



**INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS
NACIONES UNIDAS**



Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO

2017

ÓRGANOS DE GOBIERNO

SALA GENERAL

Presidente

Luis Eduardo Brochet Pineda

Miembros

Diomedes Patiño Gutiérrez

Adolfo Alvis Salcedo

Ricardo Sénior Torres

Carolina Maldonado Jaramillo

Leyla González Domínguez

María Alejandra Frieri Pietro

Representante de los estudiantes

Jesús Manotas Sabalza

Representante de los egresados

Ginna Prasca Méndez

Representante de los docentes

Alexander de Jesús Osorio Barone

Secretaria General

María Fernanda Novoa del Giudice

CONSEJO SUPERIOR

Presidente

Jaime Trucco del Castillo

Consejeros

Mónica Fadul Rosa

Ricardo Ibarra Bustamante

Juan Pablo Cepeda Faciolince

Antonio Cantillo Bustillo

Gil Alberto Facilcón Prasca

Representante de los estudiantes

Santiago Lora Leones

Representante de los egresados

Erika Vanessa Rodríguez Espinosa

Representante de los docentes

Cielo Ladrón de Guevara Vásquez

Rector

Claudio Osorio Lentino

Secretaria General

María Fernanda Novoa del Giudice

ÓRGANOS DE GOBIERNO

CONSEJO ACADÉMICO

Presidente

Claudio Osorio Lentino – Rector

Vicepresidente

Alejandro Dáger Otero - Vicerrector Académico

Miembros

Luis Antonio Meza Lastre - Gerente Administrativo

Ganiveth Manjarrez Pava - Directora de Investigación y Extensión

Ramiro Barragán Bohórquez - Decano Facultad de Ingeniería

Diana Berrocal Garcerant - Decana Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Evelin Tirado Muñoz - Directora de Bienestar Universitario

Representantes de los estudiantes

Rafael Albero Arévalo Cuadrado

Representante de los egresados

María José Cervantes Ballestas

Representante de los docentes

Cristian Herrera Atencio

Secretaria General

María Fernanda Novoa del Giudice

CONTENIDO

1. RESEÑA HISTORICA	6
2. IDENTIDAD INSTITUCIONAL	9
3. DERECHOS HUMANOS	13
Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	13
Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de abusos de los derechos humanos.	20
4. DERECHOS LABORALES.....	28
Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.....	28
Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.....	29
Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	31
Principio No. 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	33
5. MEDIO AMBIENTE	35
Principio No. 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.	35
Principio No. 9: Alertar el desarrollo y difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.	¡Error! Marcador no definido.
6. ANTICORRUPCIÓN	45
Principio No. 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.....	45

1. RESEÑA HISTORICA

El TECNOLÓGICO COMFENALCO es una Institución de Educación Superior, creada en Agosto de 1984 en la ciudad de Cartagena de Indias en Colombia, como una iniciativa de la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO CARTAGENA de “Mejorar la calidad de vida de sus afiliados mediante la prestación de servicios sociales que contribuyan al desarrollo de la región en el marco del sistema de compensación familiar”, en un contexto en el cual la educación es un factor fundamental para alcanzar niveles adecuados de calidad de vida para Cartagena y la Región; en concordancia con la legislación y normas que regulan la educación superior en Colombia.

Desde su creación el TECNOLÓGICO COMFENALCO, como ente autónomo financiera y administrativamente, se ha afianzado como una institución que responde de manera importante a la demanda de profesionales de los sectores empresariales de ciudad, en correspondencia con los propósitos de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, en donde la educación es el eje para alcanzar su objetivo de mejora en la calidad de vida de la población de Cartagena y la Región, desarrolla una estrategia que cubre el ciclo de vida de la educación, desde preescolar pasando por la formación básica y media, la formación para el trabajo y el desarrollo humano y cerrando el ciclo con la educación superior concebida bajo un modelo de formación progresiva, esta última desarrollada por el TECNOLÓGICO COMFENALCO.

En sus inicios TECNOLÓGICO COMFENALCO se concibe con la idea de adelantar procesos de formación tecnológica en aquellos campos en los que la industria, el comercio y otros servicios demandaban profesionales más prácticos y de calidad.

Entre los años 1990-1995 el TECNOLÓGICO COMFENALCO elaboró su Proyecto Educativo pensado en impactar el sistema social cartagenero. En esta medida, se

diseñó e implementó toda una estrategia de formación integral dentro de su modelo pedagógico, que preponderaba la formación en cultura y deportes, ejes fundamentales y características centrales del modelo de formación de la Caja de Compensación de COMFENALCO Cartagena.

En el año 1996 mediante Acuerdo No. 011 del 23 octubre de 1996, el TECNOLÓGICO COMFENALCO adquiere el carácter de Institución Universitaria. Para las directivas de la institución, este paso era coherente con el desarrollo académico, administrativo y patrimonial alcanzado por el TECNOLÓGICO COMFENALCO y la gran aceptación en la comunidad.

Luego en el año 2006 mediante Resolución No. 5246 del 16 de septiembre de 2006, el Ministerio de Educación Nacional autoriza el cambio de carácter académico del TECNOLÓGICO COMFENALCO a Fundación universitaria, reconociendo así la personería jurídica a la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena y permitiéndole ofertar y ejecutar programas de pregrado y posgrados. Carácter que mantiene hasta la fecha.

Esto le permitió a la Institución consolidar una oferta académica muy importante, principalmente propia.

En cuanto a la estructura de gobierno, desde su creación el TECNOLÓGICO COMFENALCO ha tenido en sus órganos de gobierno representación del sector empresarial y de los trabajadores, manteniendo coherencia con los órganos de gobierno de su creador, la Caja de Compensación COMFENALCO Cartagena. El ente máximo de Gobierno que es la Sala General está conformado por representantes de la Caja, como socio fundador y por representante de los profesores, estudiantes y egresados del TECNOLÓGICO COMFENALCO. Le sigue en orden de jerarquía el Consejo Superior que es el Órgano de Gobierno que de manera conjunta con las directivas de la Institución están permanentemente trabajando en pro del cumplimiento de las metas y objetivos de la Institución, tiene una conformación de carácter pluralista integrada por representantes del sector empresarial y de los

trabajadores, representantes con amplia trayectoria y reconocimiento en el sector de la educación de la ciudad y la región, quienes de manera conjunta con los representantes de egresados, profesores y estudiantes, constituyen un valioso grupo humano en pro de los interés de la Institución.

Diferentes mediciones nos permiten evidenciar que, en el 2015, en Cartagena ya se reconoce al TECNOLÓGICO COMFENALCO como una institución de calidad, altamente confiable y con un equipo humano de calidad.

Lograr los resultados que hoy muestra el TECNOLÓGICO COMFENALCO, obedece a la implementación de diferentes estrategias que cubren varios ámbitos las cuales vienen siendo desarrolladas desde su creación. Estas acciones estratégicas tienen un eje fundamental, que se desarrolla en torno al objetivo de “contar con el talento humano comprometido, que asegure la excelencia” en los servicios de educación que presta el TECNOLÓGICO COMFENALCO. Este es el valor fundamental de la Institución, su gente, pero de manera primordial sus docentes.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

MISIÓN

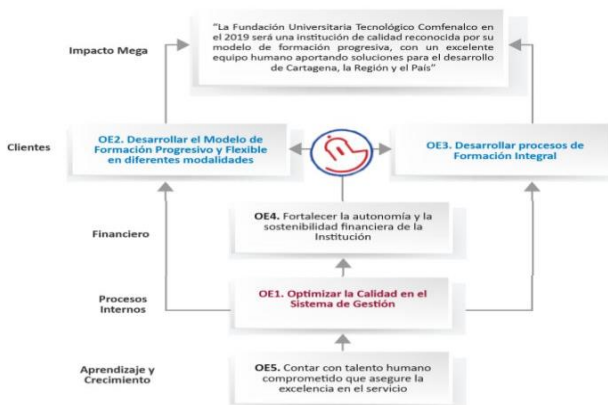
Somos una institución de Educación Superior con personal altamente comprometido, que forma personas integrales con cultura investigadora, innovadora y emprendedora, capaces de transformar e impactar positivamente el sistema social.

VISIÓN

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO en el 2019 será una institución de calidad reconocida por su modelo de formación progresiva, con un excelente equipo humano aportando soluciones para el desarrollo de Cartagena, la región y el país.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los cinco (5) objetivos estratégicos aparecen representados en el siguiente esquema



VALORES

RESPECTO

Concebido como el acatamiento de las leyes, normas, reglamentos y reconocimiento de los derechos de las personas, y el reconocimiento ético y estético que se hace de las condiciones de un individuo por sus atributos y acciones en la sociedad.

EQUIDAD

Entendida como la contribución al acceso a la educación pública superior, a los bienes y servicios que ofrece la Universidad, y a la permanencia en el proceso educativo con criterios de favorabilidad, teniendo en cuenta las capacidades y necesidades de las personas.

TOLERANCIA

Nacida del reconocimiento de la pluralidad y diversidad del ser humano, acorde con los derechos fundamentales consagrados en nuestra Carta Magna y los acuerdos internacionales.

SOLIDARIDAD

Expresada en el reconocimiento al otro, el desarrollo de la sensibilidad social en la disposición de ayuda a los demás y en el trabajo en equipo.

HONESTIDAD

Planteada en el sentido de ajustar el comportamiento y actos a los dictámenes éticos de validez universal, que propendan por una sana convivencia social, un alto desarrollo espiritual y una transparencia total en las relaciones sociales, laborales, y en el manejo de los bienes y asuntos públicos y particulares.



PRINCIPIOS

INVESTIGACIÓN

Alude a la dinámica de la relación con el conocimiento que debe existir en todos los procesos académicos desde la ciencia y la tecnología, así como a la aplicación de los conocimientos universales para la solución de problemas concretos.

CONTEXTUALIZACIÓN

Escenario que da sentido, pertinencia y legitimidad a las acciones implementadas por la Institución. Implica contextualizar todo lo que hacemos para ser lo que queremos ser, y nos compromete con el espacio y objeto de transformación educativa y social.

INTERDISCIPLINARIEDAD

Hace referencia a la búsqueda de convergencia entre fronteras de las disciplinas para crear regiones de conocimiento y saberes que permitan la transferencia de métodos apropiados a la solución de problemas a partir de un

proceso investigativo.

FLEXIBILIZACIÓN

Entendida como la diversificación de los modos y formas de organizar sus estudios, poner al día los conocimientos y las competencias, para actualizar, reconvertir y mejorar la cultura de una institución.

PARTICIPACIÓN

Se entiende como la vinculación real, activa y organizada de los miembros de la comunidad educativa y del sector de la producción, para estructurar las propuestas de formación dentro del más absoluto respeto a las diferencias individuales, de opinión y a los derechos inherentes a la dignidad de las personas.

A continuación, se presenta el Informe de Progreso para el período 2017.

El informe se estructura con base en los principios que promueve el Pacto Global de las Naciones Unidas y se evidencia el compromiso de la institución con cada uno de estos.

DERECHOS HUMANOS

Principio No. 1: *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.*

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO ha definido dentro de sus políticas y planes el cumplimiento de este principio, en correspondencia con sus propósitos y con el alto porcentaje de población vulnerable que maneja, haciendo de éste un eje transversal en la gestión.

Plan de desarrollo 2010-2019

Dentro del Plan de Desarrollo 2010-2019 se definen los valores institucionales (Respeto, equidad, tolerancia, Solidaridad y Honestidad), que comprenden a toda la comunidad académicas como base fundamental de accionar institucional.

De la misma forma, el objetivo estratégico 3 plantea “Desarrollar procesos de formación integral” con el cual la institución busca formar estudiantes no solo en su ámbito profesional, sino también desarrollar las dimensiones de su carácter y personalidad, es decir hacer posible su desarrollo moral y reflexivo como parte de su proceso de formación; que permita dotarlos de una capacidad de juicio para asumir con responsabilidad su lugar en la sociedad de manera integral que contribuya positivamente a la solución de dichos conflictos.

✓ Reglamento Interno del Trabajo

Dentro de las obligaciones del TECNOLÓGICO COMFENALCO contempladas en el Reglamento Interno del trabajo se tiene:

Artículo 70. Son obligaciones especiales del TECNOLÓGICO COMFENALCO:

e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador como a sus creencias y sentimientos.

✓ Formación Integral

Desde la dirección de Bienestar Universitario en este 2017 se trabajó por cumplir cada una de las actividades estipuladas en el plan de acción del área, además gestionar a través de nuestro sistema la articulación con todas las áreas de la institución, pudiendo conseguir los siguientes logros:

ARTICULACIÓN CON PEDAGOGÍA

Dando respuesta al proyecto de formación integral, en el cual se proponen dos tipos de estrategias de intervención como lo son: un direccionamiento curricular y otro pedagógico para el desarrollo de las competencias antropológicas en los estudiantes se propuso unas electivas libres.

- ✓ **Electiva libre virtual:** En esta parte se realizó el montaje y el desarrollo de la electiva libre virtual la cual se implementó en el programa de gestión ambiental para cuarto semestre, cuyo objetivo es trabajar las competencias ciudadanas en los estudiantes, esta se trabajó con una cartilla diseñada para tal fin titulada "Yo frente a mi ser moral y Ciudadano" la cual se montó en la plataforma para que los estudiantes trabajaran con ella. En este semestre se trabajó como una prueba piloto para la implementación de esta y otras dos electivas en los programas académicos en función de la implementación del proyecto de formación integral.

✓ **Construcción de diplomados:**

Diplomado co- creemos: Es una estrategia que estrecha la relación institucional entre tecnología y pedagogía en busca de un proceso educativo más inclusivo en el ámbito de educación superior en Colombia. Esta estrategia tiene dos grandes propósitos:

1. La definición de un modelo de creación colaborativa de Recursos Educativos Abiertos soportado sobre el modelo pedagógico de la institución, la política institucional de inclusión y los antecedentes previos de adopción de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC).
2. La implementación de un ambiente de co-creación que facilite el proceso de creación colaborativa de Recursos Educativos Abiertos.

En este diplomado se estuvo participando en la construcción, organización y puesta en marcha del mismo. En el cual se hizo el diseño de un recurso educativo abierto para la inclusión donde se mostró a través de un poster este diseño. A partir de este diplomado nace la iniciativa de realizar un Foro internacional sobre inclusión en la educación superior en alianzas con otras universidades locales e internacionales, dirigido a docentes, estudiantes de la ciudad, y la dirección de Bienestar participó como ponente en este evento exponiendo las políticas institucionales de inclusión.

Con esta participación se destaca el liderazgo del área de Bienestar en los procesos pedagógicos institucionales logrando así mayor visibilidad y amplitud del alcance de Bienestar

Lo anterior aporta al proceso de formación integral y tiene un impacto positivo en la formación de los estudiantes próximos a graduarse porque a través de la electiva se continúa con su proceso de desarrollo de competencia que inicia en primer semestre con proyecto de vida y esta es transversal a lo largo de su carrera con las otras asignaturas y electivas libres las cuales le ayudaran a egresar con el perfil del egresado que la institución se propuso y con ello con el cumplimiento de la misión institucional.

Los Procesos de Orientación Espiritual propenden por el respeto a la libertad de culto, como derecho fundamental, ofreciendo este servicio a toda la comunidad institucional y fomentando los principales valores y ayudando a las personas a afrontar situaciones de dificultad. Para esto, se ofrece en todas las diferentes sedes de la institución y se realizan actividades permanentes de reflexión y motivación.

La atención de primeros auxilios es otro de los servicios prestados en las tres sedes de la institución, que busca prevenir y atender de forma oportuna a las personas que presenten alteraciones en la salud, o que sufran un accidente dentro de la institución, en su jornada laborales o académica, este servicio se complementa con atención de Área protegida a la fecha se han atendido 3971 miembros de la comunidad académica y administrativa.

Así mismo, se realiza Orientación psicológica, este es un servicio que se presta en forma gratuita a toda la comunidad académica (Docente, Administrativos, Estudiantes, Egresados) es importante resaltar que se brinda a manera de orientación sustentándose en un protocolo de intervención de máximo 5 sesiones en las cuales se debe aminorar el malestar del paciente y derivar a otros profesionales si se hace necesario.

Atención Psicológica					
	Sede A	Sede B	Sede C	Totales	Porcentajes
Administrativo	2	0	0	2	2%
Estudiante	30	36	14	80	88%
Docente	1	0	1	2	2%
Padre de Familia	0	7	0	7	8%
Totales	33	43	15	91	100%

Tabla N° 1.

Número de miembros de la comunidad con atención Psicológica

Fuente: Bienestar Universitario

Algunos de los eventos desarrollados en la institución fueron: la Semana de la prevención, convivencias estudiantiles, semana de los valores, semana de liderazgo y la cultura ciudadana, entre otros.

DESARROLLO HUMANO	2016		2017	
	Cant.	%	Cant.	%
Vida universitaria y desarrollo social				
Fomento de valores y ciudadanía	8005	54%	7938	55,84%
Escuela de liderazgo	230	1,6%	231	1,63%
Servicio de Capellanía	440	3%	1046	7,36%
Semana de liderazgo	5580	37,6%	4460	31,38%
Convivencias	570	3,8%	540	3,80%
Total Vida universitaria y desarrollo social	14825	100%	14215	100%
Orientación psicológica	317	1,20%	242	0,80%
Primeros auxilios	3097	12,10%	3971	13,17%
Semana de la salud	5380	21%	13364	44,33%
Semana de la prevención	3316	13%	2473	8,20%
Semana de la salud mental	2372	9,3%	1301	4,32%
Semana de la mujer	4275	16,7%	4032	13,38%
Campaña Institucional "SEGURO YO" (prevención de alcohol y Drogas. Seguridad Ciudadana-Sexualidad responsable, Manejo responsable de redes sociales	2328	9,1%	4761	15,79%
Total Promoción integral de la salud	25600	100%	30144	100%
TOTAL DESARROLLO HUMANO	40425		44359	

Tabla N° 2

.Número de miembros de la comunidad con participación en actividades de Desarrollo Humano

Fuente: Bienestar Universitario

Ilustración N° 1. Actividades de formación integral

Semana de la prevención



Campaña Seguro Yo



Semana de los valores



Semana Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente



Semana de liderazgo y la cultura ciudadana



Fuente: Bienestar Universitario

Adicionalmente desde la dirección de pedagogía se realizan actividades de formación integral y se pueden resaltar los siguientes logros:

PRINCIPALES LOGROS

- Nueva categorización del grupo de Investigación Pedagógica: Preliminar B
- Validación propuesta de inclusión del inglés en la malla curricular por Consejo Académico
- Micro currículos y proyectos docentes de inglés
- Actualización de todos los micro currículos de los programas
- El modelo de gestión curricular desarrollado en todos los programas
- Articulación de las actividades de Bienestar a los procesos pedagógicos de los currículos
- Validación instrumento para la aplicación prueba Cero
- Inclusión instrumento de autoevaluación de la prueba 360
- Unificación de la estrategia de proyecto de aula para todos los programas



Fuente: Dirección de Pedagogía y Formación Integral

Principio No. 2: *Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de abusos de los derechos humanos.*

De acuerdo a este principio y, en correspondencia con el principio anterior, el TECNOLÓGICO COMFENALCO, ha diseñado sus políticas y procedimiento para su cumplimiento expreso. Así, en su **Reglamento Interno del Trabajo** expresa:

Dentro de las obligaciones las Prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores contempladas en el Reglamento Interno del trabajo se tiene:

Artículo 73. Se prohíbe a los trabajadores:

11) Insultar, amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, estudiantes o visitantes, o llamarlos por apodos o proferir palabras despectivas, ofensivas, etc., durante la jornada de trabajo y dentro del recinto de la institución.

Además, en el capítulo XXIII Régimen interno para la prevención del Acoso laboral contemplado en el Reglamento Interno del trabajo se tiene:

Artículo 86. Se consideran acoso laboral, según las situaciones particulares tipificadas en el artículo 7º de la ley 1010 de 2006, las conductas enmarcadas en las modalidades siguientes:

- a) *Maltrato Laboral*
- b) *Persecución laboral*
- c) *Discriminación*
- d) *Entorpecimiento Laboral*
- e) *Inequidad Laboral*
- f) *Desprotección Laboral*

Así mismo, De acuerdo a lo exigido por el Ministerio del Trabajo en la Legislación Colombiana: *“toda organización debe tener constituido un comité de convivencia el cual se define como un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a cada uno de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo”*. Actualmente la institución cuenta con un comité conformado por 8 trabajadores 4 representantes del empleador divididos en principales y suplentes y 4 del empleado.

En la institución, el actual comité se encuentra constituido para el periodo 2015-2017, y adelanta las siguientes actividades:

- Reuniones ordinarias trimestrales y las que se presenten extraoficiales teniendo en cuenta los casos reportados.
- Elaboración de su plan de trabajo, en el cual se encuentran contemplado actividades como formaciones en manejo y resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, entre otras.
- Socialización de las funciones del comité al personal administrativo y docente.

Durante el periodo de permanencia del comité se realizaron las siguientes capacitaciones que apoyaron el proceso de formación en competencias para garantizar un mejor servicio a las personas.

TEMA	FECHA	N° DE CAPACITADOS
Capacitación: Funciones, Responsabilidades	10 de Marzo de 2017	8 miembros del comité
ABC de los comités de convivencia	23 de Junio de 2017	8 miembros del comité
Acoso Laboral	09 de agosto 2017	8 miembros del comité

Tabla N°3.


Capacitaciones al comité de convivencia 2017

Fuente: Seguridad, salud en el trabajo y ambiente

Las capacitaciones se desarrollaron satisfactoriamente y estas fueron dirigidas a todos los miembros del comité.

Durante el periodo de trabajo del comité se presentó una queja o situación potencial de acoso laboral, la cual fue cerrada satisfactoriamente. Reflejando la buena gestión institucional para mantener altos niveles de bienestar laboral.

Por otro lado, la institución cuenta con un **Reglamento de Higiene y Seguridad**, en correspondencia a lo exigido por el ministerio del trabajo y seguridad social y dando cumplimiento el artículo 349 del Código Sustantivo de Trabajo el cual dice: "Los patronos que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad". La institución cuenta desde el año 2014 con un reglamento de higiene y seguridad industrial, el cual se encuentra publicado y es socializado a través del programa de inducción y reinducción con los colaboradores.


Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO

**Reglamento de Higiene y
Seguridad Industrial**

PRESCRIBE EL SIGUIENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 37, 38, 108, 206, 207, 220, 221, 282, 283, 284, 342, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 9ª de 1979; Resolución 2400 de 1979; Decreto 614 de 1984; Resolución 2013 de 1986; Resolución 1036 de 1986; Resolución 0368 1991; Decreto 120 de 1994; Resolución 2346 de 2002; Resolución 1481 de 2002; Ley 1462 de 2012; Resolución 1489 de 2012, y demás normas con ellas relacionadas.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con el artículo 64 del Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1036 1986, el cual contendrá, como mínimo, los siguientes aspectos:

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de Salud Ocupacional elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1036 1986, el cual contendrá, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los niveles, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegidos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes potencialmente nocivos y/o mantener al trabajador en una actividad acorde a sus aptitudes físicas y psicológicas.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que contribuyan a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originan en los lugares de trabajo que puedan ser causa de enfermedad, o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

BIOMECÁNICO: Postura sedente prolongada; esfuerzo de la voz.

CONDICIONES DE SEGURIDAD: Locativos, eléctricos, trabajo en Altura, Mecánico, Accidentes de Tránsito, Públicos.


Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO

PSICOLÓGICO: Gestión y Características de la organización.

RISGO: Administrativos, laborales no laborales.

QUÍMICO: Líquidos.

BIOLÓGICO: Virus, protozoos.

PABLAGRAFIA: A efectos de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se tratan en el orden de trabajo o enfermedad profesional, la Institución ejerce su control en la fuente, en el medio transitorio o en el trabajador de conformidad con los estipulados en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al iniciar el día.

ARTÍCULO 5. La Institución y sus trabajadores deben estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para regular la implementación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Programa de Salud Ocupacional de la Institución.

ARTÍCULO 6. La Institución ha implementado un proceso de inducción del trabajador a actividades que debe complementar, capacitación respecto a las medidas de prevención y seguridad que en el medio ambiente físico y el trabajo específico que haya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por parte del Representante Legal y mientras la empresa conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de la aprobación, tales como actividad económica de producción, instalaciones físicas, o cuando se dicten disposiciones que modifiquen las normas del Reglamento o que entran en vigencia.

Comunicarse y cumplirse:

Cartagena de Indias, 11 de enero de 2014.


Mauricio Ricardo Ruiz
Representante Legal

Ilustración N°2
Reglamento de Higiene y seguridad Industrial
Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente

En adición, la institución cuenta con un **Consultorio Jurídico**, el cual fue creado mediante acuerdo No 107 de junio 17 de 2010 de Consejo Superior y aprobado por Resolución 006 del 18 de agosto del año 2010 por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena.

El consultorio hace parte del programa de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín en extensión con la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena, y forma parte de un sistema integral de prácticas jurídicas y servicio social a la comunidad menos favorecida de la zona.

En desarrollo de los principios institucionales y legales el consultorio jurídico presta los siguientes servicios:

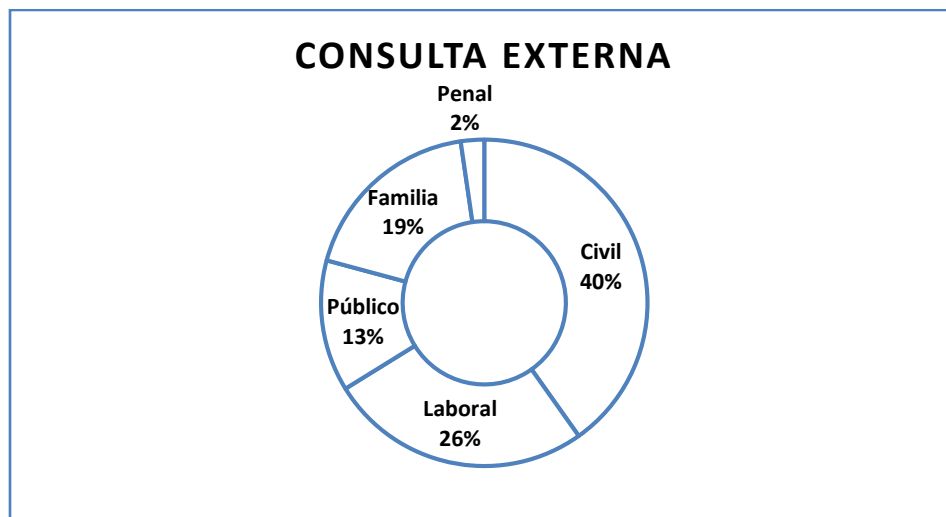
Consulta interna y asesoría jurídica, en las diferentes ramas del derecho (penal, laboral, civil, familia y derecho público), a las personas de escasos recursos económicos, de la ciudad de Cartagena.

Consulta externa, en convenio con entidades públicas o privadas, para que los estudiantes presten sus servicios de asesoría jurídica en dichas entidades.

Servir de centro de prácticas a los estudiantes de cuarto y quinto año de derecho y al semestral realizado de los grados séptimo, octavo, noveno y décimo.

Durante el año 2017 la gestión del consultorio jurídico se enfocó en las siguientes actividades:

Consulta externa: Los Docentes de las diferentes áreas, durante los turnos de atención asesoran a los estudiantes con el fin de brindar conceptos, oportunos y de calidad en las asesorías respecto a los procesos. Esto ha permitido que nuestros practicantes realicen una interacción con las necesidades de la comunidad y apliquen sus conocimientos jurídicos, en las asesorías y procesos adelantados, esta práctica siempre asistida por los asesores de cada área, asignados al consultorio.



Grafica N° 2.
Consulta externa

Fuente: Consultorio jurídico

- Igualmente se gestionó convenio con la Súper Intendencia de Industria y Comercio, para que nuestros estudiantes aborden el estudio y defensa de los usuarios con reclamaciones de derecho al consumo.
- Se gestionó convenio con la Defensoría del Pueblo, para que nuestros estudiantes aborden el estudio y defensa de los usuarios con reclamaciones de derecho.

- Se ha mantenido convenio con la Agencia Colombiana para la reintegración, para apoyar proyecto de asesoría.
- Se ha mantenido convenio con centro de atención laboral. se asignaron dos estudiantes, para apoyar la labor de asesoría que realizan frente a los miembros de los sindicatos en la ciudad.
- Se ha mantenido convenio con la personería de Arjona, los estudiantes cumplen turnos en la personería una vez a la semana, y apoyan al personero en la gestión del caso presentados por la comunidad en la población.
- Con La personería de Turbaco, los estudiantes cumplen turnos en la personería una vez a la semana, y apoyan al personero en la gestión de los casos presentados por la comunidad en la población.
- Se ha mantenido Centro Penitenciario y Carcelario de Mediana Seguridad de Cartagena (cárcel de ternera). En este convenio los estudiantes cumplen turnos en el centro penitenciario y adelantan estudio de casos de los reclusos, para la solicitud y otorgamiento de beneficios en el cumplimiento de la pena.
- Está en ejecución convenio con la Contraloría General de la República.



Distribución estudiantes en convenios

Fuente: Consultorio jurídico



Fuente: Consultorio Jurídico

DERECHOS LABORALES

Principio No. 3: *Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

En el reconocimiento de este principio, la Institución prohíbe en su reglamento interno de trabajo las limitaciones al derecho de asociación:

Artículo 72. Se prohíbe al TECNOLÓGICO COMFENALCO:

4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación

11) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Así mismo, en los contratos de trabajo se especifican las condiciones laborales basadas en el reglamento interno que rige a la institución.

Por último, de acuerdo a lo definido en el artículo 68 de la Constitución Política y en los artículos 14, 18 y 26 del Estatuto General de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO CARTAGENA, se elaboró el **Reglamento de Órganos de participación**, con la finalidad de asegurar la participación de la comunidad educativa en la dirección y planeación del desarrollo de la Institución.

Estos órganos, cuentan con la participación legal y activa de representantes estudiantiles, de docentes, de trabajadores, de egresados, de gremios, de asociaciones sindicales, entre otros, haciendo la toma de decisiones mucho más integra e igualitaria.

Principio No. 4: *Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.*

En el **Reglamento Interno del Trabajo** capítulo XIX se define las “Justas para terminación de contrato de trabajo”:

Artículo 78. Son Justas causas para que el Trabajador, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1° El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2° Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.

3° Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4° Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.

5° Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6° El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7° La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató y,

8° Cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.

De la misma forma, el TECNOLÓGICO COMFENALCO de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, y la resolución N°2013 de 1986 del ministerio del trabajo los cuales resuelven que todas las empresas privadas o públicas que tengan un número de trabajadores mayor a 10, se encuentran obligadas a conformar un **comité paritario de seguridad salud en el trabajo** (Copasst) el cual debe estar conformado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

La Institución se cuenta con un comité el cual tiene fecha de conformación del 30 de marzo del año 2016 el cual tiene una duración de dos años, el cual tiene como objetivo:

Dentro de las actividades realizadas por el comité durante el año se destacan las siguientes:

- Realizar acompañamiento en el desarrollo de las actividades en materia de seguridad industrial, higiene y medicina preventiva y del trabajo.
- Formar parte de equipo de inspecciones de seguridad realizadas teniendo en cuenta el planeador de inspecciones del año en curso.
- Realizar reuniones mensuales para revisar compromisos y dar cumplimiento a su plan de trabajo, o realizar reuniones extra ordinarias en caso de ser requerido teniendo en cuenta si existe algún caso en particular.
- Realizar las investigaciones de accidentes presentados en la institución.
- Visitas a cada una de las sedes para conocer a los trabajadores y que identifiquen al comité para cualquier tipo de requerimiento que pueda ser resuelto por el comité.

Por último, se cuenta con Tarjetas Servicio Oportuno Seguridad como una herramienta virtual, mediante la cual el trabajador reporta por escrito al área de

Seguridad Salud en el Trabajo y Ambiente, las condiciones adversas de SSTA que identifica en su lugar de trabajo.

En la institución el actual comité se encuentra constituido para el periodo 2015-2017, y adelanta las siguientes actividades:

- Reuniones ordinarias trimestrales y las que se presenten extraoficiales teniendo en cuenta los casos reportados.
- Elaboración de su plan de trabajo, en el cual se encuentran contemplado actividades como formaciones en manejo y resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, entre otras.
- Socialización de las funciones del comité al personal administrativo y docente.

Los anteriores comités propenden garantizar cumplimiento de derechos laborales con los que cuentan los trabajadores impidiendo que se den abusos por parte del empleador.

Principio No. 5: *Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.*

Se define contundentemente en el **Reglamento Interno del Trabajo**, en el capítulo XV "Labores prohibidas para mujeres y menores de edad":

Artículo 69. Parágrafo: Trabajos Prohibidos para Menores de Edad: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposiciones severas a riesgos para su salud e integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.*
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.*
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencias de la oxidación y la gasificación.*
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.*

- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- h) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- i) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- j) Trabajos y operaciones que involucran la manipulación carga pesada.
- k) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

Parágrafo : Los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrán ser empleados en aquellas operaciones ocupacionales o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la preservación de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión en donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Además, en el artículo 70. Se define:

l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

n) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliar al Sistema Integral de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el TECNOLÓGICO COMFENALCO

La institución, en toda su historia no ha presentado ningún caso de violación a este principio.

Principio No. 6: *Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

El cumplimiento de este principio se encuentra definido en el procedimiento de "Selección del personal docente" y "Selección del personal administrativo" por la Dirección de Talento Humano. Las vacantes son publicadas en el portal del empleo.com en la cual podrán participar todas las personas que cumplan con todos los requisitos establecidos para la inscripción en el mismo. En cada una de las convocatorias publicadas se describe los requerimientos del personal con base a la educación, formación y experiencia.

Para el personal administrativo se cuenta con una escala salarial de acuerdo a los roles establecidos (Rol operativo, Rol apoyo, Rol Coordinación, Rol Táctico, Rol estratégico II y Rol Estratégico I)

En cuanto al personal Docente se cuenta con un MANUAL DE PUNTOS PARA CLASIFICACIÓN Y ASCENSO DEL ESCALAFON DOCENTE DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO, el cual especifica los puntajes para el ascenso en el escalafón y los requisitos que se deben cumplir para subir de una

escala a otra, aprobado el 26 de noviembre del 2016 bajo el Acuerdo No. 166 reformando parcialmente el estatuto docente.

Durante el año 2017 se generaron los siguientes empleos, en las distintas modalidades de contratación.



Grafica N° 2.
Empleos Generados 2017
Fuente: Talento Humano

MEDIO AMBIENTE

Principio No. 7: *Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.*

Dentro del **Plan de Desarrollo 2010-2019** se define en el objetivo estratégico 3 “Desarrollar procesos de formación integral” se plantea en uno de sus objetivos de segundo nivel “Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica”, con lo cual la institución busca desde sus programas académicos incorporar una perspectiva ambiental, adicionalmente adelantar acciones en busca de la preservación de medio ambiente. Esto no solo demuestra la intensión de la institución en formar estudiantes no solo en su ámbito profesional sino como un ser integral.

Así mismo, la institución cuenta con una **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente** en la cual se define en sus literales 4 y 5 los componentes ambientales:

4. *Proteger la propiedad y prevenir el impacto socio - ambiental, como mecanismos para el mantenimiento de un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a las necesidades del personal y de los servicios ofrecidos.*
5. *Mantener prácticas de responsabilidad social con nuestros grupos de interés que garanticen el desarrollo sostenible de nuestro entorno”*

La institución cuenta con un **Manual de Sistema de Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente**, en el cual se define el programa de gestión ambiental donde se cuenta con un programa de manejo integral de residuos sólidos, Matriz de aspectos e impactos ambientales y Matriz de requisitos legales ambientales.

PRAUS

Los Proyectos Ambientales Universitarios (PRAU), son contemplados en la Política Nacional de Educación Ambiental en la estrategia "dimensión ambiental en la educación formal", los cuales proponen involucrar la dimensión ambiental en el currículo de la educación superior. Por lo que se estructura un PRAU bien estructurado y pertinente a las problemáticas ambientales presentadas a nivel administrativo y académico, por lo que se realizan los programas enfocados en la optimización, uso y buen manejo de los recursos naturales.

Programa	Actividades	Seguimiento
Programa recurso hídrico	Realizar seguimiento (tabla de consumos y gráfica tendencial) a los consumos de agua.	Se realizó el seguimiento mensual del consumo de agua en la institución, esto con el fin de identificar los meses de mayor consumo en el plantel, con un consumo anual promedio de 370.5 m3.
	Sensibilizar y capacitar a todo el personal en el ahorro y uso eficiente del agua (mediante correo electrónico reflexión, videos).	Se realizaron campañas de sensibilización con el personal administrativo y estudiantes por medio de las plataformas virtuales como redes sociales y correos electrónicos.
	Desarrollar acciones direccionadas hacia la optimización y ahorro del recurso hídrico.	Se realizaron campañas de sensibilización con el personal administrativo y estudiantes por medios virtuales, enfocados en la optimización y ahorro del agua.
	Mantenimiento y revisión de instalaciones internas (sanitarios, orinales, grifos, redes de distribución y medidores).	La coordinación de infraestructura realizó una revisión de las instalaciones internas como lo son los sanitarios, orinales, grifos,

		redes de distribución y medidores, en la cual no se logró evidenciar daño o fuga alguna.
Programa energía eléctrica	Seguimiento (tabla de consumos y gráfica tendencial) a los consumos de energía.	Se realiza seguimiento a los consumos en la institución y se muestra el análisis tendencial, se obtuvo un consumo (Km/h) promedio de 81287.
	Medición de ruido ambiental y ocupacional	Se realizó medición de ruido ocupacional en algunos puntos de la institución.
	Medición de iluminación	No se realizaron mediciones
	Realizar la hora ecotecno (de acuerdo wwf) para crear conciencia sobre el ahorro de energía	No se realizaron mediciones
	Sensibilización y Capacitar a todo el personal por el ahorro y uso eficiente de la energía eléctrica	Se realizaron campañas de sensibilización con el personal administrativo y estudiantes por medio de las plataformas virtuales.
	Implementación de nuevas tecnologías ahorradoras de energía eléctrica	Revisiones de instalaciones por la coordinación de infraestructura.
Programa de residuos solidos	Sensibilización y Capacitación sobre en el manejo adecuado de los residuos sólidos, separación y clasificación en la fuente	Campañas de sensibilización de separación en la fuente haciendo alusivo los puntos ecológicos.
	Capacitación sobre la implementación del PGIRS	Se realizaron campañas de divulgación
	Reciclatón (Celebración día mundial del Reciclaje)	Se realizó el RECICLATON, acompañados de la comunidad aledaña como una estrategia de inclusión en la problemática local, a los diferentes programas institucionales y sectores

		administrativos recuperando así un total de 229.37 kg de material, de los cuales fue beneficiada la Fundación CORECA.
	Validación de la cantidad de residuos ordinarios facturados.	Se realiza seguimiento a los consumos en la institución y se muestra el análisis tendencial, se obtuvo un promedio de 8679 kg dispuestos.
Programa de educación ambiental.	Exposición técnica que permita aclarar e informar a estudiantes y administrativos sobre el buen manejo y uso de los recursos para un total aprovechamiento. (correo institucional, foros, talleres, conferencias, carteles, folletos)	Se realizaron campañas de divulgación de tips ambientales
	Realización de capacitaciones en conjunto con los estudiantes y envió de información que ayuden a la difusión amplia de las recomendaciones y los beneficios que está en seguir las recomendaciones.	Se realizaron campañas de sensibilización con el personal administrativo y estudiantes por medio de las plataformas virtuales.

Tabla N° 4.

Programas Ambientales

Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

Se resalta que el TECNOLÓGICO COMFENALCO cuenta con certificación en RUC Registro Único de Contratistas desde el año 2012 el cual se ha logrado su recertificación anual hasta la fecha. El RUC abarca en uno de sus componentes la protección ambiental, responsabilidad social, calidad, entre otros.

Cada año para la primera semana del mes de marzo, se realiza la declaración de los residuos peligrosos generados en el año inmediatamente anterior, esto debe ser diligenciado a través de la plataforma habilitada por el IDEAM. Como se logra apreciar en la ilustración 1 se refleja información de los residuos generados durante el año 2017.

Información para el Periodo : 2017

Periodo	Cantidad Total Generada de Residuos o Desechos Peligrosos, en Kilogramos	Media Movil (De los Últimos 6 Meses) En Kilogramos
Mes 1	221.58	
Mes 2	56	
Mes 3	92.5	
Mes 4	0	
Mes 5	139	
Mes 6	294	
Mes 7	20	100.3
Mes 8	219.75	127.5
Mes 9	11.75	114.1
Mes 10	4.5	114.8
Mes 11	0	91.7
Mes 12	0	42.7
Total en el Periodo de Balance, en Kilogramos	1059.08	98.5
Pequeño		<input checked="" type="checkbox"/>
Mediano		
Grande		

Actualizar

Ilustración N° 3.
Registro IDEAM

Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

Se logra evidenciar una disminución del 27.3% de residuos generados, esto por motivo de las campañas de sensibilización realizada igualmente como resultado

del convenio entre la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco y La Corporación Reciclajes de Cartagena (CORECA).

Por último, el TECNOLÓGICO COMFENALCO es coherente desde su misión, con el cumplimiento de este principio, contando en la actualidad con un programa académico tecnológico denominado "TECNOLOGÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL INDUSTRIAL", un programa universitario "INGENIERÍA AMBIENTAL" y una especialización "GERENCIA AMBIENTAL".

Adicionalmente desde la academia se realizan actividades ambientales en apoyo con la comunidad, con el distrito y se organizan convenios de ayuda con distintas entidades



Ilustración N° 4.

Foro Ruido

Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

Principio No. 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Dentro de las principales actividades realizadas se encuentran el reciclaje anual, el cual es adelantado en colaboración con los programas académicos e invitados de diferentes instituciones educativas y colegios del sector aledaño a la institución. Esta actividad busca sensibilizar a la población acerca de lo importante de clasificar los residuos.

Tabla N° 3. Histórico de material reciclable recolectado en Reciclaje 2017

AÑO	CANTIDAD RECOLECTADA(KG)	COOPERATIVA O FUNDACIÓN BENEFICIADA
2017	460	CORECA



Fuente: Seguridad, salud en el trabajo y ambiente

De la misma forma, durante el año se realizan **sensibilización por parte de los programas ambientales**, a través de campañas digitales masivas a toda la comunidad académica.

Durante el año se enviaron vía mail recomendaciones ambientales a la comunidad académica y administrativa en diferentes temas con el objetivo de sensibilizar a las personas para tomar actitudes que sean amigables con el medio ambiente y contribuir cada uno al ahorro y preservación de los recursos, finalmente esto nos lleva a la consolidación de una cultura institucional amigable medio ambientalmente.

Dentro de las campañas realizadas podemos destacar "**Pilas con el Ambiente**", el cual es un programa liderado por la ANDI, que busca recolectar las pilas de los dispositivos electrónicos que ya no se utilizan para darles una adecuada disposición final. En la institución se cuenta con dos puntos de recolección uno ubicada en Sede A cafetería principal segundo piso y otro ubicado en sede B dirección de programas ambientales cuarto piso.



No intentes recargar las pilas agotadas,
mejor llévalas a nuestros **puntos**
de recolección y

PONTE LAS PILAS CON EL AMBIENTE



Quando tus pilas dejan de ser útiles
se vuelven residuos peligrosos y deben
tener una gestión ambientalmente segura

¡PILAS CON EL AMBIENTE!
POR UN CONSUMO RESPONSABLE



Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO
VIGILADA MINEDUCACIÓN

Pilas con el ambiente

Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO
VIGILADA MINEDUCACIÓN

Pilas con el ambiente

Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente

		
<p>SEDE B DIR. PROGRAMAS 4 PISO</p>	<p>SEDE A CAFETERIA 2 PISO</p>	<p>Fundación Universitaria TECNOLÓGICO COMFENALCO</p> <p>Pilas con el ambiente</p> <p>PUBLICIDAD</p>

También, se realizó la “**Iniciativa de toma de oficinas administrativas**” con el objetivo de garantizar cobertura, pues en muchas ocasiones es difícil sensibilizar a toda la población, de allí nació la estrategia de realizar actividades en cada una de las oficinas administrativas de la institución donde se trataban diferentes temas enfocados a generar una conciencia ambiental.

Entre las actividades desarrolladas se destacan:

- Vistas del capitán Aseo, con el objetivo de mantener una adecuada clasificación de residuos.
- Pruebas pilotos de uso de papel ecológico en las oficinas que presentan el mayor consumo de papel en la institución (CAE, Admisiones, 2 direcciones de programa y Compras)
- OFICINA TECNO SOSTENIBLE: Eslogan de la actividad: “oficinas tecno sostenibles, la educación comienza en casa”.



Objetivo: Fortalecer la cultura ambiental en el cuerpo administrativo, por medio de la realización de actividades que combinen la lúdica, junto con el compromiso institucional con el cuidado del ambiente y su sostenibilidad

6. ANTICORRUPCIÓN

Principio No. 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

El área de control interno se crea como un instrumento para el mejoramiento de su gestión, articulando los componentes de seguimiento y control de la Institución de manera que funcionen como un sistema armónico, en la siguiente grafica se muestran los objetivos del SCI Sistema de Control Interno.

Durante el año 2017 en ente de control interno realizó procesos de auditoria a distintas áreas teniendo en cuenta el plan de trabajo, en donde se identificaron desviaciones e incumplimientos de procedimientos, lo cual generó que se realizaran planes de seguimiento y mejora con el objetivo de evitar que estas situaciones afectaran la institución de una manera negativa, Estos planes se encuentran cerrados en su totalidad.



Gráfica N° 1.

SCI Sistema de Control Interno

Fuente: Dirección de Control interno