

Comunicación de Progreso (COP)
de la Universidad Católica de Oriente
en el PACTO GLOBAL
de la Organización de las Naciones
Unidas

Personas que contribuyeron en este reporte

Mons. Darío Gómez Zuluaga
Wolfy Leandro Ríos Betancur
Pbro. Jorge Armando García García
Dagoberto Castro Restrepo
Luz Marina Rodas Chamorro
Ana María Giraldo Sánchez
Jair Solarte Padilla
Hilda Elena Jaramillo Zuluaga
Martha Inés Rincón Parra
Adrián Antonio Alzate Soto
Ricardo Fabio Amariles Tabares
Adriana Pérez Cadavid
Claudia Patricia Soto Arroyave
Erney Montoya Gallego
Yohany Andrés Álvarez Rodríguez

Marzo 12 de 2017

Doctor
ANTÓNIO GUTERRES
Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas

Doctora
LISE KINGO
Directora Ejecutiva del Pacto Global de las Naciones Unidas

Reciban un cordial saludo.

Me complace informar que la Universidad Católica de Oriente reafirma su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. El presente reporte describe los progresos realizados por la Universidad en la integración de los principios del Pacto Global hasta el mes de diciembre de 2016. Adicionalmente, nos comprometemos a difundir este documento público con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

La Universidad comprometida con los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, brinda una formación integral y programas para potenciar el talento humano tanto para estudiantes y empleados, así como para la comunidad vulnerable de la región y del país. Esto se puede evidenciar en diferentes proyectos, entre los cuales se destacan el Servicio Educativo Rural (SER) que, en sus 17 años de existencia, ha beneficiado a más de 112.437 personas. También con su Proyecto Rural de Educación Superior para el Emprendimiento de Antioquia (PRESEA) que ha graduado entre 2009 y 2016 a 168 estudiantes de estratos socioeconómicos 1 y 2 del sector rural y campesino del Oriente Antioqueño.

La Universidad es respetuosa de las normas laborales, propendiendo la salud ocupacional de toda la comunidad universitaria, un trato justo orientado a eliminar la discriminación, fomentando el respeto de los derechos humanos a través del Proyecto Educativo Institucional que busca el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de la región y del país. Forma personas honestas, ciudadanos responsables y profesionales íntegros, promoviendo constantemente en todos los ámbitos la conciencia ciudadana, la paz y el bienestar social.

La Universidad respeta la libertad de afiliación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; promueve la contratación de personal sobre el entendimiento, de mutuo acuerdo, y contribuye con la eliminación de la discriminación dando oportunidad a todos.

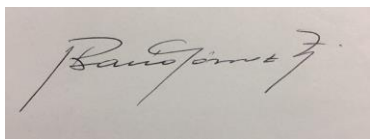
Para ofrecer más posibilidades a los jóvenes de la región, diseña nuevas acciones para dar mayores oportunidades a los estudiantes de municipios alejados que llegan a la Universidad con bajos niveles de formación, que, aunque es una situación compleja para la Institución, le da mayor valor a su vocación de servicio a la persona humana y a la región, no solo eligiendo a los capaces, sino también haciendo capaces a los elegidos.

La Universidad se encuentra comprometida con el Medio ambiente, como prueba de ello está la certificación otorgada por el ICONTEC en Gestión Ambiental ISO 14001 desde el año 2004. Se manejan también diferentes programas de prevención, entre ellos el Programa de Educación Ambiental PREDA en alianza con diferentes instituciones gubernamentales, entidades públicas y privadas que han permitido un impacto muy positivo en la región y el país.

La Universidad realiza con transparencia todos sus procesos y operaciones, estando siempre presta a brindar la información que le es requerida por usuarios internos y externos. Tiene la Transparencia como un principio asociado al compromiso con la calidad.

Reitero, como Rector de la Universidad Católica de Oriente, que nuestra Institución está decidida a actuar en concordancia con cada uno de los principios del Pacto Global desde todas nuestras funciones sustantivas.

Atentamente,

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is cursive and appears to read 'Darío Gómez Zuluaga'.

Mons. Darío Gómez Zuluaga
RECTOR UCO

Contenido

1	Principio 1	7
1.1	Formación integral	7
1.2	Potenciar el talento humano	10
1.3	Impacto en la comunidad	12
1.4	Salud ocupacional	14
1.4.1	Acciones concretas en salud ocupacional	16
1.4.2	Medición de desempeño de dichas acciones.....	17
1.5	Trato justo	17
2	Principio 2.....	18
3	Principio 3.....	21
3.1	Participación de estudiantes en organismos de decisión.....	21
3.2	Participación de empleados en organismos de decisión	22
3.3	Asociación de empleados	23
4	Principio 4.....	23
5	Principio 5.....	23
6	Principio 6.....	24
6.1	Prácticas de no discriminación a empleados	24
6.2	Prácticas de no discriminación a estudiantes	24
7	Principio 7.....	28
7.1	Legislación	28
7.2	Enfoque preventivo de los retos ambientales.....	30
7.2.1	Investigaciones.....	30
7.2.2	Otros proyectos y convenios institucionales.....	31
7.2.3	Campañas ambientales.....	33
8	Principio 8.....	33
8.1	Programas ambientales en la UCO	34
8.2	Medición de aspectos ambientales	34
8.2.1	Mediciones ambientales.....	35
8.2.2	Medición de la huella de carbono	37

8.2.3	Inventario de gases de efecto invernadero	37
8.3	Estrategias de mitigación que han permitido la reducción de CO ₂	38
8.4	Manejo seguro de sustancias químicas	39
8.5	Convenios y alianzas con otras instituciones	41
8.6	Otras actividades ambientales	42
9	Principio 9.....	43
10	Principio 10.....	44

DERECHOS HUMANOS

1 Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

1.1 Formación integral

La formación integral, es el sello particular, la impronta de la Universidad. En virtud de ello, la ruta que establecen las asignaturas del componente humanista es una de las principales fortalezas. La formación integral es una declaración que se aplica en el componente académico, complementado por la evangelización y las orientaciones espirituales, que también son un sello institucional.

Para esta formación integral, la Universidad ofrece declaraciones desde los estatutos, concretamente en el apartado “Preámbulo e identidad” y en el título “Campos de acción (Capítulo 2, artículo 6). En las políticas y estrategias definidas en el PEI, específicamente en el propósito esencial de la misión, el cual plantea que la Universidad impulsa prioritariamente “la formación integral del hombre, por medio de la docencia, la investigación, el servicio y todo su quehacer”; en el objetivo general y en el cuarto objetivo específico (p. 9), y en el numeral 7.5 del Capítulo 7 (p. 16), todo ello ratificado en el modelo pedagógico (Acuerdo CD-008 del 27 de marzo de 2003, pp. 14, 21, 22, 33, 34, 55, 56) y en el plan de desarrollo 2006-2015, específicamente en el Direccionamiento Estratégico (Capítulo 2, pp. 23, 24).

El bienestar institucional y la pastoral de la Universidad hacen referencia a la persona humana, y por ella es que adquiere su razón de ser. En consecuencia, adquiere importancia la interacción e interrelación entre el *bien-ser*, *bien-estar* y *bien-hacer*; por tanto, el trabajo de acompañamiento y de atención que brinda la Institución va dirigido a contribuir con una formación integral para todos los miembros de la comunidad universitaria.

- Bien-ser: hace referencia al reconocimiento que hace la persona de sí misma, como un ser integral, en permanente proceso de aprendizaje y desarrollo de sus potencialidades que lo conduzca a trascender en todas sus dimensiones; desde el bienestar institucional y la pastoral se busca aportar para que el desarrollo humano de las personas se realice de una manera más activa y eficaz.
- Bien-estar: el bien estar de una comunidad no se logra únicamente con los programas de bienestar tradicionales. La primera fuente de bienestar es la coherencia entre el discurso, la filosofía de la Institución y la realidad cotidiana de su quehacer. Por esto, el bienestar institucional y la pastoral van alineados en coherencia con la filosofía institucional. Bien-estar consiste en la concientización que la persona hace de su espacio y del ambiente propicio para el desarrollo de sus capacidades, potencialidades y competencias para formular su proyecto de vida y alcanzar sus metas. Desde el bienestar institucional y la pastoral la Universidad contribuye con un bienestar laboral, estudiantil y de acercamiento a las personas, para que su vida y su permanencia en la institución sea un verdadero espacio de bienestar que le contribuya a que su labor, su estudio y servicio sean distintos; en síntesis, que se sienta bien en todo.
- Bien-hacer: implica las acciones que se emprenden en pleno uso de su inteligencia y de su libertad, basadas en la ética, con las que busca la realización de la persona humana, como miembro activo de la familia y de la sociedad, en la que debe influir con su criterio, actuación y preocupación por el bien de los demás.

Para lograr esta interacción e interrelación entre *bien-ser*, *bien-estar* y *bien-hacer*, la Universidad aplica políticas de bienestar y pastoral según lo establecido en los estatutos, proyecto educativo institucional, modelo pedagógico, reglamento de bienestar universitario, ayudas económicas, Proyecto Pedagogos y Manual para el Maestro Pedagogo.

En los estatutos (artículo 17, literal j) se define el bienestar universitario como “el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual, moral y social de los

estudiantes, docentes y personal administrativo”. Allí también se establece que es función del Consejo Directivo expedir el reglamento de bienestar universitario, según la política trazada por el Consejo Académico.

El PEI instauro como uno de los objetivos institucionales “brindar una formación integral en la que se articulen el aprender a ser, a conocer y a desear seguir aprendiendo; el aprender a hacer y a convivir en el respeto, la solidaridad y la democracia”. Por su parte, el Modelo Pedagógico asume a la persona humana como un ser integral. “En este sentido, la integralidad (...) da a entender que el ser humano es una totalidad trascendente y, por lo tanto, una unidad a la que convergen las distintas dimensiones existenciales de lo humano: lo corpóreo, lo espiritual, lo axiológico, lo afectivo, lo cognitivo, lo político, lo cultural, lo económico, entre otras”.

Así mismo, la Visión expresa como componente la “formación integral de la persona: basada en los principios y valores del Humanismo Cristiano. Buscamos formar personas capaces de orientar su proyecto personal hacia la realización completa y de comprometerse solidariamente con el desarrollo de las demás personas para construir una patria mejor”. Para ello, el Plan de Desarrollo 2005-2016 establece la línea estratégica Bienestar universitario y pastoral, la cual tiene como uno de sus objetivos:

“Facilitar el crecimiento integral y armónico de la persona humana como realidad biológica, psicológica, social y espiritual (...) Se señala como meta: ‘La formación integral y permanente de los miembros de la comunidad uconiana’, sustentada en el respeto y valoración de la dignidad humana como la ‘condición mínima a partir de la cual cada sujeto debe construir y desarrollar su proyecto de vida’. Mediante la investigación y la enseñanza los estudiantes deberán ser formados en las diversas disciplinas de manera que lleguen a ser verdaderamente competentes en el campo específico al cual se dedicarán en servicio de la sociedad y de la Iglesia; pero, al mismo tiempo, deberán ser preparados para dar testimonio de su fe ante el mundo”.

1.2 Potenciar el talento humano

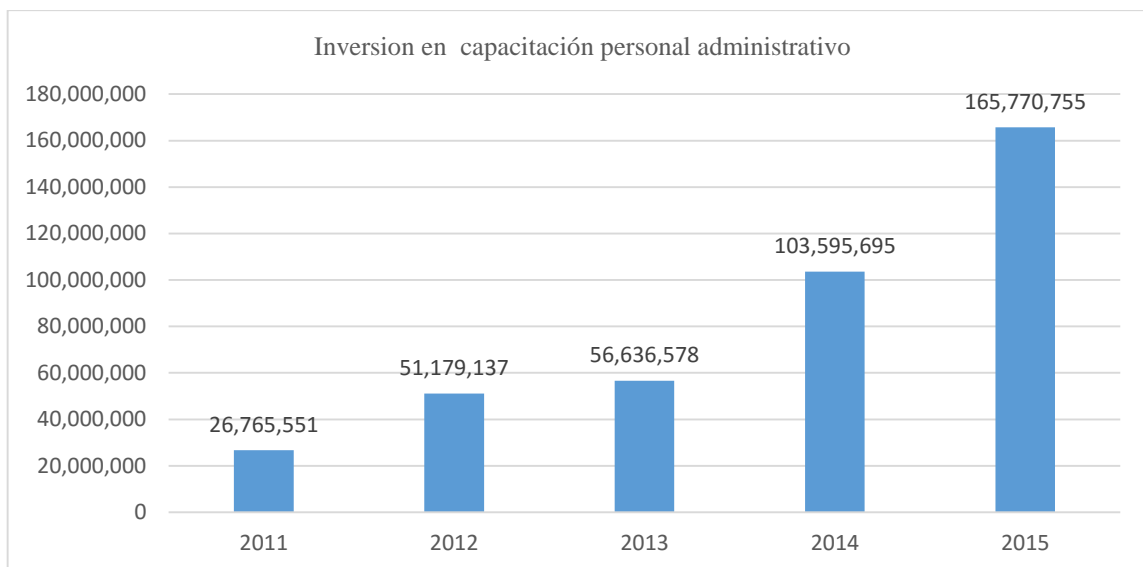
El Acuerdo CD-001 del 25 de febrero de 2010, por el cual se actualiza el Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal plantea que “la Universidad Católica de Oriente a través del Comité Institucional de Cualificación y Evaluación del Personal (CICEP) se propone capacitar al personal a su servicio, de conformidad con sus principios misionales” (p. 3).

Para la Universidad, la cualificación del personal es parte fundamental del desarrollo académico; por ello adopta estrategias para lograr la consolidación del programa de cualificación profesional, pedagógica, didáctica e investigativa de los profesores. En la ejecución del Plan de Desarrollo 2006-2015, la Institución buscó “apoyar y desarrollar programas y procesos para mejorar la calidad de la docencia, la investigación y la gestión académico-administrativa”. A su vez, el Acuerdo CD-011 de 2007 define en el numeral 5 del artículo 1 que el Comité de Investigación y Desarrollo propondrá planes de postgrado y capacitación que aporten a las líneas de investigación ya aprobadas y asigna responsabilidades. La Política Dos del mismo Acuerdo (fortalecimiento de la formación para la investigación y la investigación formativa), establece en el objetivo dos brindar a los docentes capacitación para que incorporen métodos y herramientas de trabajo científico en la docencia

El apoyo a la cualificación en el nivel de posgrado, financiada por la Institución, desde el año 2007 a la fecha son 58 procesos de formación, tanto a docentes como a empleados administrativos; en la actualidad hay 32 procesos de formación en Especialización, Maestría y Doctorado. En la siguiente tabla se muestran los recursos invertidos por la Universidad para el desarrollo profesional y profesoral entre 2013 y 2015.

Recursos desarrollo profesional y profesoral			
Consolidado	2013 (pesos)	2014 (pesos)	2015 (pesos)
Valor otorgado para postgrados	76,893,559	70,226,611	145,251,095
Valor otorgado para capacitación no formal	78,618,251	155,649,351	184,375,785
Valor otorgado capacitación segunda lengua	11,055,418	8,656,000	4,755,400
Valor otorgado en tiempo	53,914,559	107,281,016	81,199,855
Valor otorgado para pregrados	7,852,640	5,808,740	12,374,550
TOTAL	228,334,427	347,621,718	427,956,685

Fuente: CICEP, 2016.



En cuanto a políticas de estímulo y promoción del personal administrativo, mediante el Acuerdo CD-020 del 29 de marzo de 1993 la Universidad creó la Estrella Universitaria como distinción a benefactores y servidores insignes; según consta en el Acta CD-009 del 25 de octubre de 2007 del Consejo Directivo, dispone de la Política de Estímulos, que ha propiciado el reconocimiento al personal administrativo, mediante la entrega de placa y resolución en nota de estilo, y la aprobación de estímulos para empleados jubilados; brinda subsidios (25% del valor de la matrícula) a empleados, cónyuges e hijos, según lo establece el Acuerdo CD-003 del 27 de febrero de 2014; y ejecuta anualmente el Plan Institucional de Cualificación y Evaluación del

Personal (50% del valor neto de la matrícula en estudios de posgrado y porcentaje de subvención para educación continua y estudios de segunda lengua), en cumplimiento de lo establecido por el Consejo Directivo en el Acuerdo CD-001 del 25 de febrero de 2010; además, estímulos representados en servicios de bienestar y pastoral, descuentos educativos, prestaciones extralegales y otros.

Como escenario de reconocimiento público a los empleados se creó el evento “Noche de las Estrellas UCO”, donde la Institución exalta y reconoce anualmente a aquellos empleados que se han destacado por su labor y sus logros.

Es importante resaltar que la Universidad también posibilita la promoción del personal cuando se presentan vacantes o se crean nuevos cargos, permitiendo el concurso de empleados que cumplen con el perfil.

1.3 Impacto en la comunidad

La UCO también fomenta el desarrollo del talento humano en el país. Uno de los principales procesos formativos es la implementación del Servicio Educativo Rural (SER), un modelo educativo flexible reconocido por el MEN e incorporado en su portafolio de modelos educativos flexibles; el modelo se ha ejecutado en 10 departamentos y más de 200 municipios. De igual manera, mediante el proyecto PRESEA (Proyecto Rural de Educación Superior para el Emprendimiento de Antioquia), la Universidad ha contribuido al fortalecimiento de la educación rural al proponer una estrategia metodológica innovadora que responde a las nuevas tendencias pedagógico-didácticas de la educación superior, a la congruencia del conocimiento y a las dinámicas formativas de la región y de los jóvenes campesinos. Los detalles de estas y otras iniciativas a continuación:

Iniciativas UCO para fomentar el desarrollo del talento humano en el país	Impacto social
<p>Servicio Educativo Rural (SER) y Ministerio de Educación Nacional (MEN)</p>	<p>Se trabaja en proyectos de educación rural.</p> <p>Departamentos beneficiados: Putumayo, Santander, Boyacá, Arauca, Cauca, Huila, Cundinamarca, Caquetá, Tolima, Antioquia.</p> <p>Total de beneficiados en sus 17 años de existencia: 112.437</p> <p>Total de Departamentos beneficiados: 10</p> <p>Total de Municipios beneficiados: 205</p> <p>Total beneficiados en los últimos 5 años: 70.205</p>
<p>El Proyecto Rural de Educación Superior (PRESEA)</p>	<p>Su objetivo es asegurar una educación disciplinar e investigativa de calidad para el desarrollo del territorio. Uno de sus campos de acción es impartir formación a <i>normalistas superiores</i> y <i>bachilleres</i> de estratos socioeconómicos 1 y 2 del sector rural y campesino del Oriente Antioqueño, teniendo como norte la educación en el ámbito rural. Total estudiantes graduados: 168 entre 2009 y 2016</p>
<p>La consolidación del Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano IETDHD MIES</p>	<p>La alianza adelanta proyectos de formación para el trabajo y el desarrollo humano de grupos ocupacionales demandados directamente por el sector productivo.</p> <p>-Alianza UCO Instituto MIES - Empresas del sector energético (Con Futuro)</p>
<p>Encadenamiento con la formación SENA</p>	<p>Currículos de los programas de la UCO, con estrategias que posibilitan el encadenamiento curricular con los programas del SENA</p>

Orientación Vocacional	<p>Asesoría a jóvenes de la región para seleccionar sus estudios superiores. Municipios beneficiados: Marinilla, Medellín, El Retiro, San Vicente, La Ceja, San Carlos, El Carmen de Viboral, Rionegro, Nariño, Guatapé, Guarne, Argelia, Sonsón, El Santuario, San Francisco, San Rafael.</p> <p>Total estudiantes beneficiados entre 2014 y 2015: 2.440</p>
------------------------	---

1.4 Salud ocupacional

Desde el PEI se establece la política Gestión de salud ocupacional y seguridad industrial, la cual tiene como finalidad brindar condiciones óptimas de seguridad y bienestar en la comunidad universitaria, por medio de la asignación de los recursos necesarios para el desarrollo de acciones orientadas a generar ambientes sanos, con el propósito de crear una cultura de prevención y autocuidado, como resultado del desarrollo de las actividades de docencia, investigación y extensión, con el compromiso del mejoramiento continuo y el cumplimiento de la legislación vigente. Con relación a este aspecto, en el Plan de Desarrollo 2006-2015 se determinan estrategias tendientes a definir políticas de bienestar laboral, programas de bienestar social laboral, apoyo permanente a los programas de salud ocupacional a través de las actividades de promoción, divulgación, información e inspección de los ambientes laborales.

La Dirección de Bienestar Universitario y Pastoral es el área encargada de orientar las estrategias y programas para el crecimiento y bienestar integral de la comunidad universitaria en los aspectos espiritual, físico, humano comunitario, académico e investigativo. Para tales propósitos, la Dirección cuenta con campos de acción que se integran de manera orgánica para el cumplimiento de los objetivos:

- Pastoral Específica: en la Universidad, la pastoral es todo servicio en nombre de la fe, hecho a la persona y en nombre de la Iglesia. La pastoral presta los servicios sacramentales a través de la Parroquia Personal Madre de la Sabiduría creada mediante Decreto Diocesano 014-95 de abril

de 1995. Dentro de las acciones litúrgicas se desarrollan: actos de piedad, eucaristía diaria, celebración de tiempos litúrgicos, ministerio de música Magnificat, celebraciones eucarísticas en la cárcel, eventos litúrgicos con programas académicos y facultades, servicios en la preparación pre-sacramental (para Bautismos, Confirmaciones, Primera Comunión y cursillos prematrimoniales). Desde pastoral la Institución organiza programas como jornada de integración para inicio de actividades anuales, cursos de inducción a estudiantes nuevos, jornada cuaresmal, retiros espirituales, fiestas patronales y convivencias institucionales.

- Acompañamiento Psicosocial: el servicio se desarrolla en tres líneas: prestacional, preventiva y formativa y de proyección.

- Extensión Cultural: busca reivindicar la función social y humana de las artes y la cultura a partir del fortalecimiento de las diferentes líneas como formación, gestión y proyección, para que el concepto de inclusión y diversidad incentiven el diálogo y la integración de las artes.

- Unidad de Salud: brinda a toda la familia universitaria una atención básica en primeros auxilios y ejecuta programas de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y hábitos de vida saludable.

La Institución dispone de un plan de emergencias, donde define los niveles de actuación en caso de una situación de emergencia o riesgo dentro de las instalaciones. Este cuenta con un comité de emergencias y dos brigadas para atender las eventualidades que se presenten.

- Trabajo Social: busca que los estudiantes de escasos recursos encuentren alternativas para el ingreso y permanencia en la Universidad, mediante el manejo de diferentes tipos de apoyo socioeconómico, los cuales se encuentran reglamentados por el Acuerdo CD-003 de febrero de 2014.

- Recreación y Deportes: promueve la construcción de una cultura de respeto por el cuerpo desde la educación física, la recreación y el deporte. Esta área se proyecta en tres líneas de servicio: deporte formativo, recreativo y representativo o de competencia.

Entre las acciones relacionadas con el diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad institucional, la Universidad aplica desde 2012 las baterías de riesgo psicosocial bajo la Ley 2646 de 2008, con el apoyo de ARL SURA para la aplicación, sistematización y diagnóstico. Asimismo, mediante el panorama de factores de riesgo se tienen identificados los riesgos prioritarios a los que están expuestos los empleados de la Institución, y el programa de salud ocupacional está orientado a la minimización de los riesgos por medio de cuatro acciones: medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial. Con la asesoría de la ARL SURA se está migrando al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. También opera el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), se prestan servicios en el Consultorio Psicológico y se aplican análisis y desarrollo de guías clínicas de atención.

En el programa de Salud Ocupacional, la Universidad cuenta con los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, dando cumplimiento a la Resolución 1016 de 1989. La Institución cuenta con el Plan maestro de planta física aprobado por el Consejo Directivo en reunión del 28 de octubre de 2010. Acta CD 048, el cual será actualizado entre 2016 y 2017 con el fin de dar respuesta las nuevas realidades.

1.4.1 Acciones concretas en salud ocupacional

- Se cuenta con un área de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada por una psicóloga y un tecnólogo, ambos con licencia en salud ocupacional
- Se cuenta con una metodología por medio de una matriz de identificación y valoración de riesgos y peligros
- Existen sub-programas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial.

- Se cuenta con un plan de emergencias y se realizan simulacros parciales y uno general para comprobar la eficiencia del plan.
- Se realizan actividades para la promoción de estilos de vida saludable y jornadas de la salud
- Afiliación a estudiantes en práctica a la ARL, el costo de estas afiliaciones lo asume la UCO

1.4.2 Medición de desempeño de dichas acciones

- Política actualizada y aprobada por rectoría
- Proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en un 80% se cuenta con el apoyo de la ARL SURA
- Matrices de riesgos de la UCO y proyectos actualizados a la fecha
- Los sub-programas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial tienen un cronograma que comprende diferentes actividades que se programan según prioridades y necesidades “Se realizaron en 2016, 33 capacitaciones relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo donde asistieron 556 personas
- Se realizaron dos simulacros parciales y uno general en el año 2016, donde se evacuaron 1689 personas y se contó con la participación de cuerpos de socorro y otras entidades de apoyo
- Se realizaron actividades como amigos del corazón, pausas activas, higiene postural, donación de sangre y jornada de la salud integral
- En el 2016 se afilaron 889 estudiantes por medio de prácticas empresariales

1.5 Trato justo

La empresa protege a los trabajadores de hostigamiento en el lugar de trabajo incluyendo el físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas, para ello se tiene establecido el Comité de Convivencia Laboral que es el órgano de prevención y resolución de conflictos, instituido y reglamentado por el Consejo Directivo el 19 de julio de 2012; la Universidad trabaja desde la

prevención, contención, escucha, asesoría y acompañamiento espiritual, capacitaciones, talleres y actividades para promover la prevención y resolución de conflictos.

Este Comité está integrado por representantes del empleador y de los empleados.

Sobre este tema se llevan actas de las reuniones periódicas cada 3 meses. En ninguna se ha detectado situaciones de acoso laboral. El trabajo del comité se ha centrado en la prevención.

En este punto se reconoce que es necesario mayor información a los empleados sobre las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

La Institución respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada, o supervisa el lugar de trabajo, es respetuosa de la privacidad del empleado y brinda el apoyo necesario en situaciones que los mismos empleados requieran. Este apoyo se realiza a través de los Consultorios Psicológico, Jurídico y Familiar. Además, la Universidad cuenta con una planta de sacerdotes dedicados también a la orientación personal y familiar. Los respectivos consultorios tanto Jurídico como Psicológico y Familiar, tienen el registro privado de los casos que voluntariamente han pedido asesoría. El Departamento de Gestión Humana constantemente envía comunicados recordando la posibilidad y facilidad de hacer uso de estos servicios. Se ha ampliado el tiempo de atención del consultorio familiar a tres días hábiles para atender los casos que voluntariamente el empleado requiera, con el sigilo pertinente de la información.

La Universidad cuenta con un mecanismo para escuchar y procesar quejas, reclamos, sugerencias y elogios (QRSE), además del Comité de Convivencia Laboral. El sistema de QRSE es un programa que está dentro de la página web de la misma Institución, de allí se sacan estadísticas semestrales de cada uno de los ítems. Las actas trimestrales del Comité de Convivencia Laboral son otros medios de información. En ambos casos no se han presentado quejas de los empleados ni agravios; esto gracias al trabajo de prevención de la Institución.

2 Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

De acuerdo con la Misión, la Universidad como Institución de la Iglesia Católica está al servicio de la persona y de la comunidad, todas sus acciones se rigen bajo la inspiración cristiana y

expresa el compromiso con el avance científico y tecnológico para ofrecer aportes y soluciones al desarrollo de la región.

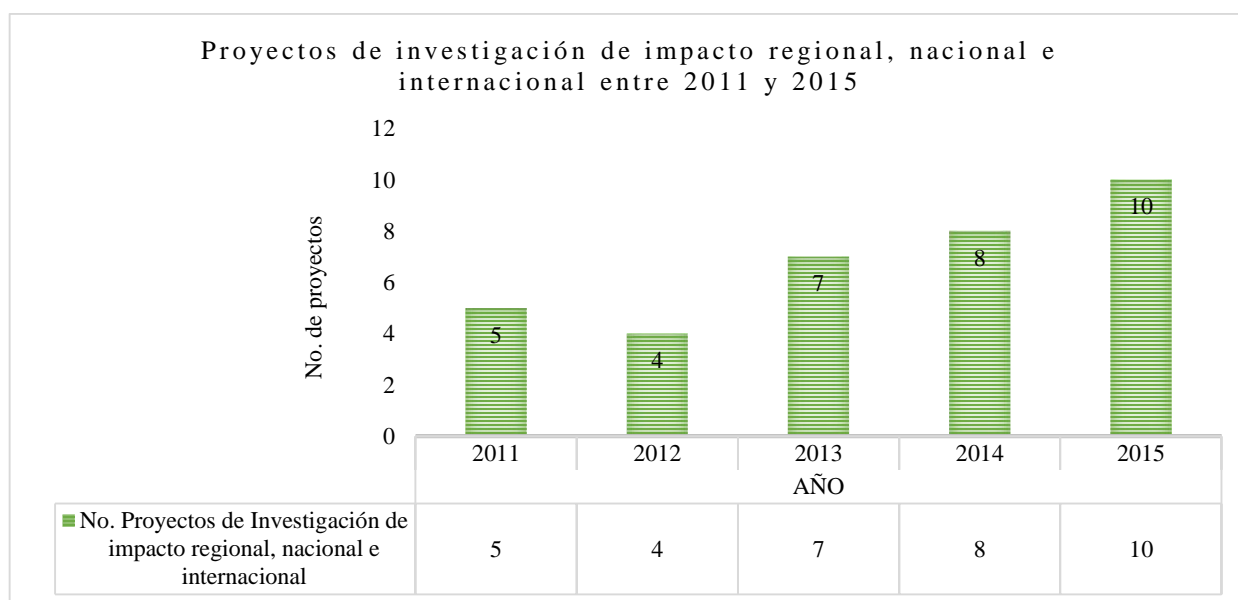
El proyecto educativo institucional indica que la Universidad buscará el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de la región y del país, formando personas honestas, ciudadanos responsables y profesionales de alto rendimiento, “y promoviendo constantemente en todos los ámbitos la conciencia ciudadana, la paz y el bienestar social”.

Además, participa en diferentes escenarios que aportan a este principio:

- La UCO lideró el Proceso Estratégico Territorial (PET) de Derechos Humanos conjuntamente con la Dirección de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitarios y Víctimas de la Secretaría de Gobierno de la Gobernación de Antioquia.
- Investigación sobre la caracterización de la familia en el Oriente Antioqueño.
- Asesoría y elaboración de las políticas públicas de: Mujer Familia y Equidad de Género. Municipio de Rionegro.
- Construcción de un Currículo Crítico, como opción para comprender los diseños y prácticas curriculares de los maestros de los colegios públicos del Municipio de Rionegro en tres campos de formación (Filosofía, Ética y Educación Religiosa) y proponer el diseño de un currículo crítico para los humanismos, todo esto en el marco misional de la Institución.
- Formación y sensibilización para apropiación de los elementos del territorio por parte de las comunidades intervenidas con sentido de preservación, conservación y aprendizaje, especialmente en niños.
- Apoyo a los colegios para la implementación de sus PRAES (Proyectos Ambientales Escolares) 25/52.
- Descubrimiento y caracterización de nuevas especies de fauna y flora en zonas de intervención hidroenergética.
- Asesoría para el diseño curricular de la cátedra ambiental en 16 colegios públicos del Municipio de Rionegro.

La UCO desde el Centro de Proyección Social contribuye a la resolución de problemáticas de la región, es así como desde el Consultorio Psicológico se generan acciones para el desarrollo humano y la salud mental de la comunidad del Oriente Antioqueño, mediante atención presencial y el desarrollo de conferencias, talleres y jornadas de promoción. Por otro lado, desde el Consultorio Jurídico se prestan servicios de asesoría en áreas civil, familia, comercial, penal, laboral, público y mecanismos alternativos de solución de conflictos. Acompañamiento a la población vulnerable mediante la promoción de sus derechos, a través de acciones que promueven el restablecimiento de los mismos.

En la siguiente figura, se muestra el número de proyectos de impacto regional, nacional e internacional en los últimos cinco años.



Una propuesta para mejorar en este aspecto, es el diseño de un modelo de indicadores que permita con más precisión determinar las población beneficiadas e impactadas desde la intervención de sus funciones sustantivas

NORMAS LABORALES

3 Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los trabajadores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad de afiliación también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales.

3.1 Participación de estudiantes en organismos de decisión

En cuanto a la participación de los estudiantes en los organismos de decisión de la Institución, los Estatutos definen la composición del Consejo Directivo y del Consejo Académico respectivamente (artículos 15 y 19), donde establece la participación de un representante de los estudiantes en cada uno de ellos. El artículo 36 de la misma fuente establece la participación de los estudiantes en los Consejos de Facultad, según reglamentación que al efecto expida el Rector. En el numeral 4 del artículo 23 del Reglamento Estudiantil de Posgrados, y en el numeral 4 del artículo 69 del Reglamento Estudiantil de Pregrado, se hace explícito el derecho a “elegir y ser elegido para las posiciones de representación que correspondan a los estudiantes en los Órganos Colegiados de la Universidad, siempre y cuando cumpla con lo reglamentado para cada caso”.

Los procesos de elección a los cuerpos colegiados anteriormente mencionados, son liderados por la oficina de la Secretaría General, tal y como se encuentra descrito en artículo 2 de la

Resolución de Rectoría RE-048 del 04 de noviembre de 2014; en desarrollo de los mismos, ha implementado el voto electrónico, como herramienta que permite desarrollar el proceso con total transparencia y agilidad.

3.2 Participación de empleados en organismos de decisión

La Universidad cuenta con un estatuto docente en el que se definen, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación a la Institución. El estatuto docente se socializa en las jornadas de inducción y reinducción profesoral y a través del sitio web institucional, el correo institucional y documentos impresos.

Con relación a la consagración del derecho de los profesores a participar en los órganos de gobierno de la Universidad, el estatuto docente explicita en el numeral 7 del artículo 6 el derecho a “elegir y ser elegido para los cargos que corresponden a docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución”.

Por su parte, los estatutos de la Universidad, artículos 15 y 19 respectivamente, definen la composición del Consejo Directivo y del Consejo Académico, y menciona la participación de un representante de los docentes en cada uno de ellos. En el artículo 36 se establece que el Consejo Académico será el que defina la composición y funciones del Consejo de Facultad y que “habrá participación de los profesores, los cuales serán elegidos según la reglamentación que al efecto expida el Rector”. En el Acuerdo CAC-002 del 28 de octubre de 2014 expedido por el Consejo Académico, artículo 1, se menciona como integrante de los consejos de facultad, un representante de los docentes de cada programa académico, elegido por los docentes en ejercicio adscritos al mismo.

Existe transparencia en la aplicación de los procedimientos para la elección de representantes, al considerar que en el artículo 2 de la Resolución de Rectoría RE-048 del 04 de noviembre de 2014 están detallados los criterios que debe tener en cuenta el docente que aspire a ser elegido

como representante a los cuerpos colegiados. La convocatoria para postulación de representantes se efectúa mediante la expedición de resolución de Rectoría, para garantizar la participación profesoral; la campaña de socialización del proceso de elecciones se difunde a través de los medios de comunicación institucionales, virtuales e impresos.

La Secretaría General promueve y acompaña las jornadas de elección, e implementó el voto electrónico para mayor transparencia y agilidad. Los resultados se dan a conocer a toda la comunidad universitaria mediante circular expedida por la Secretaría General.

3.3 Asociación de empleados

Es importante resaltar que la Universidad cuenta con una Asociación de empleados que ha crecido con el apoyo que han brindado los directivos de la Institución.

El Fondo de Empleados FEDEUCO nace en 1997. La misión es propiciar calidad de vida a los asociados y su grupo familiar a través de la oferta de servicios y productos con principios de calidad, de solidaridad, igualdad, razonabilidad y transparencia.

4 Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

En cuanto a este principio, la Universidad para sus procesos de contratación da a conocer a los interesados los elementos esenciales del puesto de trabajo, de tal manera que la decisión sea totalmente voluntaria. Teniendo claro estos aspectos, se inicia el proceso de contratación.

5 Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

La Universidad hace parte de la Mesa de Derechos Humanos del Oriente Antioqueño, donde se promueve entre otros aspectos, la erradicación del trabajo infantil.

Además la Universidad genera espacios culturales y educativos para los más pequeños. Tal es el caso del semillero Club Científico PREDA, conformado por niños del Centro de Estudios Regionales (CER) Tafetanes, del municipio de Granada, área de influencia directa de la Central Termocentro. En este Programa en especial, se han obtenido resultados de alto impacto con los niños, como se detalla en este informe en el punto 8.5. Convenios y alianzas con otras instituciones. El Programa de Educación Ambiental PREDA de ISAGEN S.A E.S.P y la UCO, siembran semillas de investigación que hacen posible la transformación de la vida de las comunidades, de la niñez y de sus familias.

6 Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

6.1 Prácticas de no discriminación a empleados

La universidad se asegura que las decisiones relacionadas con los empleados se basen en criterios relevantes y objetivos.

En el reglamento interno de trabajo Acuerdo CD-003 de 2006 – Reglamento Interno de Trabajo, CAPÍTULO XII: DEL ACOSO LABORAL. La normatividad de acoso laboral tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En su ARTÍCULO 43. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL, en el numeral 3 explica la Discriminación laboral como todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

6.2 Prácticas de no discriminación a estudiantes

En cuanto a las políticas definidas para permitir el acceso a la educación superior sin discriminación, la Institución cuenta con lineamientos liderados por la Dirección de Bienestar Universitario y Pastoral y la Dirección de Extensión. Los lineamientos aparecen en el

documento Política de Educación Inclusiva, donde se evidencia la intención de la Universidad por ser incluyente, especialmente con aquellas personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o discapacidad.

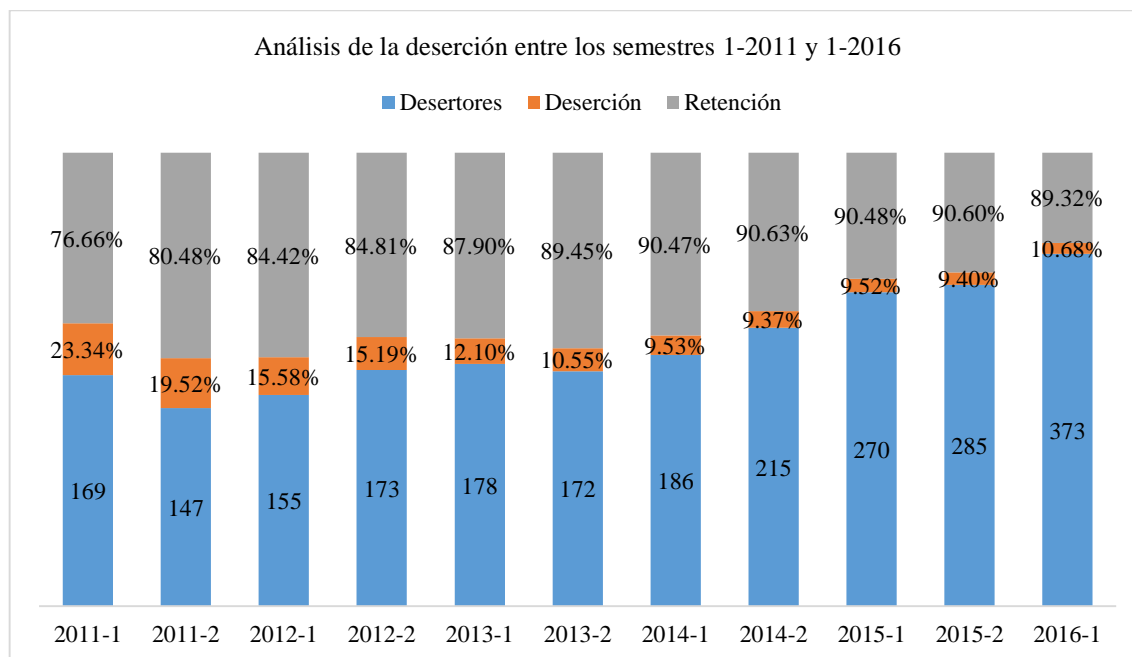
Como estrategias en el caso de estudiantes, orientadas a la inclusión de la población vulnerable y con discapacidad, la Institución da prioridad a los estudiantes víctimas del conflicto armado, comunidades indígenas, comunidades afrocolombianas y discapacitados y otorga descuentos hasta del 15% en la matrícula de pregrado. Por su parte, la Política de Inclusión se asume como un proceso dinámico, transversal e integrador por medio del cual se tejen y redefinen los sistemas, comprensiones y relaciones sociales, asumiendo al otro en su diversidad y garantizando que todos los seres humanos accedan, disfruten y ejerzan sus derechos. Desde el formulario de inscripción, la Universidad establece un campo específico para identificar la población en condición de vulnerabilidad (discapacitados, desplazados, indígenas, población víctima, afro descendientes, negritudes, población en condiciones de reinserción).

La inclusión también se aplica desde las adecuaciones para la población con movilidad reducida, mediante plataformas de acceso a edificaciones y placas de guía. Además, la biblioteca ofrece dispositivos y tecnologías especializadas para el acceso a la lectura: escáner lector, teclado ampliado, teclado de alto contraste, mouse TrackBall mediano adaptado, conmutador small, software de apoyo para personas con discapacidad visual, auditiva y cognitiva.

La realidad socioeconómica de los estudiantes de la Universidad muestra que algunos de ellos se ven forzados a suspender o abandonar sus estudios debido a dificultades económicas. En este sentido, la Institución brinda a los estudiantes oportunidades de crédito educativo, becas de estudio y subsidios para matrícula, alimentación y transporte. En el Reglamento de Subsidios aparece todo lo concerniente al otorgamiento de ayudas económicas concedidas por la Universidad a los estudiantes.

Como se observa en la siguiente figura, el índice de deserción en los dos últimos años oscila entre un 9.37% y un 10.68%, y el índice de permanencia en un 90.48% y 89.32%. Entre las

causas más relevantes para la deserción de los estudiantes aparecen los ingresos familiares de los estudiantes de primeros semestres, que se concentran entre 1 y 3 SMMLV.



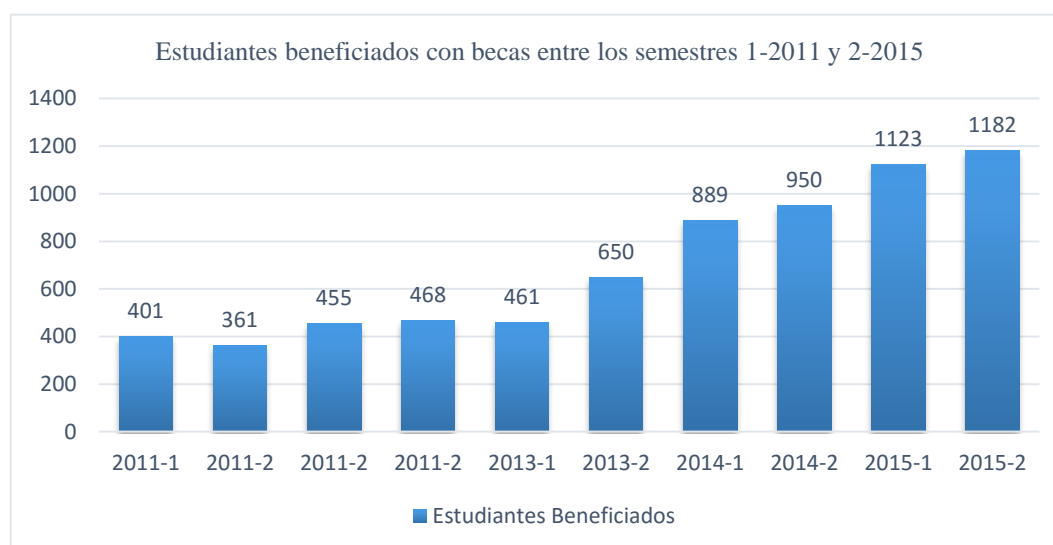
Entre las estrategias orientadas a mejorar las condiciones de adaptabilidad de los estudiantes a la vida universitaria están: la jornada de inducción a la Universidad, desarrollo y aplicación de prueba diagnóstica en competencias genéricas (lectura, escritura, razonamiento cuantitativo e inglés) y los Hogares Juveniles Universitarios. Se reconoce la importancia de las estrategias y se recomienda diseñar nuevas acciones para potencializar a los estudiantes de municipios alejados que llegan con bajos niveles de formación y con dificultades de aprendizaje; según el Rector, esta situación representa un riesgo que corre la Universidad, pero que le da mayor valor a su vocación de servicio a la persona humana y a la región. Como lo plantea el Rector, “*no solo elegimos a los capaces, sino que hacemos capaces a los elegidos*”.

Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes

El Director Académico señaló que en este caso el análisis se centra en la existencia de un sistema de becas, préstamos y estímulos que propicien el ingreso y la permanencia de estudiantes con

un desempeño académico sobresaliente y en condición de vulnerabilidad, para garantizar graduación con calidad.

Se resalta la labor de apoyo y los programas de otorgamiento de ayudas monetarias a los estudiantes, con énfasis en aquellos de menores posibilidades económicas y procedentes de municipios alejados. Reconoció que el número de estudiantes beneficiados con becas y la inversión realizada por la Institución han venido incrementándose en los últimos años.



Inversión en becas entre 2011 y 2015

Año	Inversión	Incremento
	\$383.508.207	
2012	\$597.247.923	56%
2013	\$982.890.920	65%
2014	\$2.131.061.866	117%
2015	\$2.862.646.545	34%

MEDIO AMBIENTE

7 Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

7.1 Legislación

La Universidad, cuenta con la certificación ICONTEC en sus sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 y Gestión Ambiental ISO 14001:2004

Desde hace varios años la Universidad ha venido trabajando en la generación de cultura hacia el cuidado del medio ambiente fue así como mediante Acuerdo CD-020 de 2002, se adoptó y aprobó la Política Ambiental, se creó el Comité Ambiental y le asignó funciones; fue modificado mediante Acuerdo CD-009 de 2007, en relación con su estructuración.

En cumplimiento de la Macropolítica de Gestión Ambiental (Plan de Desarrollo 2006-2015 p. 29), la Universidad motiva, implementa y mantiene una cultura ambiental mediante acciones que permitan prevenir, mitigar y corregir los impactos negativos generados por el desarrollo de sus actividades de docencia, investigación y extensión, con el compromiso del mejoramiento continuo y el cumplimiento de la normatividad ambiental.

Para dar cumplimiento al Decreto 1299 de abril de 2008, emanado del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, que reglamentó el departamento de gestión ambiental de las empresas, se crea al interior de la Unidad de Calidad, el Departamento de Gestión Ambiental y le asigna sus funciones mediante Resolución de Rectoría RE-038 del 21 de julio de 2008.

El Consejo Directivo en reunión del 24 de junio de 2009 (Acta CD-031), dio su aprobación a la Política Integral de Calidad de la UCO, en los siguientes términos: “La Universidad Católica de Oriente brinda desde los principios del Evangelio, un servicio educativo a la persona humana y a la comunidad, con el fortalecimiento del Sistema Institucional de Calidad Educativa - SICE y el cuidado del medio ambiente, mediante el desarrollo de sus funciones sustantivas con la participación y cualificación del talento humano, para lograr el mejoramiento continuo con

proyección regional, nacional e internacional”. Se encontró que es necesaria la fusión de la Unidad de Autoevaluación y Acreditación y la Unidad de Calidad y de Gestión Ambiental; y que consecuentemente con lo anterior, se ordenó consolidar la Política de Calidad de la UCO en una sola.

Mediante Acuerdo CD-011 del 24 de septiembre de 2009, se estructuró el sub-Comité Ambiental como apoyo del Sistema Institucional de Calidad Educativa – SICE de la Universidad Católica de Oriente; advirtiéndole que el mismo actuaría como sub-Comité, mientras a nivel Institucional se consolide la cultura de la gestión ambiental y con el encargo de planear, programar, acompañar la ejecución y hacer seguimiento y control del componente específico en gestión Ambiental.

Consecuentes con lo anterior los integrantes del sub-comité Ambiental en reunión del 14 de junio del 2016, solicitan al consejo directivo que el SUB-COMITÉ AMBIENTAL pase a denominarse COMITÉ AMBIENTAL y que por lo tanto se reestructure su conformación, a la luz de las nuevas dinámicas Institucionales.

En la actualidad se evidencian estrategias permanentes que tienden a garantizar la cultura Ambiental en la comunidad Universitaria y a asegurar resultados eficientes y coherentes con la normatividad Ambiental vigente y con los programas y objetivos del plan de gestión Ambiental. Mediante Acuerdo CD – 015 del 5 de agosto del año 2016 el Consejo Directivo encuentra pertinente la reestructuración planteada, a fin de fortalecer la gestión ambiental en la Universidad, respondiendo a la normatividad Ambiental vigente y a conductas Ambientales responsables, y autoriza el cambio.

La Universidad implementó el Sistema de Gestión Ambiental (SGA), entendido como un compromiso, desde la filosofía Institucional, con el cuidado de sí mismo y del entorno. Desde el Sistema de Gestión Ambiental se afianza la identificación de los impactos ambientales, la responsabilidad con los aspectos legales y el desarrollo de programas de uso eficiente y racional de agua y energía y manejo de residuos (MIR). El objetivo del SGA es establecer los lineamientos generales del Sistema de Gestión Ambiental de la Universidad, sirviendo de herramienta permanente de consulta para todos los interesados en la implementación, mantenimiento y mejora del mismo y de esta manera garantizar el cumplimiento de la política y los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental.

7.2 Enfoque preventivo de los retos ambientales

La Universidad apoya el enfoque preventivo a los retos ambientales a través de investigaciones que aporten al cuidado del medio ambiente y campañas preventivas que involucren a toda la comunidad universitaria

7.2.1 Investigaciones

Para contribuir al cuidado del medio ambiente, se han desarrollado Proyectos de investigación que aportan a la gestión y el compromiso ambiental de la universidad:

Nombre del proyecto	Grupo de investigación	Objetivo
Líquenes como bioindicadores de contaminación atmosférica en el municipio de Rionegro	Estudios Florísticos	Correlacionar las poblaciones de líquenes en árboles y arbustos con la carga de partículas contaminantes en la atmósfera y verificar su papel como bioindicador.
Genética poblacional de la especie <i>Podocarpus oleifolius</i> D. Don ex Lamb. en diferentes fragmentos boscosos del Oriente Antioqueño Estudios Florísticos	Estudios Florísticos	Evaluar la biodiversidad de la <i>Podocarpus</i> en el oriente antioqueño.
Evaluación de la calidad del aire mediante la caracterización morfológica y química de PM10 y PM2.5 en los valles de Aburrá y San Nicolás Estudios Florísticos	Estudios Florísticos	Determinar la relación de las partículas de aire con presencia de agentes infecciosos al ser humano.
Caracterización de los ecosistemas Kársticos ubicados en la subregión	"FACEA Sanidad Vegetal"	Identificación de las características biológicas y geomorfológicas de

Oriente y Magdalena Medio Antioqueño		cavernas y determinar su potencial ecoturístico o científico
Derecho al agua, uso y reglamentación: estudio del uso y la oferta hídrica de corrientes Abreo – Malpaso, La Brizuela y La Bolsa, localizadas en la subregión Valles de San Nicolás	Investigaciones Jurídicas Unidad de Gestión del Conocimiento	Establecer la normatividad sobre el uso racional y eficiente del agua
Fitorregeneración de suelos afectados por minería de carbón	Unidad de Biotecnología	Desarrollar procesos de revegetalización de suelos afectados por explotación de carbón con especies nativas del bosque seco tropical el Departamento de Sucre (Colombia).

7.2.2 Otros proyectos y convenios institucionales

Título	Objetivo
Línea base para la restauración de un humedal y bosque de ribera en el altiplano del Oriente Antioqueño. Liderado por el Herbario.	Caracterizar los grupos de hidrobiota (plancton, macroinvertebrados y peces) de dos humedales urbanos del oriente Antioqueño y evaluar su relación con las condiciones ecológicas de dichos sistemas.
Convenio de Cooperación número 455-2015: CORNARE — UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE — MUNICIPIO DE MARINILLA — EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SAN	Actualizar los estudios técnicos necesarios para establecer los criterios de Reglamentación del uso de las aguas en las fuentes hídricas La Uchuvala en el municipio de La Ceja, La Brizuela en el municipio de Guarne y La Bolsa en el municipio de Marinilla, teniendo en cuenta el reparto actual,

JOSÉ DE LA MARINILLA E.S.P. — EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CEJA E.S.P.	las necesidades de los usuarios que las utilizan y las de aquellos que puedan aprovecharlas.
DIPLOMADO EN PROMOTORIA AMBIENTAL Convenio de Cooperación No 183- 2016: CORNARE-UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE- CONEQUIPOS S.A.S	Realizar una capacitación y certificación a 35 líderes como Promotores Ambientales Comunitarios que ayude a mejorar las actuaciones con sus comunidades y que brinde elementos sobre cómo actuar frente a las problemáticas ambientales del área de influencia del Pozo Alcón-1, Pozo Lucia (El Pozo Triunfo-1) y Pozo Wolf, ubicados en la cuenca hidrográfica del Río Claro Sur; Municipio de Puerto Triunfo y Corregimiento de San Miguel- Municipio de Sonsón, Departamento de Antioquia, con una dedicación de 240 horas, que incluye 120 horas presenciales y 120 horas de trabajo de campo y autoformación.
Evaluación de la eficiencia de un humedal artificial con Enea (Typha sp.), para el tratamiento de residuos líquidos químicos del laboratorio de la Universidad Católica de Oriente	Evaluación de la eficiencia de un humedal artificial con Enea (Typha sp.), para el tratamiento de residuos líquidos químicos del laboratorio de la Universidad Católica de Oriente
Evaluación de un Sistema de compostación mediante aireación forzada y microorganismos endógenos, para residuos orgánicos de restaurante en la Universidad Católica de Oriente	Evaluación de un sistema de compostación mediante aireación forzada y microorganismos endógenos, para residuos orgánicos de restaurante en la Universidad Católica de Oriente
Evaluación de los ME nativos del bosque de la UCO en la disminución del tiempo de compostación de los	Evaluación de los ME nativos del bosque de la UCO en la disminución del tiempo de compostación de los residuos provenientes de poda y rocería en el campus universitario.

residuos provenientes de poda y rocería en el campus universitario.	
---	--

7.2.3 Campañas ambientales

- Medición de la Huella de Carbono.
- Recolección de hojas utilizadas para el proceso de Biotecnología.
- Carteleros y avisos alusivos al cuidado del medio ambiente.
- Mensajes enviados desde el Boletín Institucional.
- Manejo ambiental de emergencias.
- Se implementó el pico y placa en la Universidad, durante el 2016, logrando una disminución considerable en el uso de vehículos
- Se realizó difusión hacia la comunidad, desde la campaña BiciRío, para que apropiaran la estrategia del uso de la bicicleta en el municipio de Rionegro.
- Campañas pos consumo de recolección de elementos como: Pilas, medicamentos vencidos o en mal estado, recipientes de insecticidas, Ganchos de cosedora, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEE.
- Campañas de reciclaje y clasificación de residuos en la fuente.

La universidad también promueve los estándares internacionales en sus interacciones con proveedores y socios de negocios, para ello el Sistema de Gestión Ambiental de la UCO, lleva un registro de calificación de proveedores aplicando normas ambientales.

8 Principio 8.

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

8.1 Programas ambientales en la UCO

La Universidad dinamiza su gestión ambiental desde tres programas ambientales, que enmarcan el compromiso desde donde la Institución se compromete en el día a día con el cuidado y la protección del medio ambiente, estos programas son:

- Ahorro y Uso eficiente del agua.
- Ahorro y Uso eficiente de la energía.
- Manejo Integral de residuos.

8.2 Medición de aspectos ambientales

La medición de los indicadores del año 2016, nos mostró que la institución cumplió con las metas establecidas para estos 5 aspectos significativos con los cuales realiza las mediciones cada mes, estos son los siguientes:

- Consumo de Agua.
- Consumo de Energía.
- Generación de residuos ordinarios.
- Generación de residuos Industriales.
- Generación de residuos biológicos.
- Aprovechamiento de residuos reciclables.
- Huella de carbono.

8.2.1 Mediciones ambientales

GESTIÓN AMBIENTAL INDICADORES AMBIENTALES 2015



INDICADORES	CONSUMO PROMEDIO mensual	META 2015	META 2016	ANÁLISIS
CONSUMO DE ENERGIA	65.914 kw	70.000kw	70.000 kw	<p>Hasta la fecha el promedio mes se viene cumpliendo, estando por debajo en 3.236 Kw menos que la meta establecida, a pesar de estar aumentando el número de estudiantes.</p> <p>Esto se debe a que se han estado cambiando las lámparas de 400 W y 70 W, por lámparas de 36 W.</p> <p>Por otro lado se están remplazando los tubos fluorescentes de 32 W, por tubos LED de 20 W, que adicionalmente no requieren balasto lo que permite menos calentamiento y consumo de energía.</p>
CONSUMO DE AGUA	809 m³	800 m³	950 m³	<p>El estar por debajo de la meta se debe a las nuevas tecnologías implementadas, buenas prácticas: aprovechamiento de aguas lluvias mediante tanques recolectores, deshumidificadores, uso de hidrolavadoras, llaves ahorradoras, entre otros.</p>
GENERACIÓN DE RESIDUOS BIOLÓGICOS	5.26 kg	35 kg	20 Kg	<p>Durante el año se ha estado muy por debajo de la meta, con una diferencia de 26.55 Kg. Menos, esto ocurre en condiciones normales en los laboratorios, ya que no se ha presentado un muestreo masivo de peces desde el laboratorio de limnología cómo ocurrió en el 2014..</p>
GENERACIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES	18.54 kg	30 kg	33kg	<p>Con los residuos industriales en el 1° semestre se tuvo una generación demasiado baja, y desde el laboratorio de prácticas se están aprovechando los residuos de sustancias químicas para un proyecto de investigación.</p> <p>Se establece la meta por encima, porque desde Servicios Generales se continuará realizando el cambio de bombillas por tecnología LED, así como los tubos fluorescentes, y estos últimos generan grandes cantidades de residuos industriales.</p>
GENERACIÓN DE RESIDUOS NO APROVECHABLES	25.66 m³	20 m³	35m³	<p>No se cumplió la meta establecida, porque en el año 2015 hubo un crecimiento del 3% de estudiantes, además se realizaron 402 eventos en los auditorios Flavio Calle Zapata y Luis Alfonso Londoño Bernal, teniendo un incremento en el 2015 de 20 eventos, comparándolo con el año 2014, con un promedio 182 asistentes por evento.</p> <p>Además se cambió el desechable por icopor, este último hace mucho volumen y nuestro gestor externo contabiliza caneca llena como m³.</p>
GENERACIÓN DE RESIDUOS APROVECHABLES	542.18 kg	2000 kg	660kg	<p>El año anterior se tuvo una buena cantidad de aprovechables por que se tenía guardado el material reciclable de la construcción del bloque M, además en la Universidad ya se cuenta con el 95 % de las sillas cambiadas por sillas que tienen una mayor vida útil, por lo tanto los residuos de chatarra se redujeron considerablemente.</p>

GESTIÓN AMBIENTAL INDICADORES AMBIENTALES 2016

INDICADORES	CONSUMO PROMEDIO mensual	META 2016	META 2017	ANÁLISIS
CONSUMO DE ENERGIA	69.836 kw	70.000kw	70.000 kw Se decide conservar esta misma meta, pues la Universidad continuará cambiando las lámparas por tecnología LED, e instalando equipos de cómputo de bajo consumo energético.	Se estuvo en 164 KWH/M por debajo de la meta, equivalente a sólo el 0.3 % , La universidad para el año 2016, conservó la misma meta que tenía en el año 2015. A pesar de que la población estudiantil entre estos 2 años aumentó el 9% aproximadamente, el consumo energético entre estos 2 periodos aumentó sólo el 6% . Durante el año 2016 se continuó con el cambio de luminarias por tecnología LED. Fueron remplazadas 426 lámparas que consumían 18 W menos cada una, en condiciones de uso total el ahorro sería de 7668 W/H . En el coliseo también se cambiaron 10 reflectores por otros de tecnología LED que consumen 300 W menos, para un ahorro total de 1000 W/H en condiciones de uso.
CONSUMO DE AGUA	838 m³	950 m³	900 m³ Se decide bajar la meta, pues para este año la Universidad implementó un sistema de recolección de aguas lluvias.	Se estuvo en 112 m³ por debajo de la meta, equivalente a un 11.8 % menos, se continúan con buenas prácticas de recolección de aguas lluvias, deshumidificadores y lavadoras de vidrio eficientes en los laboratorios de prácticas, instalación de llaves ahorradoras de agua y campañas de sensibilización.

INDICADORES	GENERACIÓN PROMEDIO mensual	META 2016	META 2017	ANÁLISIS
GENERACIÓN DE RESIDUOS BIOLÓGICOS	2.7 kg	20 kg	4 Kg Se establece esta meta, teniendo claro que si se presenta un proyecto extraordinario grande, este material biológico se controlará por fuera del indicador, para que no desborde la meta.	La generación del año fue de 32.4 Kg , Para este periodo sólo se generó el 13.5 % de la meta establecida estando en un promedio de 17.3 Kg , menos de la meta de 20Kg/M , La generación de biológicos en la unidad de salud fue muy mínima, y en el laboratorio de limnología el manejo de muestras de peces se realiza principalmente en campo, se establece esta meta, teniendo claro que si se presenta un proyecto extraordinario grande, este material biológico se controlará por fuera del indicador.
GENERACIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES	11.6 kg	33 kg	9 kg Se establece esta meta siendo conscientes de la generación en el periodo anterior, además sólo falta del 20% de lámparas para cambiar a tecnología LED, lo que generará menos residuos.	La generación en el año fue de 140 Kg , sólo se generó el 35% de la meta establecida, evitando generar aproximadamente 21.1 kg mensuales, los residuos industriales provenientes de reactivos, se están reaprovechando en un proyecto de Investigación donde se les da el uso adecuado, por lo tanto no se generó entrega al gestor este tipo de residuo.
GENERACIÓN DE RESIDUOS NO APROVECHABLES	28.97 m³	35 m³	30 m³ Se decide bajar la meta teniendo, pues se espera generara más conciencia en la separación de residuos en la fuente, y el proyecto de orgánicos permitirá aprovechar este material.	Se generaron 6.03 m³ menos mensuales, equivalentes a un 18 % menos de la meta establecida, la mayor recuperación de material reciclable de los ordinarios y las campañas implementadas, han contribuido al cumplimiento de la meta.
GENERACIÓN DE RESIDUOS APROVECHABLES	1082 kg	660 kg	630 kg Se decide poner esta meta más baja, teniendo en cuenta que el 50% del material reciclable salió de una situación coyuntural del cambio de frascos de meristemos Colombia.	Para el año 2016 se ha estado por encima de la meta en un 40 % aproximadamente, equivalente a una separación de 422 Kg/mes más de la meta establecida, las buenas prácticas de reciclaje implementadas con la comunidad y por el personal de servicios generales han contribuido a estar por encima de la meta. Durante lo corrido del año 2016 se recicló un total de 12.985 Kg , 12.9 Toneladas de reciclaje que fueron entregados a la cooperativa de reciclaje RECUPERACIONES INEGRALES LTDA, y se recolectó un total de \$ 1.154.500 consignados a la fundación FUNDAUCO, para el apoyo a estudiantes de bajos recursos.

Indicadores Ambientales hasta octubre del 2015

INDICADOR	PROMEDIO ACUMULADO	META
Consumo de Energía	66.764 Kw / mes	70.000 Kw / mes
Consumo de Agua	775 m3	800 m3
Generación de residuos Biológicos	18.48 kg / Cada 3 meses	35 kg / Cada 3 meses
Generación de Residuos Industriales	20.4 Kg / mes	30 kg / mes
Generación de no aprovechables	25.64 m3 / mes	20 m3 / mes
Recolección de residuos aprovechables	650.5 kg / mes	2.000 kg / mes

8.2.2 Medición de la huella de carbono

Los informes de huella de carbono por la metodología manejada, se realizan al año siguiente de la medición, entre los años 2014 y 2015 se presentó una reducción en la generación de gases efecto invernadero, pasando de 651.22 (Ton CO2/año), en el 2015, a 508 (Ton CO2/año), en el 2016, para una reducción del 22% aproximadamente.

Se debe realizar el análisis de los resultados de la medición que iniciarán este año sobre los resultados del 2016, para establecer si se ha generado impacto en las estrategias implementadas, teniendo en cuenta que la población estudiantil entre 2015 y 2016 aumentó un 9 % aproximadamente, según datos de admisiones y registro.

8.2.3 Inventario de gases de efecto invernadero

En el cuadro siguiente se presentan los resultados totales de los 3 alcances y el comparativo entre la generación de CO2 en la Universidad durante los años 2013 y 2014.

ALCANCE (Scope)	2013		2014	
	Emisión (Ton CO2/año)	Aporte %	Emisión (Ton CO2/año)	Aporte %
Alcance 1	30,61	2	57,79	8,87
Alcance 2	109,54	7	89,85	13,80
Alcance 3	1396,29	91	503,58	77,33
Total	1536,44	100 %	651,22	100 %

Se puede observar que el alcance (scope) que genera mayor emisión de GEI es el scope 3, dicho scope tiene en cuenta los residuos y su disposición final, las actividades realizadas por terceros y la movilidad de los estudiantes y empleados de la UCO dicha movilidad se refleja en el uso de transporte público, motocicletas y carros particulares.

El cambio a nuevas tecnologías, las nuevas estrategias de transporte, el aprovechamiento de los residuos orgánicos, la adecuada separación en la fuente para el aprovechamiento de los residuos reutilizables, ha permitido que al realizar un comparativo entre los resultados de huella de carbono de los años 2013 y 2014, se observa una reducción total en estos 2 años de 885 Ton CO2/año. Equivalente a una reducción del 57.6 % de generación entre un periodo y otro.

8.3 Estrategias de mitigación que han permitido la reducción de CO₂

Entre las estrategias se encuentran:

- Cambio a luminarias tecnología LED: Este tipo de tecnologías generan una reducción del consumo de energía en un 75%.
- Instalación de sensores de movimiento para la activación y desactivación de las luminarias en las instalaciones: Esta implementación ha permitido que las luminarias permanezcan prendidas solo cuando se encuentre personal circulando, disminuyendo el tiempo de uso y consumo en un 50%.
- Compartir el Vehículo particular: Las emisiones generadas en una cierta cantidad de kilómetros recorridos de esta manera quedan divididas por la cantidad de pasajeros que se movilizan dentro de un mismo vehículo, lo que indica que las personas que implementaron esta medida también redujeron las emisiones de GEI por funcionario en aproximadamente un 80%.
- Trasladarse a pie, en bici, o en transporte público: Permite evitarse el uso de vehículos motorizados particulares que aumentan en un 75 % la generación de CO2 por persona, usando medios alternativos como el transporte público, y el desplazamiento a pie o la bicicleta, permiten llegar a niveles de casi cero “0” emisiones.
- Campañas y educación de Separación en la fuente: Esta alternativa ha permitido la reducción de residuos que se disponen finalmente en el relleno sanitario. Dicha reducción aumentaría la eficiencia de la recolección y disminuiría las emisiones por descomposición y emisiones por vehículos de la empresa

- Adecuaciones Locativas para aprovechar la luz solar: Ha permitido la optimización de los espacios y el no uso de luminarias eléctricas, permitiendo el uso de la luz solar durante la mayor parte del día.
- Cambio de equipos de cómputo: Cambio a tecnologías más eficientes en el uso y la reducción del consumo de energía eléctrica.

8.4 Manejo seguro de sustancias químicas

La empresa minimiza el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y asegura su manejo y almacenaje seguro. Para ello cuenta con el Procedimiento GARE 004.03 (2015/03/10) que establece las acciones para el manejo de sustancias químicas en la Universidad.

El objetivo del GARE es garantizar condiciones de seguridad para empleados, estudiantes, contratistas, visitantes, instalaciones y medio ambiente durante el manejo de los productos químicos que se utilizan en las instalaciones de La Universidad Católica de Oriente. Este procedimiento aplica a todos los procesos y áreas que utilicen productos químicos principalmente Investigación, apoyo docente, centro de publicaciones, servicios generales y vivero comercial.

Se lleva un inventario de productos químicos, biológicos y orgánicos La Universidad Católica de Oriente elabora un listado de los productos químicos usados en sus instalaciones y lo mantiene actualizado, en el formato GAFC.006 “Inventario de productos químicos, biológicos y orgánicos”. Hojas de seguridad y tarjetas de emergencia Las hojas de seguridad se ubican en un lugar de fácil acceso para consulta como centros de documentación, taller de mantenimiento, lugares de almacenamiento de productos químicos y laboratorios de prácticas e investigación. Las hojas de seguridad y las tarjetas de emergencia se actualizan cada 3 años.

Se deben reportar al Jefe de Salud Ocupacional los incidentes o accidentes asociados a productos químicos que causen o no daño a las personas, propiedad y medio ambiente, con el fin de estudiar las causas y prevenir la ocurrencia. Cuando se presente una emergencia por el uso de un producto químico debe procederse según lo indicado en el “Plan de emergencias de la Universidad” y la información consignada en las tarjetas de emergencia.

Color Azul: El área de almacenamiento debe ser segura y especial para tóxicos.

Color Rojo: El área de almacenamiento debe ser especial para sustancias inflamables.

Color Amarillo: Se debe almacenar en un sitio aislado y lejos de materiales combustibles o inflamables.

Color Blanco: El área de almacenamiento debe ser especial para sustancias anticorrosivas.

Color Verde: Riesgo moderado, se debe almacenar en un área general, apropiada para sustancias químicas.

El almacenamiento de productos químicos se debe hacer en áreas destinadas exclusivamente para ellos y se debe informar sobre el tipo y grado de peligrosidad marcándolo con la codificación NFPA, en tamaño adecuado y en lugares que permitan una óptima visibilidad.

Para el caso de los productos químicos manejados en el laboratorio se trabaja el almacenamiento seguro tomando como guía las metodologías SAF-T-DATA de J. T. BAKER, Categoría Toxicológica para Agroquímicos y Matriz de Almacenamiento según los nueve grupos clasificados en la ONU, identificados en el numeral 4.1.4.

No se debe almacenar ningún producto químico sin rótulo en su empaque, el cual puede ser el del proveedor o el rótulo definido por la UCO. Las condiciones de almacenamiento deben considerar, especialmente las incompatibilidades entre productos químicos y los factores que alteran su estabilidad tales como humedad, calor, tiempo de conservación y demás condiciones identificadas en el “inventario de productos químicos” y sugeridas en las hojas de seguridad.

Los productos químicos y los desechos generados se deben manejar con precaución haciendo uso de los elementos de protección personal requeridos, indicados en las hojas de seguridad y siguiendo las indicaciones de las “Normas para la manipulación de productos químicos”.

Los residuos de productos químicos califican como residuos peligrosos los cuales pueden ser aprovechables o no aprovechables. La gestión de estos residuos se regula por el “Procedimiento para el manejo integral de residuos” GARE.003. Finalmente se realiza caracterización de los residuos peligrosos generados en cada dependencia con la finalidad de hacer una disposición final adecuada, teniendo en cuenta que el gestor externo cumpla con los requisitos legales para hacer buena disposición. El plan de gestión está registrado ante la corporación autónoma CORNARE. Este plan se maneja desde salud Ocupacional, en el procedimiento de manejo seguro de sustancias químicas.

8.5 Convenios y alianzas con otras instituciones

La Institución suscribe alianzas estratégicas con entidades del orden regional y departamental como CORNARE, ISAGEN, EPM, entre otras, para la ejecución de proyectos que logren mitigar las consecuencias nocivas contra el ambiente que ha provocado el acelerado desarrollo de la región en los últimos años. De igual modo, desde las unidades de investigación: Biotecnología, Gestión Ambiental y Sanidad Vegetal, la Institución contribuye a alcanzar un liderazgo desde la investigación y la docencia.

La Universidad desarrolla también el Programa de Educación Ambiental PREDA en cooperación con:

- Sena
- Articulación con la Universidad de Caldas.
- Participación en los Comités Técnicos Interinstitucional de Educación Ambiental (CIDEA)
- Convenio entre Santander, Caldas y Antioquia
- Interacción con entidades académicas normativas como CORNARE y CORANTIOQUIA
- Interacción con comunidades, docentes y estudiantes del área de influencia directa
- PRAE-CIDEAM-CIDEA (A nivel departamental)

Como resultados del programa tenemos:

- La UCO está orientando la mesa interinstitucional EPM, ISAGEN, CORNARE y UCO en toma de decisiones sobre el tema ambiental.
- Impacto en las zonas de influencia del Oriente para crear directrices en todo el tema de normatividad ambiental a nivel nacional
- Modelo de evaluación ambiental
- Evaluación al Programa de Evaluación Ambiental
- Investigación evaluativa-Centro de investigación y desarrollo
- Conversatorio Universidad de Manizales
- Se genera el PRAU (Proyecto Ambiental Universitario)

- Se beneficiaron 3.354 estudiantes del Centro de Estudios Regionales (CER) en el periodo entre el 2009 al 2016
- Participaron 6.960 Padres de familia en actividades y encuentros desde 2009 a 2016
- Municipios Beneficiados: San Carlos, San Rafael, San Roque, Santo Domingo, Alejandría, Granada.
- Club científico PREDA.

El Club Científico PREDA conformado por niños del Centro de Estudios Regionales (CER) Tafetanes, del municipio de Granada y la interacción con comunidades, docentes y estudiantes del área de influencia directa de la Central Termocentro, han generado a través del Programa de Educación Ambiental PREDA de ISAGEN S.A E.S.P. sembrar semillas de investigación que hacen posible la transformación de la vida de las comunidades, de la niñez, de las familias. Se han obtenido siguientes resultados:

- Encuentro Nacional de Investigación en la ciudad de Santiago de Cali.
- El Club Científico PREDA ha estado en Medellín, Tunja, Cali con procesos de investigación, COLCIENCIAS, COLHONDAS, CALDAS, a través de convenios que se hicieron con las universidades.
- La niña Karen Paulina Noreña (estudiante rural del Municipio de Granada, Antioquia) y la docente de la Facultad de Ingeniería de la UCO, Natalia Herrera, participaron en la Bienal ExpoSiences International en la ciudad de Bruselas, Bélgica con el proyecto “Lo que hablan las mariposas sobre mi vereda”
- Elaboración de las cartillas “Programa de Educación Ambiental” para el estudio ambiental en las escuelas.

8.6 Otras actividades ambientales

- Con el Ministerio del Medio Ambiente, la UCO trabaja proyectos de educación ambiental a través de la Gobernación de Antioquia.
- Apoyo a los colegios para la implementación de sus PRAES (Proyectos Ambientales Escolares) 25/52.

- Descubrimiento y caracterización de nuevas especies de fauna y flora en zonas de intervención hidroenergética.
- Asesoría para el diseño curricular de la cátedra ambiental en 16 colegios públicos del Municipio de Rionegro.
- La Universidad hace parte de la Mesa ambiental del Municipio de Rionegro

9 Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

La Institución ha implementado diferentes tecnologías y estrategias para la conservación y aprovechamiento de los recursos naturales, entre ellos se destaca los siguientes:

- La Institución ha implementado la Instalación en los laboratorios de prácticas académicas, de deshumidificadores para recolección de agua del ambiente.
- Cambio de luminarias fluorescentes por otras de tecnología Led.

Fueron remplazadas 426 lámparas que consumían 18 W menos cada una, en condiciones de uso total el ahorro sería de 7668 W/H.

En el coliseo también se cambiaron 10 reflectores por otros de tecnología LED que consumen 300 W menos, para un ahorro total de 1000 W/H en condiciones de uso completo.

- Montaje de llaves ahorradoras de agua en los laboratorios.
- Instalación de 6 tanques recolectores de aguas lluvias.
- Cambio de luminarias por tecnología LED de bajo consumo.
- En el nuevo edificio Madre de la Sabiduría se adecuaron dos tanques de agua, cada uno con capacidad de 5.000 litros de almacenamiento con el objetivo de suministrar el agua, apoyado con sistema de bombeo hidrófilo, el cual, eleva la presión para asegurar el abasteciendo las diferentes instalaciones baterías sanitarias del nuevo Edificio. Igualmente, de los cuatro hidrantes de pared de la red contra incendios de la edificación con el fin de hacer recolección de

aguas lluvia y reutilizarla. Como resultado se espera hacer aprovechamiento de 10000 litros de agua diarios de acuerdo con las condiciones climáticas.

- Se instalaron máquinas dispensadoras de tinto y de aromática, que consumen 700 W/H menos.

ANTICORRUPCIÓN

10 Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Para la Universidad la pertinencia y la relevancia social son elementos concomitantes, porque asume que no existe pertinencia si no se es relevante; además, considera que la relevancia social hace pertinente a un programa. En tal sentido, la orientación académica de la Universidad está dada desde la propia misión institucional, y la oferta académica busca responder a las necesidades de la región. En tanto busca responder a la convergencia de intereses de la sociedad, del sector productivo y de los intereses personales, la Institución ha adquirido una imagen favorable y tiene credibilidad y confianza entre sus públicos; la credibilidad de la Universidad es, entonces, resultado de la relevancia social.

A través de estas apuestas la Institución ha buscado consolidar y fortalecer la interacción que desde sus inicios ha mantenido con el entorno. Desde estas instancias, se indaga sobre las necesidades y oportunidades en el orden educativo, social, económico, ambiental, agrícola, de derechos humanos y de ordenamiento territorial plantea la región, buscando dar respuesta mediante la integración de sus funciones sustantivas. En este sentido, se resalta como la Universidad hace presencia institucional en varios escenarios donde se analizan los problemas atinentes al desarrollo social y económico de la región, lo que permite un análisis permanente de las necesidades del contexto y su visión prospectiva. La participación de la Institución se materializa en los siguientes escenarios:

1. Mesa de movilidad Oriente Antioqueño (Gobernación de Antioquia)
2. Mesa de articulación institucional del Oriente Antioqueño

3. Comité Técnico de PRODEPAZ
4. Mesa Pacto Regional para la Paz (Acompañamiento secretaría técnica)
5. Plataforma Oriente Antioqueño 2015 (PROANTIOQUIA-Sector Privado)
6. Mesa de Derechos Humanos del Oriente Antioqueño
7. Comité Universidad-Empresa-Estado del Oriente
8. Mesa de Educación del Oriente Antioqueño - MEDUCA
9. Asociación Colombiana de Floricultores (ASOCOLFLORES)
10. Mesa de Humanismo del Municipio de Rionegro
11. Mesa rural del Oriente Antioqueño
12. Mesa Ambiental del Municipio de Rionegro
13. Comités técnicos Interinstitucionales de Educación Ambiental – CIDEA
14. Red de Violencia Intrafamiliar
15. Red de salud mental

Se resalta además las alianzas interinstitucionales que están encaminados a contrarrestar más directamente los problemas de corrupción:

Alianza	Resultados
Alianza entre la Gobernación de Antioquia, PRODEPAZ, Fundación Iberoamericana para la Democracia y el Desarrollo Local.	<p>Esfuerzo conjunto en el tema de responsabilidad social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación a 28 líderes de la región con el Diplomado Internacional en Gestión Pública y Desarrollo Local. - Visita del profesor Manfred Max Neef, expositor mundial en este tema. Planteó una reflexión sobre ética y responsabilidad social para el desarrollo local.
Alianza ONWARD - Centro de Estudios Territoriales de la UCO	Compartir Buenas prácticas en diferentes ámbitos a nivel internacional.

	Desde el 2013 existe la Alianza con ONWARD, Misión Técnica Internacional sobre gestión pública, desarrollo local y descentralización. Busca la generación de conciencia en los dirigentes regionales sobre su papel en la materialización del desarrollo en su entorno.
Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC)	La misión de la Federación consiste en contribuir al progreso del saber y de sus aplicaciones, y a la construcción de un mundo más justo y más humano.
Alianza Universidad de Minnesota- Universidad de Antioquia, HED y USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)	Formación en litigio estratégico en el marco de los derechos humanos de las comunidades más vulnerables del Oriente Antioqueño.

También en cuanto a este principio, la Universidad realiza con transparencia todos sus procesos y operaciones, estando siempre presta a brindar la información que le es requerida por usuarios internos y externos. Realiza la administración del patrimonio teniendo presente lo establecido en el Artículo 40 de los estatutos: “La administración del patrimonio de la Universidad está a cargo del Consejo Directivo, del Rector y de los Directores, según los respectivos niveles de competencia para cada uno, teniendo siempre presente el criterio de servicio y los objetivos de la Institución. De acuerdo con las normas establecidas en los presentes Estatutos, no se podrán destinar, en todo o en parte, los bienes de la Institución para fines distintos. Los bienes se utilizarán para incrementar el patrimonio y las rentas con miras a un mejor logro de los objetivos propuestos. Así mismo, no se podrán transferir a cualquier título los derechos consignados en los presentes Estatutos. Tiene la Transparencia como un principio asociado al compromiso con la calidad.