y hacer que ésta se lleve con la debida claridad y corrección.
4. Presentar mensualmente informe del estado de las cuentas de los miembros activos.
5. Pagar los gastos ordinarios de Portafolio y los demás que hayan sido aprobados previamente.
6. Presentar informe anual de los estados financieros de Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional.

ARTICULO 19. Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional tiene como principio el Trabajo en Equipo, es así como está compuesto por los siguientes Comités de Trabajo.

- a. Comité de Desarrollo
- b. Comité de Coordinación
- c. Comité de Relaciones Externas

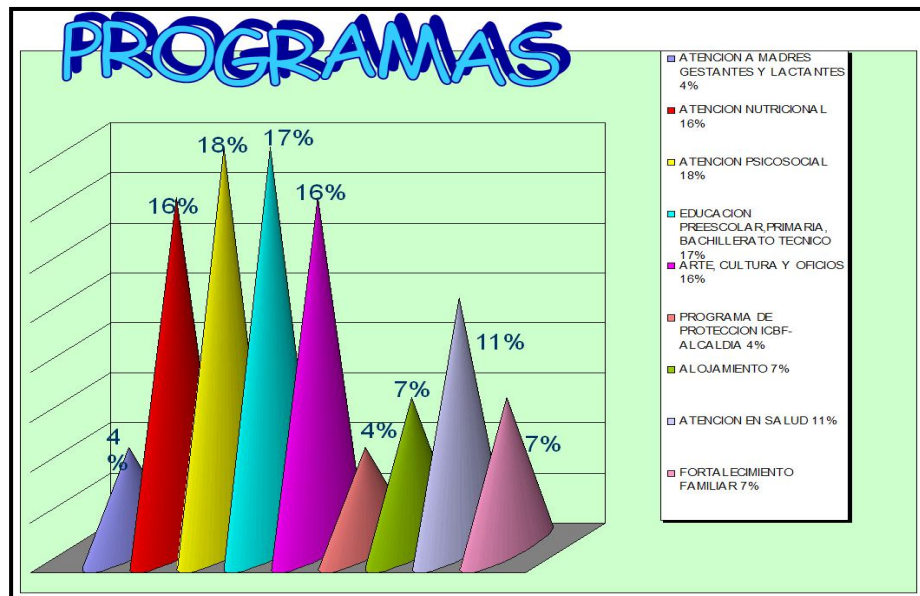
ARTICULO 20. Son funciones propias del Comité de Desarrollo la creación de productos y servicios que Portafolio ofrecerá a entidades auspiciadoras.

ARTICULO 21. El comité de Coordinación se ocupará de la ejecución de las propuestas presentadas por el Comité de Desarrollo

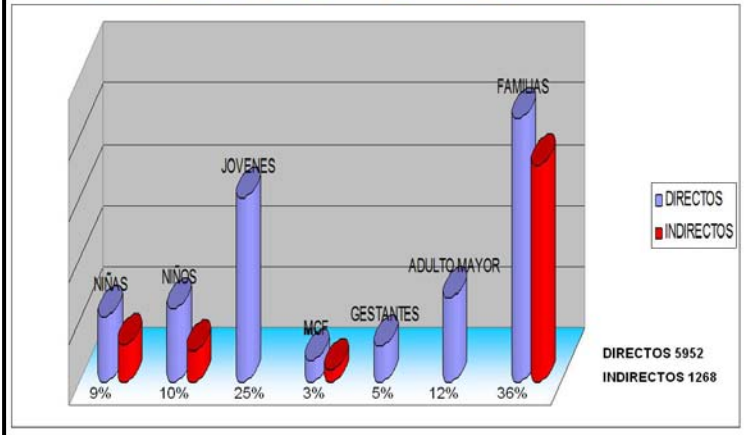
ARTICULO 22. El Comité de Relaciones Externas tendrá a su cargo la búsqueda de acercamiento y buenas relaciones al interior de Portafolio y con entidades departamentales y de la empresa privada

Anexo E. Balance Social Portafolio de Responsabilidad Social Interinstitucional 2007

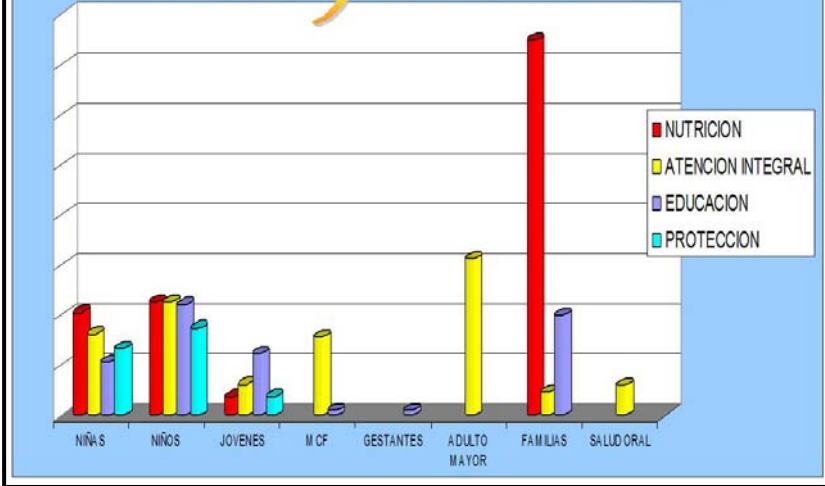


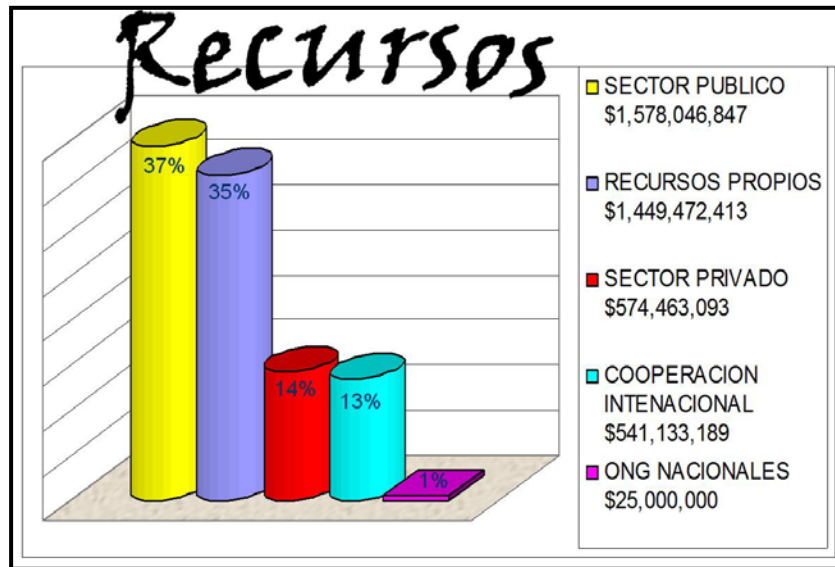


Beneficiarios



Beneficiarios





Impacto Generado

Las niñas, niños, jóvenes, adultos y adultos mayores atendidos por las instituciones que conforman Portafolio han realizado una reconstrucción y resignificación de sus proyectos de vida, relaciones intrafamiliares, relaciones interpersonales y sociales desarrollando y fomentando en ellas y ellos un compromiso con respecto a su rol en la sociedad, vinculándolas y vinculándolos en la construcción de un