



Informe de Involucramiento

PACTO GLOBAL

2020 - 2021

CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA
DEL CARIBE – CECAR

VIGILADA MINEDUCACIÓN



PRESENTACIÓN

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR reafirma su compromiso con la contribución al desarrollo sostenible, la convivencia y la paz en la Región Caribe colombiana y el país, mediante el ejercicio de la Docencia, la Investigación, la Proyección Social y las Actividades de Extensión. Por ello, su direccionamiento estratégico se alinea con los áreas y principios de Pacto Global de las Naciones Unidas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Este Informe de involucramiento representa el segundo documento que demuestra los avances y logros de la Institución en los años 2020 y 2021 para la contribución de los principios de Pacto Global de manera general. De igual manera disponemos de una serie de informes de gestión y la plataforma CECAR SOSTENIBLE (<https://cecar.edu.co/cecar/cecar-sostenible>) que contienen información específica sobre las buenas prácticas y metas alcanzadas en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible – Agenda 2030.

Para CECAR es un orgullo presentar este Informe de Involucramiento de Pacto Global 2020-2021 ante Pacto Global y otras instituciones. Con esto, ratificamos nuestro compromiso y seguiremos trabajando día a día por ser una universidad sostenible.

Noel Alfonso Morales Tuesca

Rector

Corporación Universitaria del Caribe - CECAR

Tabla de Contenido

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN.....	5
PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	6
2. ANALISIS DEL CONTEXTO	9
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y ASPECTOS GENERALES.....	0
3.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	0
3.2. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	23
3.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	24
3.4. SISTEMA INSTITUCIONAL DE AUTOEVALUACIÓN PERMANENTE – SIAP	25
3.5. SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	25
3.6. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	25
3.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	25
3.8. SISTEMA DE INSTITUCIONAL DE AUTOEVALUACIÓN PERMANENTE – SIAP	26
4. FACTORES DINAMIZADORES.....	27
4.1. CONTEXTO.....	27
4.2. GOBIERNO INSTITUCIONAL.....	27
4.3. PRINCIPIOS Y VALORES.....	27
4.4. GRUPOS DE INTERÉS.....	27
4.5. DESARROLLO SOSTENIBLE, CONVIVENCIA Y PAZ	28
4.6. CULTURA DE LA CALIDAD	28
4.7. RENDICIÓN DE CUENTAS	28
4.8. REVISORÍA FISCAL.....	28
5. ESTANDARES LABORALES.....	29
5.1. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	29
5.2. HORARIO LABORAL.....	29
5.3. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	30

5.4.	DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	30
5.5.	VACACIONES REMUNERADAS	30
5.6.	PERMISOS Y LICENCIAS.....	31
5.7.	SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN	32
5.8.	SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	32
5.9.	ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
5.10.	MEDIDAS ADOPTADAS DESDE EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN PRESENCIA DEL COVID-19 EN COLOMBIA.....	34
5.11.	ACTIVIDADES POST CUARENTENA.....	35
5.12.	PROGRAMA DE APOYO SOCIOECONÓMICO.....	38
5.12.1.	BECAS Y AUXILIOS	38
5.12.2.	PLAN PADRINO	38
5.13.	ACCIONES ANTE LA CONTINGENCIA COVID-19	39
6.	DERECHOS HUMANOS - CENTROS DE PROYECCIÓN SOCIAL	42
6.1.	GENERALIDADES DE LA PROYECCIÓN SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN	42
6.2.	OBJETIVOS DE LA PROYECCIÓN SOCIAL.....	42
6.3.	LOGROS PRACTICAS PROFESIONALES.....	43
6.4.	CENTROS Y CONSULTORIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL	44
6.5.	CENTROS DE PROYECCIÓN SOCIAL	45
6.5.1.	CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIO JURÍDICA A VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.....	45
6.5.2.	CENTRO DE FAMILIA.....	46
6.5.3.	CONSULTORIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL.....	47
6.5.4.	CONSULTORIO DE PSICOLOGÍA.....	47
6.5.5.	CONSULTORIO ARQUITECTÓNICO	48
6.5.6.	CONSULTORIO EMPRESARIAL.....	48
6.6.	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	49
7.	CECAR SOSTENIBLE.....	50

7.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE APLICADOS EN CECAR	50
7.2. INTERNACIONALIZACIÓN EN EL MARCO DE LOS ODS.....	4
7.3. PROYECTO AMBIENTAL UNIVERSITARIO - PRAU	55

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR es una Institución de Educación Superior que contribuye al desarrollo sostenible, la convivencia y la paz en la Región Caribe colombiana y el país, mediante el ejercicio de la Docencia, la Investigación, la Proyección Social y las Actividades de Extensión, orientadas a la formación integral de profesionales, la generación de conocimiento científico, el desarrollo tecnológico, artístico y la innovación social y empresarial.



VISIÓN

Ser Universidad líder en la contribución al desarrollo sostenible, la convivencia y la paz de la Región Caribe, reconocida a nivel nacional e internacional por la formación de profesionales integrales, capaces de influir en la transformación de las realidades sociales y económicas de su entorno.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR reconoce la libertad, la democracia, la ciencia, la justicia, la ética, la cultura ecológica, los derechos humanos y el desarrollo humano sostenible, como principios y valores Rectores que guían su accionar formativo. En virtud de ellos, promueve el acceso a la educación superior como medio para la realización plena del hombre y el desarrollo armónico de la sociedad; un estilo de gobierno democrático y participativo y una administración transparente de su gestión; el respeto al pluralismo ideológico, a la dignidad humana, a la libertad de cátedra, a los valores de la nacionalidad y la cultura, e impulsa la defensa de los recursos naturales y la conservación del medio ambiente.

2. ANALISIS DEL CONTEXTO

En Colombia y en particular en la Región Caribe, en el contexto de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR se identifican y analizan factores políticos, económicos, sociodemográficos, tecnológicos, ambientales y legales que tienen relación directa e indirecta con el desarrollo de las funciones sustantivas de Docencia, Investigación, Proyección Social y las actividades de Extensión. Por lo tanto, a continuación, se relacionan los factores más significativos a considerar dentro del presente Informe de Cumplimiento de Pacto Global.

Las políticas públicas en materia de educación superior para el país, están descritas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad (Ley 1955 de 2019). Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.

En el PND (2018), se determinó: En educación superior, se avanzará en brindar más oportunidades de acceso a una educación de calidad, con un énfasis en las poblaciones vulnerables, contribuyendo al logro de la equidad y la movilidad social. En tal sentido, se plantea como prioridad el fortalecimiento de la educación pública, a través de nuevos recursos para inversión y funcionamiento, la implementación de un esquema de gratuidad gradual, y de propuestas para avanzar en la desconcentración de la oferta y llegar a zonas y regiones apartadas, la promoción de la educación virtual, el fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad y la formación de capital humano de alto nivel

Apuesta para impulsar una educación superior incluyente y de calidad, en este se establecen las principales apuestas del gobierno:

- 1) Fortalecimiento de la educación superior pública
- 2) Financiación de la educación superior
- 3) Gradualidad en la gratuidad en el acceso a la educación superior para población vulnerable
- 4) Reconocimiento de la excelencia académica

- 5) Cierre de brechas regionales y urbano-rurales
- 6) Educación virtual
- 7) Fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad
- 8) Formación de Capital Humano de Alto Nivel

En relación con los factores económicos, el Producto Interno Bruto (PIB) durante el periodo 2016-2020 presentó un crecimiento sostenido gracias a los diferentes sectores de la economía:

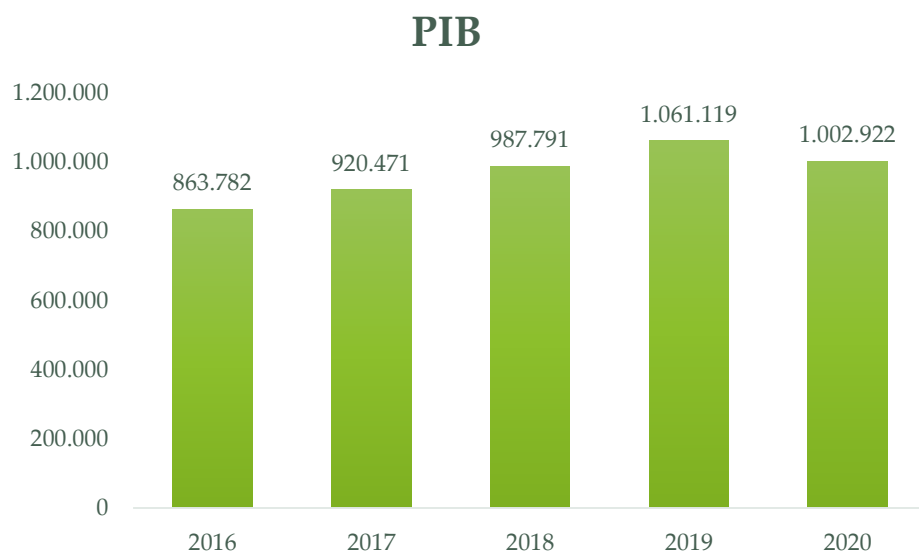


Gráfico 1. Producto Interno Bruto en Miles de Millones de Pesos 2016 a 2019. DANE, Cuentas Nacionales

La contribución del sector educación dentro de las actividades económicas del PIB Nacional representó un valor superior al 4,7% en los años 2016, 2017 y 2018, y parcialmente un valor inferior en el 4,61% hasta el tercer trimestre del año 2019.

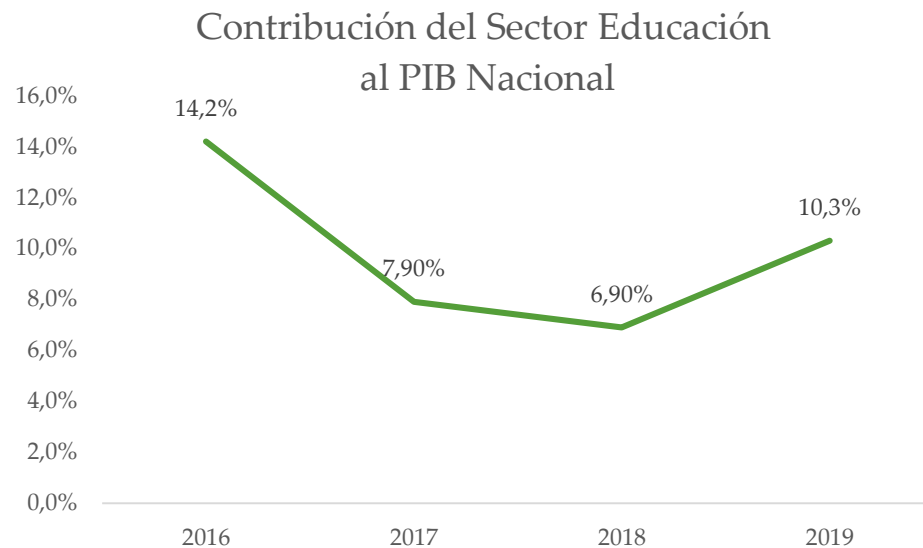


Gráfico 2. Contribución Porcentual del Sector Educación al PIB Nacional Periodo 2016 – 2019. DANE, Cuentas Nacionales

La Región Caribe representada por sus ocho departamentos contribuyó al PIB Nacional en el año 2016 con el 15,2%, en 2017 con el 15,2%, en el 2018 con el 15,24% y en el 2019 con el 15,1% respectivamente. Los departamentos que tienen una mayor contribución son Atlántico, Bolívar y Cesar. **El departamento de Sucre representa el 0,8% del PIB Nacional durante los últimos 4 años, ubicándose por debajo del resto de departamentos de la Región Caribe.**

Participación del PIB en Miles de Millones y Porcentual en la Región Caribe

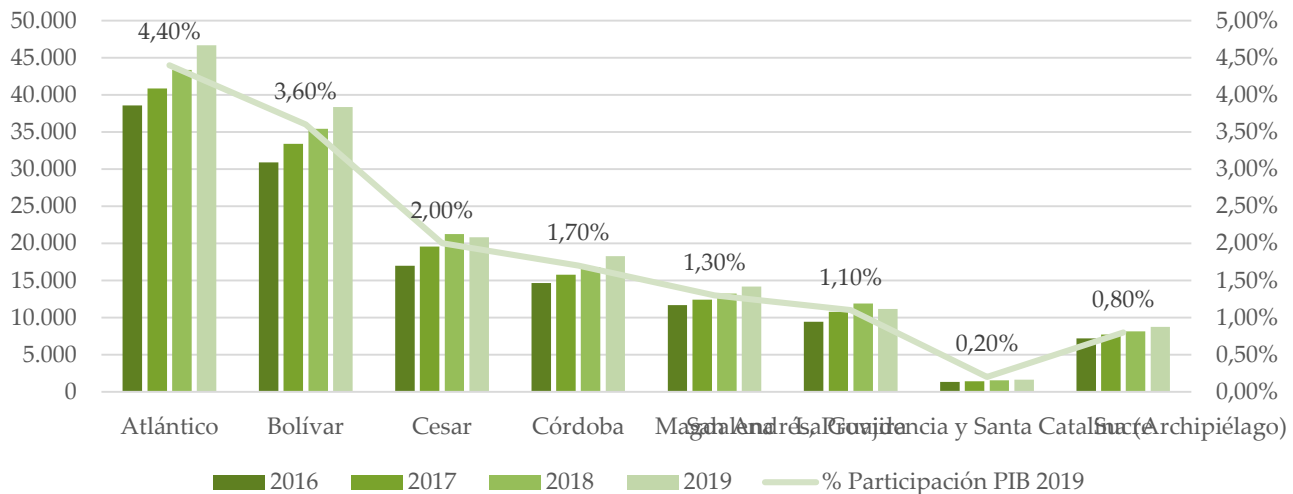


Gráfico 3. Contribución Porcentual del Sector Educación al PIB Nacional Periodo 2016 – 2019. DANE, Cuentas Nacionales

La composición de los sectores económicos que contribuyen al PIB del departamento de Sucre en el año 2019 muestra que las actividades que presentaron mayor aporte fueron Administración Pública y de Defensa con el 31,9%, seguido el Comercio, Hoteles y Reparación con el 17,8% y Construcción con el 10,8%.

Los tres sectores del departamento de Sucre que tienen mayor participación en el PIB relacionados anteriormente, tienen mayor porcentaje de participación que las cifras nacionales en el mismo periodo, dado por las actividades de las entidades públicas y de defensa, así como el comercio, las actividades de hotelería en los municipios de la Sabana y del Golfo del Morrosquillo; y finalmente, el dinamismo del sector de la construcción impulsó el PIB del departamento.

Participación del PIB por Actividades Económicas, Departamento Sucre - 2019

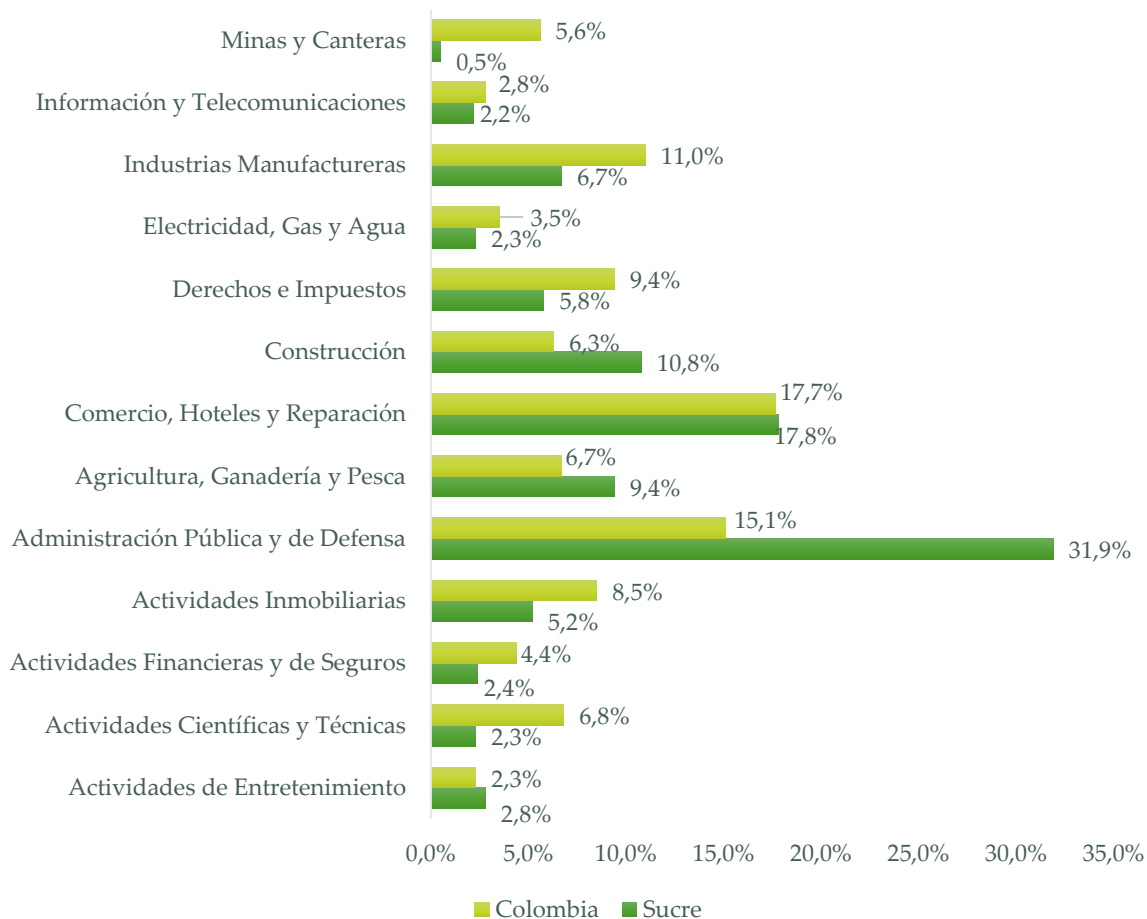


Gráfico 4. Participación del PIB por Actividades Económicas del Departamento de Sucre Periodo 2019. Perfil Económico Departamental Sucre

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) del país presentó un comportamiento de disminución entre los años 2016 y 2020 pasando de 5,75% a 1,61%, en donde en el año 2020 se presentó una disminución del -2,19% con respecto al año inmediatamente anterior. El IPC de la ciudad de Sincelejo registró un comportamiento variable pasando del 7,8% en el año 2016 a 1,67% en el 2017, y posteriormente un incremento llegando al 3,18% en el 2018, cifra que continuo su crecimiento al 3,53% en el 2019, pero para el año 2020 presentó una disminución del -2,6%.

Índice de Precios al Consumidor (IPC) Colombia y Sincelejo

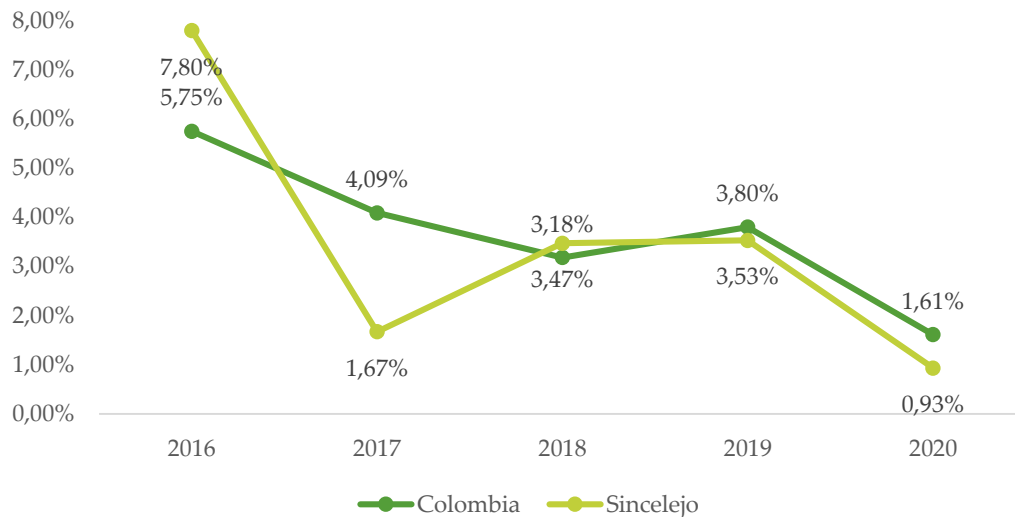


Gráfico 5. Índice de Precios al Consumidor (IPC) de Colombia y la Ciudad de Sincelejo en el Periodo 2016-2020. DANE

En relación a la variable de empleo y desempleo, las tasas de desempleo nacional y de los departamentos de la Región Caribe se han mantenido en cifras inferiores a un dígito porcentual en los últimos años 5 años, con excepción al departamento del Cesar, que ha registrado cifras entre el 10,9% y 15,5%. El desempleo en el departamento de Sucre presentó una leve disminución entre los años 2016 y 2018 pasando del 9,4% al 9,1% respectivamente, pero en los años 2019 y 2020 presentó un aumento pasando del 11,2% al 14,9% respectivamente. **De lo anterior, sucre se ubica entre los departamentos con mayor índice de desempleo en la Región Caribe.**

Tasa de Desempleo Nacional y Departamentos Región Caribe

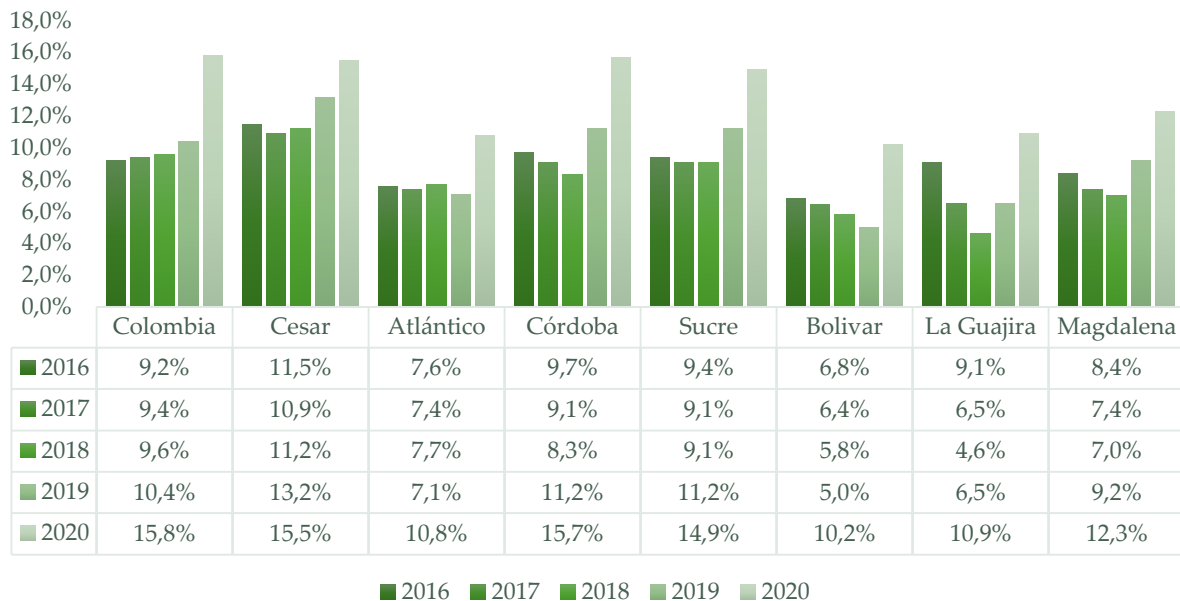


Gráfico 6. Tasa de Desempleo Nacional y por Departamentos de la Región Caribe Periodo 2016-2020. DANE, Cuentas Nacionales

La tasa de ocupación Nacional se mantuvo en tres años consecutivos (2016, 2017 y 2018) con la cifra del 58%, en los siguientes dos años este presentó disminución del 56,9% y 50,1% respectivamente, cifras que están por muy debajo de los años anteriores. En la Región Caribe solo dos de los ocho departamentos registraron en el año 2020 una cifra superior al 50,1%, los cuales fueron atlántico y La Guajira.

El departamento de Sucre ha mantenido una tasa de ocupación en tres años consecutivos. En el año 2016 registró un 54,4%, en 2017, 54,3% y en 2018, 56,6% respectivamente; presentado un leve crecimiento en la población ocupada con relación al número de personas que integran la población en edad de trabajar, para el año 2019 y 2020, presentó una disminución del 53,9% y 47,3%.

Tasa de Ocupación Nacional y Departamentos de la Región Caribe

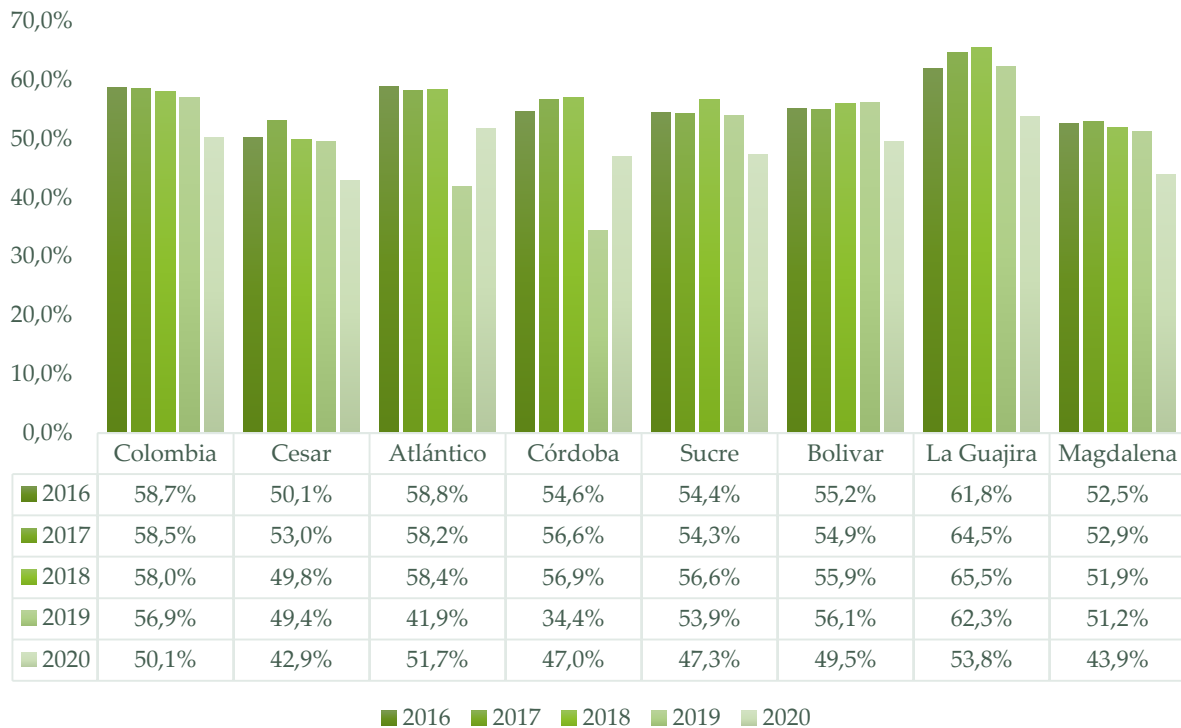


Gráfico 7. Tasa de Ocupación Nacional y por Departamentos de la Región Caribe Periodo 2016-2020. DANE, Cuentas Nacionales

En competitividad nacional y regional, el Índice Departamental de Competitividad (IDC) del Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario es una herramienta que provee información pertinente, robusta y confiable a partir de trece (13) pilares que conforman el IDC para que las regiones y los treinta y dos (32) departamentos de Colombia, incluyendo Bogotá D.C. puedan tomar decisiones de política pública y de iniciativas privadas para mejorar el bienestar de los ciudadanos. El departamento de Sucre se encuentra en la posición veintitrés (23) con un puntaje de 4,25.

Índice Departamental de Competitividad 2020 - 2021

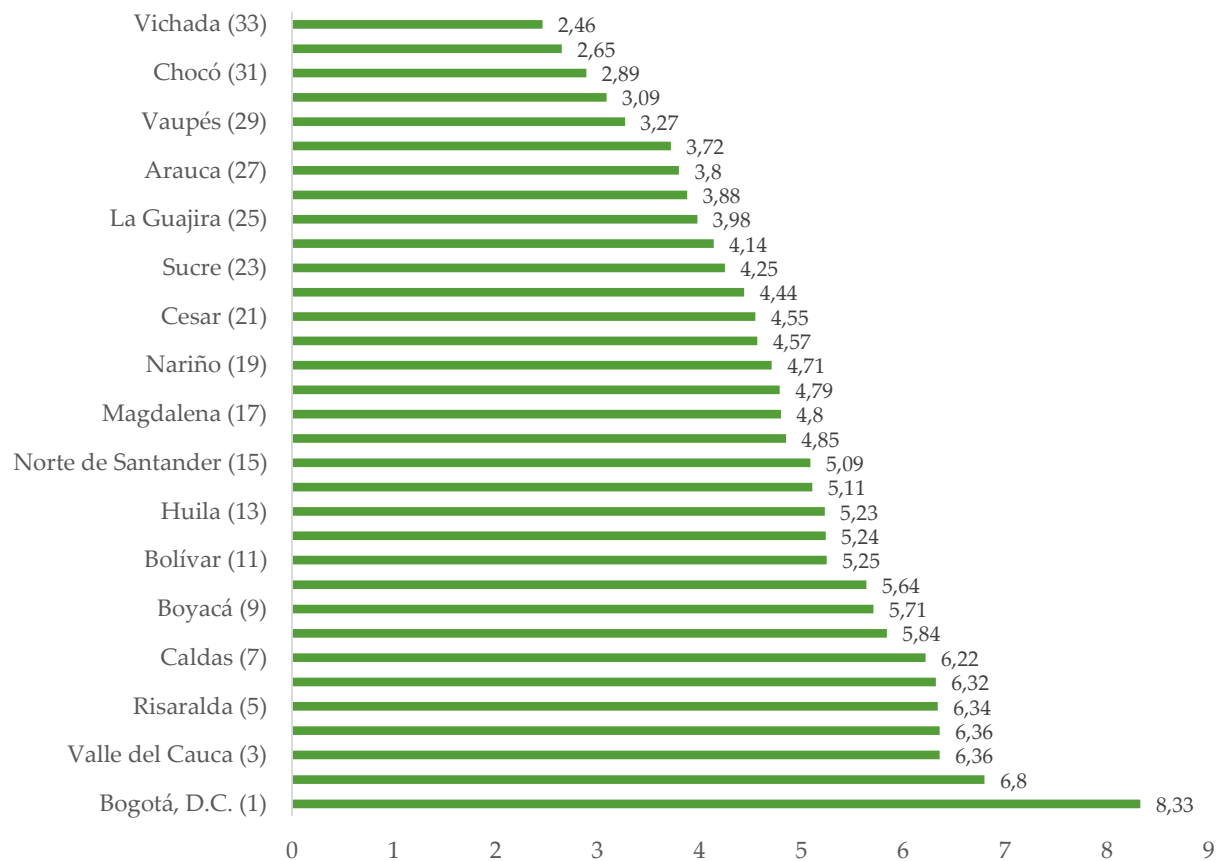


Gráfico 8. Puntaje General y Posición en el Índice Departamental de Competitividad (IDC) 2020 - 2021.
Consejo Privado de Competitividad

Los puntajes por los trece pilares del IDC para el departamento de Sucre para el año 2020 mostraron que las mejores calificaciones fueron para: **Entorno para los Negocios, Tamaño de Mercado y Salud con el 6,84, 6,39 y 5,92 respectivamente.** Estos puntajes se mantuvieron y aumentaron con respecto al año 2019, con una leve disminución en el pilar Salud.

Los pilares con más bajos en el año 2020 puntajes fueron: Educación Superior y Formación para el Trabajo, Sistema Financiero, Innovación y Dinámica Empresarial con el 2,44, 1,74 y 1,53 respectivamente, manteniendo la relación con respecto al periodo anterior 2018.

Puntajes por Pilares del IDC 2019 - 2020

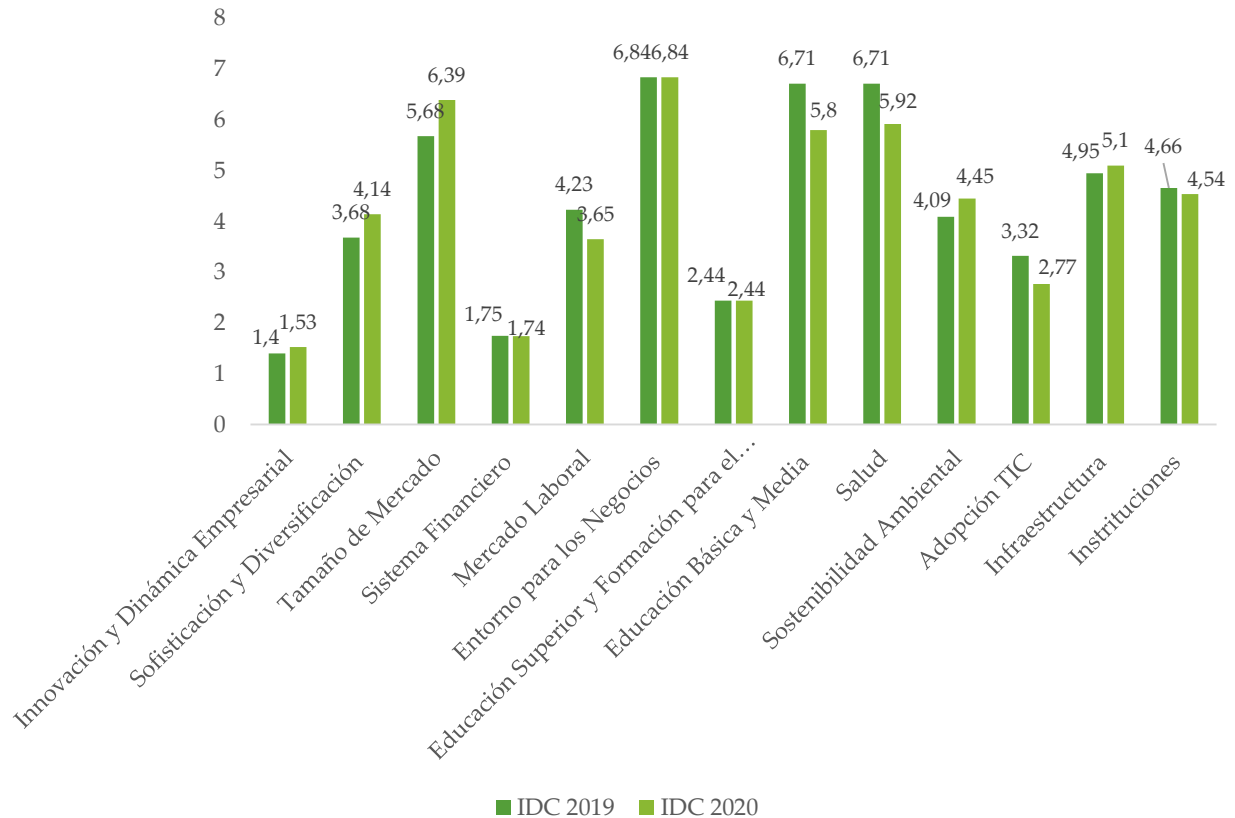


Gráfico 9. Puntajes por Pilares del Índice Departamental de Competitividad (IDC) Periodo 2019-2020 del Departamento de Sucre. Consejo Privado de Competitividad

De acuerdo con las proyecciones del DANE, teniendo en cuenta los resultados del Censo General del año 2005, Colombia en el año 2020 contará con una población de 50.372.424 habitantes de los cuales 949.252 hacen parte del departamento de Sucre con una participación del 1,8% en el total del país.

Proyecciones de Población en Colombia y Departamento de Sucre

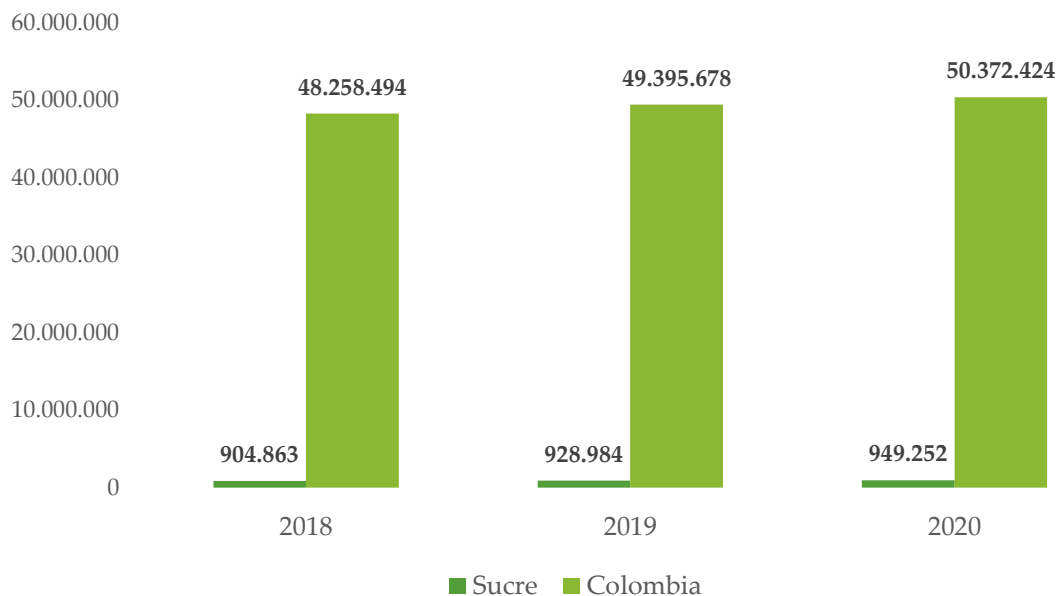


Gráfico 10. Tamaño de Empresas del Departamento de Sucre por Activos Año 2012. Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos FUPAD - Ministerio del Trabajo

Considerando que el departamento de **Sucre es uno de los departamentos con más bajos niveles de desarrollo, así como una de las zonas más golpeadas por la violencia**, la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR apuesta a grandes retos para posicionar a la Región y contribuir al desarrollo de la competitividad y el desarrollo social y sostenible.

Según el DANE, **Sucre cuenta con una población de 864.036 habitantes**, distribuidas así: 70% habitan en la zona urbana y 30% en la zona rural, con un porcentaje de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del 55%. La historia del conflicto armado en Colombia ha dejado un saldo de desplazados de 105 mil 609 en el departamento y una cifra de 270.856 víctimas de la violencia.

Evolución de la Pobreza

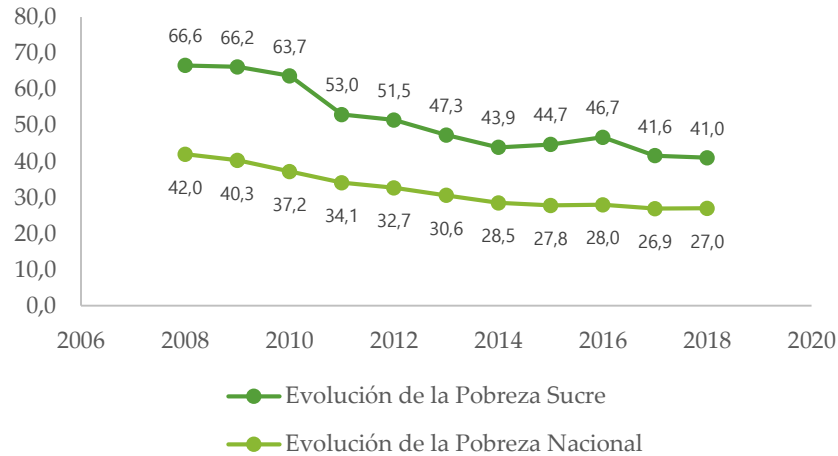
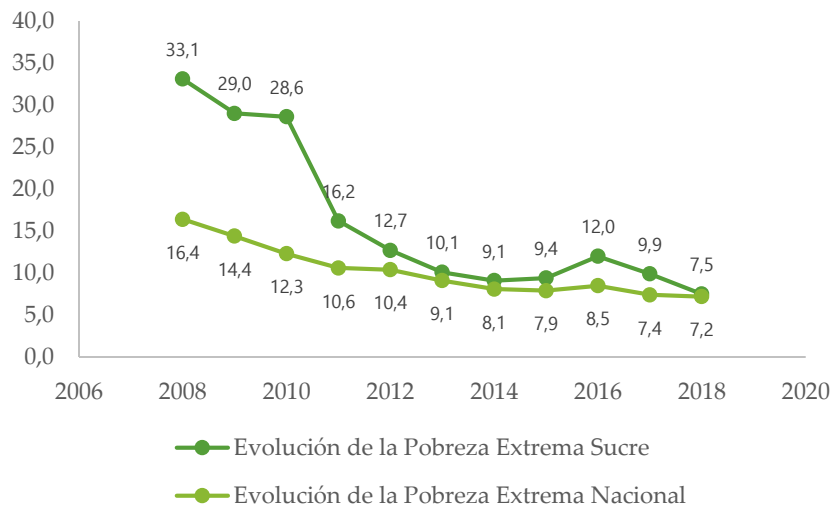


Gráfico 11. Porcentaje de pobreza taza departamental y nacional. DANE, 2019

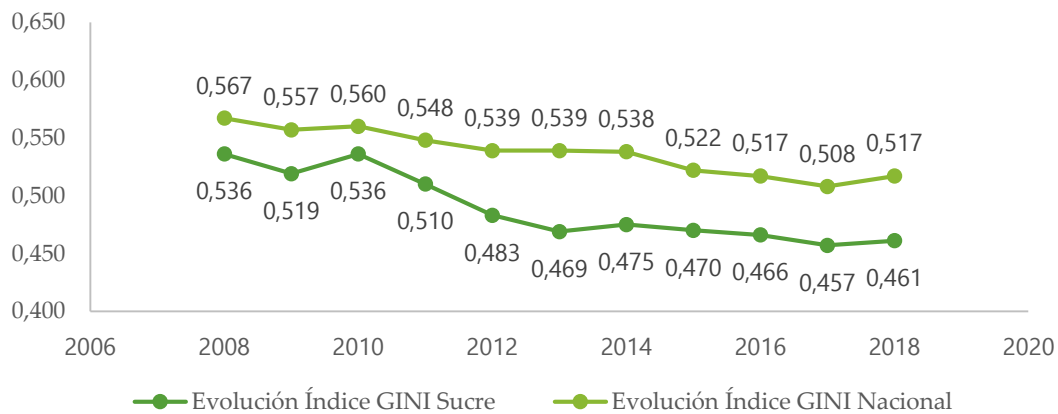
No obstante, entre 2008 y 2018 la pobreza pasó de un 66,6 % a 41,6 %. En la pobreza extrema también se dio una disminución de 33.1 % a 7.5%.

Evolución de la Pobreza Extrema



Gráfica 12. Porcentaje de pobreza taza departamental y nacional. DANE, 2019

Evolución Índice GINI



Gráfica 12. Evolución índice GINI. DANE, 2019

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y ASPECTOS GENERALES

3.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Corporación Universitaria del Caribe—CECAR es una institución de educación superior de carácter privado y sin ánimo de lucro, cuya acta de fundación data del 26 de julio de 1976. Fue creada por iniciativa de catorce docentes universitarios de los departamentos de Córdoba y Sucre. Mediante la expedición de la Resolución 7786 del 15 de junio de 1978, obtuvo del Ministerio de Educación Nacional el reconocimiento de su Personería Jurídica e inició labores académicas el 9 de febrero de 1987 con los programas de Tecnología en Contabilidad y Presupuesto, y en Administración Agropecuaria, los cuales fueron aprobados por el ICES mediante Acuerdos 239 y 251 de 1986.

Desde sus inicios empleó la sigla CECAR, que corresponde al nombre inicial de Corporación Educativa del Caribe, denominación que se mantuvo hasta el año 1995, momento en el cual pasó a adoptar el nombre de Corporación Universitaria del Caribe—CECAR. Para esta fecha, ofrecía los programas de Contaduría Pública, Administración de Empresas, Derecho, Licenciatura en español y Literatura, Licenciatura en Lenguas Modernas, Licenciatura en Educación Infantil, Tecnología en Análisis y Diseño de Sistemas, y Tecnología en Secretariado Ejecutivo Bilingüe Computarizado.

Paulatinamente, la Corporación fue ofertando nuevos programas Académicos. En el período comprendido entre 1995 y 2005, se crearon los programas de Economía, Arquitectura, Ciencias del Deporte y la Actividad Física, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Educación Artística, Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades, Licenciatura en Lengua Castellana e inglés, Psicología, y Trabajo Social.

Teniendo en cuenta las necesidades del entorno también se han ofrecido en los últimos años los programas de Licenciatura en Pedagogía Infantil, y Licenciatura en Lingüística y Literatura. De igual forma, CECAR ha incursionado en la oferta de programas Académicos bajo la Metodología A Distancia tradicional, logrando

hacer presencia a través de los Centros de Atención Tutorial—CAT, en los municipios de Sahagún y Montería, así como también en la prestación de servicio de programas profesionales Técnicos y Tecnológicos en la Modalidad Virtual, sin dejar de lado las Especializaciones en Modalidad Presencial y una reciente de carácter Virtual.

En la actualidad, la Corporación oferta (14) programas académicos de Pregrado en metodología Presencial, (3) a distancia tradicional y (8) programas virtuales, al igual que dieciocho (18) Especializaciones, de las cuales diecisiete (17) en metodología Presencial y una (1) Virtual.

3.1.1. ANTICORRUPCIÓN: GARANTÍA DE TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR en sus actividades diarias busca certificar, mediante el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, la transparencia en todos los procesos administrativos y académicos que se realizan habitualmente en la Institución.

3.2. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD

Se ha institucionalizado por medio del Acuerdo No 19 de 26 de junio de 2015 de Junta Directiva, compuesto por el Direccionamiento Estratégico, el Sistema de Gestión de la Calidad - SGC y el Sistema Institucional de Autoevaluación Permanente – SIAP, con el objetivo de asegurar la calidad de los procesos institucionales basados en los ejes estratégicos de docencia, investigación, proyección social e internacionalización, respondiendo a parámetros nacionales e internacionales.

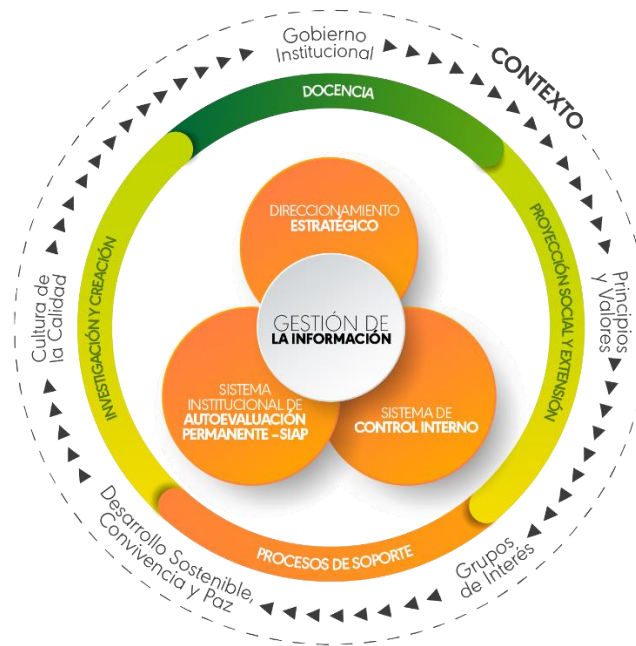


Ilustración 1. Modelo del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad – SIGC de CECAR

3.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Elemento principal y orientador de todo el SIGC de la Institución, en este se encuentran los lineamientos generales definidos por los máximos órganos de dirección y administración de la Institución como: Sala de Fundadores, Junta Directiva, Presidencia y Rectoría; estos actores definen, implementan y evalúan las políticas institucionales generales.

En la planificación estratégica se definen las estrategias, proyectos y acciones de carácter institucional a través un sistema de planificación que consta del Proyecto Educativo Institucional – PEI, el Plan Prospectivo, el Plan de Desarrollo Institucional – PDI y los Planes de Acción anuales, que articula el PDI, las acciones de mejora identificadas a partir de los procesos de autoevaluación de programas e Institucional, y resultados de auditorías internas y externas.

3.4. SISTEMA INSTITUCIONAL DE AUTOEVALUACIÓN PERMANENTE – SIAP

Sistema de evaluación interno del cumplimiento de las condiciones de calidad de programas académicos para la solicitud de registros calificados, y concepto favorable para condiciones institucionales, así como el cumplimiento de lineamientos de acreditación de programas e Institución, reglamentadas por el Ministerio de Educación Nacional – MEN. Este sistema permite identificar, formular e implementar acciones que alimentan los planes de mejoramiento.

3.5. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Propende por la ejecución de controles académicos, administrativos y financieros en aras del logro de los objetivos institucionales y la gestión de los riesgos.

El SIAP y el Sistema de Control Interno hacen parte del proceso de Aseguramiento de la Calidad del SIGC.

3.6. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Elemento articulador de todos los componentes del SIGC, para el administración y análisis de datos a través de los diferentes sistemas de información internos y fuentes secundarias, con el objetivo de anticiparse a las necesidades institucionales y entregar información oportuna para la toma de decisiones estratégicas.

3.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

Sistema de evaluación interno del cumplimiento de las condiciones de calidad de programas académicos para la solicitud de registros calificados, y concepto favorable para condiciones institucionales, así como el cumplimiento de lineamientos de acreditación de programas e Institución, reglamentadas por el

Ministerio de Educación Nacional – MEN. Este sistema permite identificar, formular e implementar acciones que alimentan los planes de mejoramiento.

3.8. SISTEMA DE INSTITUCIONAL DE AUTOEVALUACIÓN PERMANENTE – SIAP

Es un proceso de revisión integral continuo, sistemático y organizado, que promueve la participación de los integrantes de la comunidad universitaria y la articulación permanente de las diferentes unidades académico – administrativas.

4. FACTORES DINAMIZADORES

4.1. CONTEXTO

Comprende los factores internos y externos a nivel nacional e internacional, que dinamizan sus procesos mediante la identificación continua de los factores políticos, económicos, sociodemográficos, tecnológicos, ambientales y legales que influyen de manera directa e indirecta en la Institución. Para ello, realiza seguimiento y monitoreo a dichos factores a través de diversas fuentes de información.

4.2. GOBIERNO INSTITUCIONAL

Dispone de un conjunto de políticas, cultura y estructura que procuran la promoción y la consolidación de una Institución transparente y socialmente responsable para el logro de la confianza y de la credibilidad de todos los grupos de interés de CECAR. Incluye políticas y normas, órganos que regulan el diseño, la integración y funcionamiento bajo los principios del buen gobierno.

4.3. PRINCIPIOS Y VALORES

Reconoce la Libertad, la Democracia, la Ciencia, la Justicia, la Ética, la Cultura Ecológica, los Derechos Humanos, y el Desarrollo Humano Sostenible, como Principios y Valores rectores que guían su accionar formativo, contribuyendo al cumplimiento de la Misión Institucional.

4.4. GRUPOS DE INTERÉS

CECAR es una Institución que permanente interactúa con sus grupos de interés mediante el desarrollo de la docencia, la investigación, la proyección social y la extensión, por ello, implementa estrategias, programas, proyectos y servicios con pertinencia, oportunidad e impacto social en la Región Caribe y el país.

4.5. DESARROLLO SOSTENIBLE, CONVIVENCIA Y PAZ

CECAR declara en su direccionamiento estratégico el compromiso por la contribución al desarrollo sostenible, la convivencia y paz como estrategia institucional, mediante la promoción y desarrollo de prácticas de responsabilidad social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico de la Región Caribe y el país.

4.6. CULTURA DE LA CALIDAD

CECAR propende por generar cultura de la calidad a través de comportamientos individuales y colectivos basados en sus principios y valores, buscando continuamente alcanzar los objetivos de la Institución en relación a la calidad de sus servicios y a la satisfacción de las necesidades de la Región, garantizando la mejora permanente de todos sus procesos.

4.7. RENDICIÓN DE CUENTAS

Para verificación de que las actividades proyectadas en la institución están en ejecución o sean cumplidas en un alto porcentaje, el Rector de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, realiza la rendición de cuentas a las partes interesadas. De esta manera, se logra demostrar el compromiso por el progreso de la casa de estudios y transmitir confiabilidad de las actividades que se llevan a cabo en la organización.

4.8. REVISORÍA FISCAL

Para transparencia en los procesos administrativos y financieros, se contrató a una firma externa para realizar una auditoría constante en las actividades de los procesos estratégicos y de apoyo de la organización, garantizando un servicio acorde a las disposiciones legales vigentes.

5. ESTANDARES LABORALES

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, se caracteriza por ser una Institución que propende por el bienestar de su talento humano, considerándolo como un pilar para el funcionamiento de sus procesos misionales. Con base en ello, se ha implementado una normatividad que permita reconocer a los funcionarios académicos y administrativos sus labores en CECAR. Estos incentivos permiten a nuestro talento humano seguir contribuyendo al mejoramiento continuo de los procesos de la Institución, además de fortalecer el clima y cultura organizacional.

5.1. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El 15 de junio de 2006 bajo la resolución N° 067, se aprueba el reglamento interno de trabajo de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. Este documento es de divulgación pública y resalta los siguientes aspectos relacionados al Objetivo de Derechos Humanos:

5.2. HORARIO LABORAL

Las horas de entrada y salida de los empleados, las cuales podrán ser modificadas únicamente de acuerdo a las necesidades de la empresa, son de lunes a sábado. Se exceptúan casos en los cuales se reconoce el día compensatorio, este se concederá preferiblemente el día lunes siguiente al día sábado laborado.

Las jornadas ordinarias de trabajo para los laborantes en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, fueron establecidas:

- a. 6:00 am a 10:00 am y 1:00 pm a 5:00 pm de lunes a sábados
- b. 07:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes
- c. 8:00 am – 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes y de 8:00 am – 12:00 m los días sábado.
- d. 7:00 am a 12:00 m y de 3:00 pm a 7:00 pm de lunes a viernes

- e. 2:00 pm a 10:00 pm de lunes a viernes
- f. 6:00 am a 2:00 pm de lunes a sábados

5.3. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR está sometida a la normatividad vigente que regula la jornada permitida para laborar, en ellas el trabajo suplementario, diurno y nocturno, las liquidaciones por actividades extras y otras leyes establecidas. Cómo hace constar el Reglamento Interno de Trabajo de la Organización en sus artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28.

5.4. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

En el Capítulo VI del Reglamento Interno de Trabajo, se especifica que los días de descanso obligatorio remunerado son los domingos y festivos que sean reconocidos como tales en la legislación laboral, así mismo aquellos sábados para los cargos que no deban reportarse por la jornada en las que se encuentren laborando.

5.5. VACACIONES REMUNERADAS

La institución, para su funcionamiento acorde a los requerimientos de ley, cumple a cabalidad con lo expedido por el ministerio del trabajo relacionado al período de vacaciones, compensación por vacaciones en dinero, acumulación de vacaciones y liquidación de las mismas, todo lo anterior según lo requerido en el código sustantivo del trabajo definido en el artículo 187 y las disposiciones o reformas que desde el Ministerios del trabajo se realizase.

Teniendo en cuenta lo anterior y la normatividad interna de la Corporación universitaria del Caribe CECAR, establece vacaciones colectivas para todo el personal bajo las siguientes condiciones:

1. Se establecerá el periodo de vacaciones colectivas para todo el personal administrativo y académico de la Institución.
2. Los periodos de Vacaciones solicitados por el trabajador, fuera del período establecido institucionalmente, deberán ser autorizados por el Jefe Inmediato del área.

5.6. PERMISOS Y LICENCIAS

La institución concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausente no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Institución.

Los permisos están sujetos a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10 % de los empleados.
3. Debe comprobarse la asistencia al servicio médico o a la inasistencia al trabajo por enfermedad, con el certificado respectivo del médico del instituto de los seguros sociales o la empresa promotora de Salud (E.P S) en la que se encuentren afiliados.
4. En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Las licencias son de carácter obligatorio en primer término solo aquellas que por disposición legal están consagradas con ese carácter, en las normas laborales, como son las estipuladas en el artículo 57, numeral 6 del código sustantivo del trabajo. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha de parto.

5.7. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

En la Institución, el Salario mínimo se encuentra reglamentada por la normatividad vigente aplicable en la materia, sin perjuicio de lo establecido para los beneficiados del pacto colectivo. Las remuneraciones por concepto de salario y demás beneficios laborales, son consignados a la cuenta bancaria asignada a cada trabajador para tal efecto. El periodo de pago es teniendo en cuenta la modalidad de contratación y labor ejecutada. En todo caso se dejará por sentado en el contrato de prestación de servicios el periodo de pago del salario.

5.8. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Es obligación de la Institución velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral de la salud y bienestar del empleado. Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por la empresa promotora de salud (E.P.S) a la cual estén afiliados.

En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para

reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en la disposiciones legales vigentes ante la Empresa Promotora De Salud (E.P.S) y la Administradora De Riesgos Laborales (A.R.L)

De todo accidente se llevará registro en libro un especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que se pueden declarar.

5.9. ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el objetivo de acatar la normatividad legal vigente con respecto a la Resolución 0312 de 2019: “*Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud para los empleadores y contratantes*”, la coordinación SST aplicó dicha herramienta, de la cual se obtuvo como resultado la evaluación de 61 ítems, los cuales la Institución hace cumplimiento del **55,5%**; valoración emitida por la ARL SURA.

Es indispensable continuar realizando la debida gestión, con el objeto de mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el cual se cuenta, documentando y actualizando los procedimientos necesarios, e ir fortaleciendo el mismo.



INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

- ✓ Cumplimiento de plan de acción 2020: **93%**
- ✓ Cumplimiento de protocolos de bioseguridad Covid-19: **95%**

5.10. MEDIDAS ADOPTADAS DESDE EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN PRESENCIA DEL COVID-19 EN COLOMBIA.

1. Dando alcance a lo estipulado en la Circular 001, expedida por Rectoría el día 12 de marzo de 2020, en la que se contempla la posibilidad de ejercer de inmediato la medida laboral de Teletrabajo para aquellos

colaboradores que estén diagnosticados con Cáncer, VIH, Insuficiencia Renal, Diabetes, Inmunodeprimidas, Infecciones Respiratorias Leves y Moderadas, Embarazadas y Personas Mayores de 60 años, se procedió a identificar a los trabajadores según esta clasificación para llevarlos al teletrabajo de inmediato.

2. Con el propósito de prevenir el contagio del Covid-19, se suministró elementos de protección personal (mascarillas N95, guantes vinilo látex) a los trabajadores que se encontraban más expuestos al público (secretarías de decanaturas, archivo central, unidad de salud, gestión humana, admisiones y demás áreas).

3. Dado que, algunos directivos se encontraban en el exterior (Argentina) por comisión de estudios; al momento de llegar al país fueron intervenidos de forma inmediata aislándolos en sus casas, en conjunto con sus familiares, los cuales laboran en la Institución. Por otro lado, se llevó al conductor que trasladó a este personal a un aislamiento total, apartándolo de su casa, con el objeto de proteger su familia, llevando un seguimiento diario de estas personas.

4. Durante el primer periodo de la cuarentena, se mantuvo informando al personal administrativo sobre actividades de desarrollo humano integral. Estas actividades se realizaron con el apoyo de la psicóloga de la Administradora de Riesgos Profesionales ARL.

5. Se ha invitado al personal a participar en las capacitaciones realizadas que guardan relación estrecha con la situación que estamos atravesando, así mismo, se han realizado reuniones virtuales con el personal del proyecto del bloque G, donde además se está revisando el protocolo de seguridad de construcción para prevenir Covid –19, suministrado por AB Ingeniería.

5.11. ACTIVIDADES POST CUARENTENA

Una vez finalice el periodo de cuarentena declarado por el Gobierno Nacional, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo recomendó realizar las siguientes actividades:

Plan de Capacitaciones

a. Capacitaciones prevención del riesgo en teletrabajo

b. Capacitaciones prevención del riesgo en el puesto de trabajo

c. Capacitaciones manejo de las TIC'S en el teletrabajo

Así mismo, se propuso:

- Programar desafecciones periódicas en las áreas de trabajo
- Documentar e implementar protocolo de bioseguridad, prevención y promoción para la prevención del coronavirus COVID-19 en la Institución.
- Solicitar a los proveedores que ingresan a la Institución, la indumentaria necesaria
- Disponer de puntos de gel antibacterial, jabón líquido, y toallas desechables
- Entrega periódica de elementos de protección personal a todo el personal
- Garantizar que las oficinas cuenten alta ventilación
- Verificar que los aires acondicionados se encuentren en perfectas condiciones
- Aumentar el número de puntos ecológicos y dar de baja canecas que no cuenten con las condiciones mínimas requeridas para ser utilizadas.
- Aumentar puntos de hidratación (Bloque D, C, F, E, B1, B1-1, rancho de los espejos)
- Evitar el registro dactilar de control de ingreso y salida del personal.
- Realizar inspección de puestos de trabajo con el fin de establecer cantidad de personal por área.
- Documentar e implementar procedimiento de limpieza y desinfección de apertura y cierre de la Institución.
- Realizar control de plagas semanalmente
- Diseñar un formato de registro para los trabajadores que contenga información relacionada con lugar y horario de trabajo con el fin de suministrar información que en algún momento puedan solicitar los entes gubernamentales.

- Documentar un protocolo de desinfección de los elementos que ingresan a través de la dependencia de almacén
- Evitar la realización de reuniones presenciales, se recomienda realizarlas de manera virtual.
- Diseñar e Implementar bitácora de control digital, donde los trabajadores registren lugares visitados dentro y fuera de CECAR, indicando fecha, lugar, nombre de personas o número de personas con las que ha tenido contacto. (Se requiere del apoyo de sistemas).
- Apoyarse con la unidad de salud para el monitoreo de síntomas y estado de salud de los trabajadores.
- Documentar e implementar protocolo de atención y respuesta ante casos afirmativos de personal o un tercero relacionado con CECAR, según lineamientos establecidos por Minsalud.
- Diseñar en conjunto con la ARL lista de chequeo para identificar potenciales riesgos y establecer controles operacionales.
- Incluir el riesgo biológico (Covid-19) en la matriz de riesgos y peligros de la Institución.
- Documentar e implementar protocolo de escaneo de temperatura del personal y demás medidas para facilitar la detección de posible trabajador enfermo o con síntomas relacionados con Covid-19.
- Establecer un canal de comunicación a las autoridades competentes sobre el personal que presente síntomas relacionados con Covid-19, y suspender actividades del trabajador.
- Implementar una línea de atención prioritaria, para que los trabajadores y todo aquel que se encuentre en la Institución, informe inmediatamente sobre cualquier eventualidad de salud que se presente dentro de la Institución, o que cuente síntomas de mal estado de salud.
- Realizar un nexo epidemiológico en compañía de la Unidad de salud.
- Si un trabajador presenta síntomas gripales en casa, deberá informar a CECAR y a su respectiva EPS.
- Coordinar actividades de prevención y promoción, y estrategias de testeo aleatorio de Covid19, si es el caso.
- Documentar protocolo para el manejo de situaciones de detección de algún proveedor enfermo, y cruce de la información del personal con quienes ha estado en contacto.

- Solicitar y verificar protocolo de seguridad en la construcción para prevenir Covid-19, a la empresa contratista del bloque G y demás intervenciones civiles.
- Documentar e implementar procedimiento interno de verificación de protocolo de seguridad en la construcción para prevenir Covid-19.
- Incluir como requisito legal de seguridad y salud en el trabajo a todos los contratistas según su actividad económica, dentro del respectivo contrato, el protocolo de seguridad para prevenir Covid-19.

5.12. PROGRAMA DE APOYO SOCIOECONÓMICO

Consecuentes con la política de acceso y permanencia con calidad en la educación superior, se otorga reconocimiento y apoyo económico a través de lo siguiente:

5.12.1. BECAS Y AUXILIOS

consistentes en un porcentaje del valor parcial o total de la matrícula, como estímulo a los estudiantes que por sus aptitudes artísticas, culturales, deportivas, académicas e investigativas, o por situaciones económicas especiales, se hacen merecedores de tal distinción, según lo reglamentado por la Junta Directiva.

5.12.2. PLAN PADRINO

su propósito es apoyar a estudiantes de escasos recursos económicos de los estratos 1, 2 y 3; este apoyo corresponderá a pago de matrícula, recursos educativos, movilidad estudiantil y alimentación. A este programa se pueden vincular personas naturales o jurídicas, interesadas en subsidiar la formación de uno o varios jóvenes universitarios, durante el tiempo de su formación profesional de uno o varios jóvenes universitarios, durante el tiempo de su formación profesional, lo que garantizará

la trayectoria académica exitosa y la disminución de la deserción de muchos estudiantes en la Institución. Su funcionamiento es reglamentado por la Junta Directiva.

5.13. ACCIONES ANTE LA CONTINGENCIA COVID-19

1. Reubicación de Personal Administrativo a otras Dependencias

Una vez que se decretaron las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, por parte del Gobierno Nacional, desde la Oficina de Gestión Humana se adelanta una revisión minuciosa de la planta de personal para identificar a los posibles colaboradores del nivel asistencial, exactamente a los auxiliares, con el fin de reubicarlos al Área de Virtualidad. El propósito es que estas personas brinden soporte a la estrategia de atención académica virtual que se viene realizando a través de las mesas de ayuda creadas para tal fin. Se reubicaron en total 15 colaboradores a esta dependencia.

2. Acumulación de las vacaciones de los Colaboradores

Amparados en el decreto legislativo 488 del 27 de marzo, que dice: “Que el Ministerio de Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo, ha instado a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el "trabajo en casa", los permisos remunerados, las jornadas flexibles, el teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas”. Decidimos revisar los periodos acumulados de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 para identificar el N.º total de trabajadores con vacaciones causadas y aun no disfrutadas. Luego de hacer la revisión, los organizamos en grupos, sin trastornar el funcionamiento de cada dependencia. A la fecha, le otorgamos vacaciones a 98 colaboradores, y se tiene proyectado enviar otro grupo de 39. Con esta medida, si el colaborador deseaba en dinero lo correspondiente a los días que tenía derecho por ley, no lo podrá hacer, puesto que, se le otorgaron la totalidad de los días en disfrute, sin poder acceder al beneficio de compensación de dinero. De igual manera el otro ahorro es que por estar en vacaciones la institución no realiza aportes por concepto de ARL.

3. Vacaciones anticipadas año 2020

De igual manera la Oficina de Gestión Humana, tomó la decisión de anticipar las vacaciones del año en curso (2020) al personal de Servicios Generales, incluyendo conductores (en total a 21 personas), el otorgamiento de los períodos de vacaciones se enmarca dentro de lo señalado por la Circular 021/2020 y Decreto 488/2020 del Ministerio del Trabajo.

4. Suspensión de contratos aprendices SENA

Por otro lado, se tomó la decisión de suspender los contratos a los 22 aprendices del SENA a partir del 01 de abril hasta el 26 del mismo mes, basado en la causal de caso fortuito o fuerza mayor de todos los aprendices que a la presente se encuentren activos. Con la posibilidad de que se extienda dicha suspensión si el Gobierno Nacional decreta la extensión de la cuarentena. Mientras se encuentre el contrato de aprendizaje suspendido, el aprendiz no recibirá apoyo de sostenimiento mensual, pero si se pagará aportes a salud, por lo tanto, debe tenerse en cuenta este gasto.

5. Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en ámbito del Sistema General de Pensiones

En razón a la expedición del Decreto 558 del 15 de abril de 2020, se realizó una variación en el monto total del porcentaje de cotización al Sistema General de Pensiones de los meses de abril y mayo, pasando de un 16% a un 3%.

6. Auxilio de Transporte

Respondiendo a que el trabajador no se está desplazando al sitio de trabajo, se tomó la decisión bajo los parámetros de la normatividad vigente, de no cancelar el auxilio de transporte a las personas que devengan hasta dos salarios mínimos legales vigentes, lo que, a su vez genera variación en el cálculo de primas legales, ahorrando el valor en la liquidación de las mismas.

7. No pago de horas extras

Atendiendo a que no se está laborando de manera presencial y que no se requiere de horas adicionales de trabajo, el valor que se cancelaba, por concepto de horas extras al personal administrativo.

8. Ajustes en el nivel de riesgos de los trabajadores (ARL)

Los empleados de logística y mantenimiento incluidos conductores y mensajero externo, se les modificó el nivel de riesgo con el que se encontraba cotizando, pasando del nivel de riesgo 5 a nivel de riesgo 1 según las recomendaciones planteadas por la Administradoras de Riesgos Laborales.

9. Encuesta de caracterización personal administrativo

Se diseñó un instrumento que tiene como objetivo examinar algunos factores relacionados con el Teletrabajo que vienen realizando los colaboradores administrativos desde su casa, teniendo en cuenta las Medidas de Contingencia establecidas por el Gobierno Nacional.

10. Asignación de carga académica al personal administrativo que cuente con el perfil requerido.

En cuanto a la planta administrativa, en lo relacionado con procesos académicos, se está identificando la formación de alto nivel del personal vinculado con el fin de incluirlos en los procesos internos de selección docente. Para ello, en equipo con la Vicerrectoría Académica se está organizando una jornada de evaluación que permita identificar las competencias pedagógicas mínimas requeridas para el ejercicio de la docencia. Esto a su vez conlleva a una revisión y posteriormente un ajuste de las funciones asignadas a los colaboradores, en términos de impacto, eficiencia y productividad de las mismas, en la metodología adoptada del teletrabajo

6. DERECHOS HUMANOS - CENTROS DE PROYECCIÓN SOCIAL

6.1. GENERALIDADES DE LA PROYECCIÓN SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

Uno de los principios institucionales fundamentales para la Institución, es propiciar la articulación con el sector externo, ya sea mediante proyectos de extensión y proyección social, vinculación académica para identificar necesidades de servicios en las áreas de educación continuada, consultoría y asesoría en el marco de la responsabilidad social empresarial o por medio del vínculo con los graduados y empleadores para la retroalimentación de los procesos académicos y curriculares y la actualización permanente de sus contenidos.

Para la Corporación, la Proyección Social es la puesta en contacto con la sociedad, generando procesos recíprocos de transformación social. Por lo tanto, se compromete en acciones a través de las cuales se logra que la comunidad académica se sensibilice e intervenga frente a los principales problemas, comprenda las problemáticas e integre esta comprensión a la construcción del saber universitario.

La misión de la Proyección Social está orientada a desarrollar una gestión social sistémica e integral, establecida a partir de un análisis crítico reflexivo de la realidad, con acciones académicas, investigativas, extracurriculares y de intervención socio comunitaria que transforme las problemáticas del entorno, a través de la puesta en marcha de una estrategia de articulación y de alianzas con otros actores sociales de carácter público, privado de los órdenes local, regional, nacional e internacional.

6.2. OBJETIVOS DE LA PROYECCIÓN SOCIAL

- a) Implementar directrices institucionales que orienten el desarrollo de programas, planes y proyectos de impacto social desde los programas académicos, centros y consultorios de proyección social.
- b) Establecer los procedimientos para que desde de los programas académicos y los Centros y Consultorios de Proyección Social, se fomenten las relaciones y articulaciones con la comunidad, los

organismos gubernamentales y no gubernamentales, local, nacional e internacional que fortalezcan la labor misional de la Corporación en el entorno.

- c) Vincular la experiencia y los aprendizajes que surjan de las actividades de proyección social a la construcción del saber universitario, fortaleciendo los currículos y micro currículos de los programas académicos.
- d) Promover el liderazgo de proyectos sociales con los estudiantes y docentes de los niveles de pregrado y postgrados, en articulación con otros actores, animando su capacidad de respuestas creativas e innovadoras frente a los problemas sociales, económicos, políticos, ambientales, culturales y tecnológicos del entorno a través de las prácticas académicas y pasantías.
- e) Articular y relacionar los procesos que se desarrollan en los centros y consultorios de proyección social con el Centro de Investigación, sus grupos y líneas de investigación y la Oficina de Transferencias de resultados de investigación para el desarrollo de propuesta de Ciencia, Tecnología e Innovación Social.
- f) Establecer los procedimientos para la administración de recursos que provienen de las fuentes internas y externas para realizar acciones de proyección social.

6.3. LOGROS PRACTICAS PROFESIONALES

- 4 intercambios académicos desde la práctica profesional
- 2.724 estudiantes afiliados a ARL
- 1.457 estudiantes telepráctica, 1.145 telepráctica asesor/tutor, 4 modalidad de investigación y 118 tele-psicología
- 1.412 productos con metodología ABP desde la práctica
- 1.646 proyectos desde la práctica
- 23 convenios nuevos de práctica profesional.
- 1 convenio internacional de práctica (Universidad de Madrid)
- 388 visitas virtuales a lugares de práctica
- 4.598 asesorías de acompañamiento a estudiantes en práctica

- 1 portafolio Institucional de práctica profesional
- 305 empresas beneficiarias de la práctica

6.4. CENTROS Y CONSULTORIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL

La Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, crea como estrategia de gestión de Paz los Centros y Consultorios de Proyección Social, los cuales nacen como producto de las necesidades explícitas del contexto y de las apuestas formativas, prácticas académicas y de proyección de las Facultades, programas académicos y otras necesidades de proyección en el entorno; se formalizan para su funcionamiento mediante acuerdos internos emanados de la Junta Directiva; su permanencia depende de la necesidad de la existencia de los servicios en el entorno o de la decisión de las directivas de continuar con su funcionamiento y sostenimiento.

Estos, prestan servicios de atención, acompañamiento, asesorías y de gestión que mediante la articulación investigación e intervención, da respuestas a las problemáticas de la población con altas vulnerabilidades, para que accedan a servicios de asesorías, orientación y acompañamiento en los niveles de promoción e impulso para la solución de aquellos problemas que impactan su desempeño y desarrollo personal, social y comunitario (para los estrato 1, 2, y 3 los servicios de los consultorios y centros de proyección social será totalmente gratuitos); CECAR, mediante una estrategia de coordinación y articulación, pretende acercar a las personas y comunidades a rutas y ofertas de servicios institucionales de entidades públicas y privadas.

Los centros y consultorios son escenarios de prácticas o de prestación de servicios de estudiantes, egresados y profesionales de la Institución y de aquellas otras con las que la Institución desarrolle convenios de pasantías y otras modalidades de proyección social.

6.5. CENTROS DE PROYECCIÓN SOCIAL

6.5.1. CENTRO DE ORIENTACIÓN SOCIO JURÍDICA A VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

Comprometidos con la responsabilidad social, la construcción y articulación de acciones para lograr la paz territorial y la reconciliación, gestiona espacios pedagógicos de convergencia institucional para fortalecer de manera sostenible las capacidades académicas en la defensa de los Derechos Humanos promoviendo la apropiación e implementación de Políticas Públicas de Paz.

Es así como en el Marco de la Alianza con la Fundación Sucre Diversa Desde el año 2015 se han venido desarrollando acciones en pro de la defensa y garantía de los Derechos Humanos del sector poblacional LGBTI. Escenarios que se han dinamizado a lo largo de los años a través de Foros, conversatorios generando diálogos, debates y aprendizajes alrededor del tema de Género, Inclusión y enfoque diverso, los cuales fomentan en la comunidad valores basados en la aceptación, equidad, solidaridad y respeto. Producto de este esfuerzo conjunto, entre la fundación Sucre Diversa y las diferentes instituciones públicas y Privadas del territorio, en abril del presente año, se aprueba la política pública del Sector LGBTI en el municipio de Sincelejo. Con el objetivo de facilitar la socialización de las experiencias en la implementación de la Política Pública LGBTI de otras instituciones del territorio y el país; se realiza el VI Foro Nacional de Derechos Humanos, Políticas Públicas, Diversidades y Liderazgos, el cual se llevó a cabo el día 18 de mayo, y quien a su vez aprovechó la fecha para conmemorar el día de la lucha contra la Homofobia y la Transfobia, así como también el lanzamiento de la publicación consúltele al experto LGBTI. Para la organización del evento, convergen las Comisarías de Familia a nivel nacional, los Consultorios jurídicos de CECAR, Unisucre, Corposucre, la Fundación Sucre Diversa, Colombia Diversa, el Ministerio de Justicia y el Centro de Orientación Socio-jurídica a Víctimas de CECAR. Espacio que permitió generar aprendizajes, reflexiones y posicionar actores que se comprometieran con la pedagogía, la protección y defensa de los Derechos del sector, apostándole a disminuir las brechas de discriminación en nuestro país.

Este evento contó con una participación de aproximadamente 405 personas pertenecientes a las diferentes instituciones que confluyeron en él.

6.5.2. CENTRO DE FAMILIA

En el marco del desarrollo de competencias de los estudiantes en práctica ubicados en el Centro de Familia, en lo que tiene que ver con los procesos de mediación, se viene desarrollando una estrategia de articulación interdisciplinaria con el Centro de Conciliación de CECAR; estudiantes de Trabajo Social participan en las audiencias de conciliación con los estudiantes de Derecho; uno de los roles principales es crear un ambiente adecuado para llegar a conciliar de una forma respetuosa, en donde se active la escucha en ambos sentidos, se dialogue bajo el precepto de que todos son sujetos de Derechos; una vez se logra este cometido se facilita a los jurídicos realizar las correspondientes orientaciones para que se lleguen a los acuerdos que se requieran, de manera que se beneficien ambas partes.



En el periodo 2021-I se participó desde el Centro de Familia en 35 audiencias de conciliación, de manera virtual, la cual permitió reunir una serie de aprendizajes, uno de ellos es que promueve el trabajo en equipo, en ese sentido se apertura el dialogo de saberes de ambas disciplinas, interpela el respeto hacia el rol o roles que desempeñan en este escenario los estudiantes en práctica, en la medida que reconocen su importancia, como también cobra valía el desarrollo de habilidades y competencias que subyacen en la interacción que se sitúa en momentos de tensión.

El Centro de Familia y el Centro de Conciliación de CECAR, de manera articulada cumplen con el propósito de no solamente ser unidades propiciadoras del relacionamiento con el entorno sino también ejes centrales de acompañamiento a la academia.

6.5.3. CONSULTORIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL

Los consultorios son espacios de consulta y asesoría entre la academia y la comunidad, en donde se pone al servicio saberes y conceptos especializados surgidos del talento humano de los docentes, investigadores y de los expertos que atienden, asesoran y orientan a personas, grupos y comunidades con necesidades específicas, que permiten la vinculación de estudiantes, pasantes y docentes de los programas académicos.

Estos espacios se adscriben a la Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Innovación, pero se articulan y tributan sus resultados y acciones a las facultades y programas académicos relacionados con su objetivo misional, fortaleciendo las relaciones entre la academia y el sector externo.

6.5.4. CONSULTORIO DE PSICOLOGÍA

El consultorio Psicológico, es un servicio de atención psicosocial especializada, ofrecido a la comunidad Sucreña desde octubre del 2013 (instituciones empresas, sistema de salud, comunidades, organizaciones,

entre otras) de cualquier estrato que requiera atención en las siguientes áreas de la psicología (Clínica, Educativa y Organizacional).

6.5.5. CONSULTORIO ARQUITECTÓNICO

Asume como misión la atención a necesidades de comunidades en condiciones de vulnerabilidad y de las demandas en el desarrollo de ciudad, en aspectos técnicos, espaciales y paisajísticos, contribuyendo al mejoramiento y bienestar de la calidad de vida de la comunidad y la región bajo premisas ecológicas, económicas y culturales.

A través de la oficina de Personería de la ciudad de Sincelejo, se identificó una familia con una persona de la tercera edad viviendo en condiciones de vulnerabilidad en una estructura con riesgo de colapso, la oficina contactó a un grupo de la sociedad civil (Manantiales Off-Road) que junto al grupo Costa Caribe 4x4 contactaron al coordinador del Consultorio Arquitectónico para realizar un diseño básico, estimar las cantidades de obra y realizar el seguimiento a la actividad de mejora de vivienda. Apoyado con los estudiantes del consultorio se estimaron las cantidades, se desarrolló el presupuesto para poder gestionar los recursos a través de donaciones.

Finalmente se hizo el seguimiento a la obra de mejora de vivienda en el barrio Alfonso López Cl 32ª # 17-15. A pesar de lo limitado de los recursos se logró construir una estructura estable con una cubierta en lámina de fibrocemento, lo cual mejora las condiciones vida de una familia, además, se está gestionando recursos para la compra artículos necesarios para tener unas mejores condiciones de confort en su nuevo espacio.

6.5.6. CONSULTORIO EMPRESARIAL

Su principal objetivo es prestar servicios de asesoría y consultoría empresarial, a las personas jurídicas y naturales, facilitando prácticas reales a los estudiantes de los Programas Académicos adscritos a la Facultad

de Ciencias Económicas y Administrativas e integrando los procesos de investigación con los de proyección social, posicionando y proyectando a la Facultad en el medio.

Como se sabe, la pandemia trajo consigo grandes problemas económicos a empresas y personas naturales, por consiguiente, estudiantes en práctica del programa de contaduría pública, docente de proyección social de administración y coordinador del consultorio empresarial realizaron una cartilla con tips orientadores sobre como sobrellevar la crisis en las empresas y al tiempo como administrar las economías personales. Entre ellos se encontraban herramientas de innovación, comercio electrónico y marketing digital, de igual manera se hace énfasis en el aprovechamiento de los alivios tributarios, financieros de nómina que el estado ha dejado disponible para las empresas y por último se realizan sugerencias de gestión administrativa frente a la pandemia.

La segunda plantilla, manifiesta la necesidad de hacer un presupuesto familiar donde se determinen los ingresos y los gastos, sabiéndose que la situación económica en muchos hogares se ha deteriorado a partir de la crisis; y si los ingreso no cubren tus gastos, las deudas se pueden limitar por medio de la ley de insolvencia 1564 del 2012, la cual permite detener el pago de algunos pasivos y pagar los que puedes de otros; y por último se insta a priorizar las necesidades según la pirámide de Maslow para que nuestras decisiones sean más racionales que emocionales al comprar.

6.6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Corporación Universitaria del Caribe—CECAR se identifica y posiciona en la Región por su formación integral con responsabilidad social, esto se ratificó por tercer año consecutivo con la renovación de la certificación en Responsabilidad Social por parte de la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), Seccional Medellín. Este sello hace parte del esfuerzo del equipo de colaboradores, por el fortalecimiento de la sostenibilidad como estrategia y herramienta de gestión de la institución.

El informe de resultado total del DiagnosticaRSE de la Corporación Fenalco Solidario, ubica a la institución en una etapa de "Estado Ideal" con un puntaje de 95.16%, lo que significa que se encuentra en una fase avanzada, en la cual desarrolla prácticas en Responsabilidad Social no solo dentro de la Institución, sino que ha buscado fortalecer su cadena de valor, cuenta con un Balance de Responsabilidad social, y los divulga a todos sus grupos de interés.

El Certificado en Responsabilidad Social le permite a la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, fortalecer la relación con los grupos de interés a través de las buenas prácticas sociales, ambientales y económicas, obtener beneficios enfocados en acompañamiento, formación, documentación y comunicación, para generar un proceso de mejoramiento y cultura en Responsabilidad Social, logrando una institución más competitiva.



LA CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA
CERTIFICA A

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE - CECAR

EN RECONOCIMIENTO
POR SU COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL


Elmer Ramírez Serna
Presidente


Sandra Patricia Sierra Vélez
Directora Ejecutiva

10 DE SEPTIEMBRE DEL 2018
Fecha de otorgamiento
VÁLIDO HASTA EL 09 DE SEPTIEMBRE DEL 2022


7. CECAR SOSTENIBLE

La Corporación Universitaria del Caribe – CECAR es una Institución de Educación Superior que contribuye al desarrollo sostenible, la convivencia y la paz de la Región Caribe y el país, a través de la implementación de políticas, estrategias, programas, proyectos y acciones en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD para el año 2030, y el reporte de Pacto Global.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social (PNUD, 2021).

Cecar Sostenible es la estrategia institucional que propende por la consolidación de las iniciativas y buenas prácticas que contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta el alcance e impacto del desarrollo de las funciones de Docencia, la Investigación, la Proyección Social y las actividades de Extensión definidas en el direccionamiento estratégico de la Institución.

7.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE APLICADOS EN CECAR

ODS	ACTIVIDADES
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formación integral de profesionales con impacto social en la Región Caribe y Colombia



- Cafeterías y espacios para la alimentación de la comunidad universitaria
- Auxilios económicos a estudiantes
- Campañas y donaciones a bancos de alimentos
- Proyectos y actividades dirigidas a la comunidad



- Modelo Integral de Bienestar Institucional – MIBI
- Programa de Deporte, Recreación y Actividad Física, Programa de Atención Psicológica, Programa de Bienestar Laboral, Programa de Formación y Proyección Artística
- Servicios de la Unidad de Salud
- Prevención de enfermedades y promoción de estilos de vida saludable



- Sistema Integrado de Gestión de la Calidad – SIGC
- Programas acreditados en alta calidad
- Registros calificados de programas y procesos de autoevaluación
- Estrategias para el fortalecimiento académico y los resultados de aprendizaje
- Programa de Trayectoria Académica y Exitosa - TAE
- Planes de aula de programas académicos
- Grupos de investigación categorizados por MINCIENCIAS
- Semilleros de investigación
- Formación de Centro de Idioma



- Igualdad y equidad en contratación de mujeres y hombres
- Sensibilización y promoción de igualdad de género por bienestar institucionales

- Infraestructura sanitaria de alcantarillado y agua
- Baterías sanitarias y medición de consumo

	
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de proyecto piloto de paneles solares en el campus universitario
	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normatividad laboral vigente • Programa de formación del personal • Estrategias de promoción del personal • Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación • Productos de propiedad industrial e intelectual • Actividades de emprendimiento e innovación • Consultorio Empresarial y Laboratorio de Creatividad e Innovación • Empresas creadas • Proyectos de Consultoría
	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación en Responsabilidad Social Empresarial – RSE por Fenalco • Política de inclusión • Programas de apoyo económico a estudiantes • Cumplimiento de la normatividad laboral
	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios del Consultorio Arquitectónico • Construcción sostenible del Bloque G Fundadores • Eventos y formación continua en arquitectura sostenible

	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS) • Programa de Manejo Integral de Residuos Hospitalarios (PMIRSH) del Consultorio de Psicología Proyecto Ambiental Universitario - PRAU (ODS 4 y 6) • Microbosque Campus CECAR • Caracterización y protección de flora y fauna • Cursos ambientales, ecología, desarrollo sostenible
	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Ambiental Universitario - PRAU (ODS 4 y 6) • Microbosque Campus CECAR • Caracterización y protección de flora y fauna • Cursos ambientales, ecología, desarrollo sostenible
	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Ambiental Universitario - PRAU (ODS 4 y 6) • Microbosque Campus CECAR • Caracterización y protección de flora y fauna • Cursos ambientales, ecología, desarrollo sostenible
	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Ambiental Universitario - PRAU (ODS 4 y 6) • Microbosque Campus CECAR • Caracterización y protección de flora y fauna • Cursos ambientales, ecología, desarrollo sostenible
	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Centros y Consultorios de Proyección Social (Centro de Conciliación, Centro de Orientación Sociojurídica para Víctimas del Conflicto – COSV) • Enfoque institucional en derechos humanos, alianza con el PNUD • Consultorio Jurídico • Escuela Internacional de Paz • Eventos académicos y otros relacionados con la convivencia y la paz



- Convenios y alianzas con institucionales nacionales e internacionales
- Redes y asociaciones académicas
- Proyectos y servicios de proyección social y extensión con cooperación y/o financiación externa

7.2. INTERNACIONALIZACIÓN EN EL MARCO DE LOS ODS

El Modelo de Naciones Unidas CECARMUN de CECAR, se concibe como un complemento extracurricular que aporta a la formación académica estudiantil y al desarrollo de competencias cognitivas y actitudinales integradas en el perfil de egreso de los programas. El modelo ofrece un escenario distinto al aula de clases en el que el estudiante investiga y propone soluciones a problemáticas de la agenda global, desde la interacción con profesionales de otras áreas del conocimiento y de diversas instituciones.



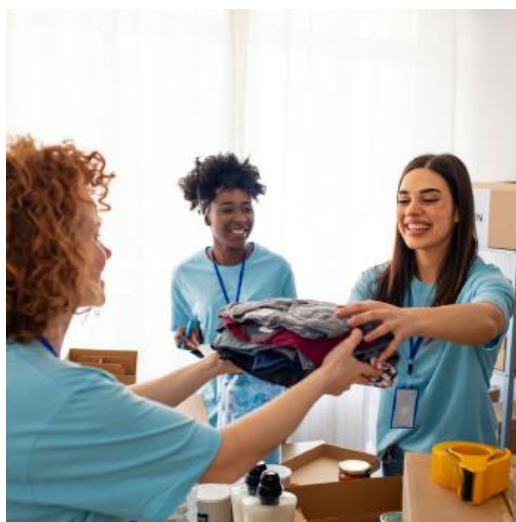
El evento es liderado por la Oficina de Relaciones Interinstitucionales - ORI y participan estudiantes de colegios y unidades nacionales e internacionales.

7.2.1. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO INTERNACIONAL



El programa de Voluntariado Internacional de CECAR nace como una estrategia de cooperación universitaria para el desarrollo, para potenciar la interacción de la comunidad Cecarense con pares nacionales e internacionales frente a la necesidad de transformar la sociedad hacia el desarrollo sostenible, a través de la sensibilización intercultural y el fomento de lazos de cooperación internacional desde la Agenda 2030-ODS.

7.2.2. OPERACIÓN JÓVENES A LA ACCIÓN



Desarrollo de ciclo de actividades virtuales sincrónicas dirigidas a estudiantes de CECAR sobre la conceptualización de los objetivos de desarrollo sostenible y cómo estos son una hoja de ruta para la innovación y el emprendimiento social.

7.2.3. PARTICIPACIÓN EN REDES Y ALIANZAS CON ÉNFASIS EN LA AGENDA 2030 – ODS



Desde el año 2017, CECAR pertenece a la red: Sustainable Development Solutions Network, y desde el año 2020, docentes y administrativos pertenecen a la red: Promotores de ODS.

7.2.4. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE LA AGENDA 2030 – ODS



Socialización de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su relación con la educación superior entre la comunidad académica y administrativa de CECAR. Como parte de la estrategia que desarrolla la Oficina de la ORI para implementar los ODS, se dicta el taller “Jóvenes por los ODS” a estudiantes de movilidad entrante y saliente con el objetivo que estos puedan desarrollar un proyecto local en sus Universidades de destino y en CECAR.

7.2.5. ESCUELA INTERNACIONAL DE PAZ



La Escuela Internacional de Paz, es un escenario propuesto para generar espacios de conocimiento y reflexión sobre los desafíos a los que nos convoca el contexto en Colombia, en la tarea de la construcción de la convivencia y la paz estable y duradera. Este evento es liderado por la Oficina de la ORI y la Dirección de Proyección Social y Prácticas.

7.3. PROYECTO AMBIENTAL UNIVERSITARIO - PRAU

La Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, cuenta con los elementos necesarios para implementar un Proyecto Educativo, que enmarcado en su Política Ambiental (CECAR, 2017), movilice imaginarios, nociones, actitudes, y comportamientos, en los diversos actores estamentales, en favor de un campus más sostenible

y del desarrollo de un número significativo de ciudadanos con alto sentido de la responsabilidad ambiental de sus acciones. Todo ello, enmarcado no sólo en las políticas públicas, educativas, ambientales, y educación ambiental de los ámbitos locales y nacionales, sino alineados a propósitos supranacionales de orden multilateral como los Objetivos del Desarrollo Sostenible - ODS, en cumplimiento de un abordaje local de las problemáticas globales.

El proyecto Ambiental Universitario – PRAU se caracteriza por un enfoque integrador de los componentes misionales universitarios: Docencia, Investigación, Proyección social y actividades de Extensión; se sustenta en una comprensión de la educación, como proceso de formación integral, a través de rutas interdisciplinarias en respuesta a la necesidad de transversalizar curricularmente las problemáticas ambientales; instala una idea de comprensión compleja del mundo, que se materializa en una visión sistémica del ambiente, y se operacionaliza en medio de metodologías constructivistas que se apoyan en el diálogo de saberes para la producción de conocimiento significativo y comportamientos ambientalmente responsables.

El PRAU será un escenario de acción local desde la educación superior, en donde los recursos de la academia estarán en función a la comprensión y transformación del contexto ambiental, cuya realidad es lo suficientemente problemática, compleja, holística y trascendental, para profesionales y demás actores estamentales, que su atención significará un factor diferenciador para egresados y empleados, así como un valor agregado de pertenecer desde cualquier forma de vinculación a CECAR.

OBJETIVO

Diseñar e implementar un proyecto Universitario de Educación Ambiental - PRAU, en el marco de la política nacional de educación ambiental del SINA, de la ley 1549 de 2012, y de la política departamental de educación ambiental de Sucre.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Desarrollar una lectura del contexto ambiental de la Universidad, identificando su situación ambiental en general y definiendo un problema ambiental relevante.

Estructurar un documento orientador del PRAU que cuenta de la fase contextual del mismo.

Desarrollar el diagnóstico de compromiso ambiental de las universidades sostenibles.

Diseñar una propuesta pedagógico-didáctica piloto de incorporación de la educación ambiental en programas de formación, alrededor del problema ambiental.

Desarrollar una propuesta piloto de investigación-intervención y/o investigación-formación educativo ambiental, en el campo de conocimiento del problema educativo ambiental.

Diseñar el Plan de Acción del PRAU.

Diseñar el perfil del Plan de Gestión Ambiental de CECAR.

VIGILADA MINEDUCACIÓN

SEDE PRINCIPAL SINCELEJO

-  WHATSAPP +57 314 524 8816
-  LÍNEA DE ATENCIÓN +57 (5) 279 8900
-  LÍNEA NACIONAL 01 8000 942515
-  Carretera Troncal de Occidente Km. 1
Vía Corozal. Sincelejo, Sucre, Colombia.

WWW.CECAR.EDU.CO



FORMACIÓN CON
RESPONSABILIDAD SOCIAL