

***PLAN ESTRATÉGICO  
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
Y SOSTENIBILIDAD  
DE LA CORPORACIÓN  
UNIVERSITARIA AMERICANA***



## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN  | 4  |
| Antecedentes Elaboración Plan Estratégico de Responsabilidad Social y Sostenibilidad en la Americana  | 4  |
| Conclusión por Sedes  | 9  |
| Sede Barranquilla:  | 9  |
| Sede Medellín:  | 9  |
| Sede Montería:  | 9  |
| Conclusiones por Género   | 9  |
| Hombres:  | 9  |
| Mujeres:  | 9  |
| Conclusiones Directivas   | 9  |
| • Gobernanza:   | 11 |
| • Derechos Humanos:   | 11 |
| • Prácticas Laborales:  | 11 |
| • Medio Ambiente:   | 12 |
| • Prácticas Justas de Operación:  | 12 |
| • Asuntos de Consumidores:  | 12 |
| • Participación Activa en la Comunidad:   | 12 |
| DESPLIEGUE PLAN ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SOSTENIBILIDAD DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA ARTICULADO CON EL MARCO GENERAL DE PLAN DE DESARROLLO (Periodo proyectado: 2021-2025) Y LA AGENDA 2030                                       | 17 |
| DIMENSIÓN ECONÓMICA   | 17 |
| Objetivo estratégico 1: Fomentar la transparencia, buen gobierno y sostenibilidad en la Corporación Universitaria Americana.  | 17 |
| Programa 1: Cultura de Transparencia  | 17 |
| Programa 2: Americana Responsable   | 18 |
| Objetivo estratégico 2: Promover el liderazgo en cada uno de los procesos de la institución universitaria con el fin de generar dinámicas internas caracterizadas por la proactividad de sus colaboradores y el empoderamiento de cada uno de ellos dentro de sus procesos. | 19 |
| Programa 1: Liderazgo en la Americana   | 19 |
| Objetivo estratégico 3: Determinar e implementar mecanismos que permitan integrar en sus políticas, prácticas de compra, venta y contratación, criterios éticos, sociales, de derechos humanos, laborales, seguridad y salud en el trabajo y ambientales.                   | 19 |
| Programa 1: Sostenibilidad Corporativa  | 20 |
| DIMENSIÓN AMBIENTAL   | 20 |
| Objetivo estratégico 1: Definir lineamientos ambientales que orientarán, implementarán y promoverán la cultura ambiental en la institución.   | 20 |
| Programa 1: Liderazgo Ambiental en la Americana   | 20 |

|  |           |
|--|-----------|
| Objetivo estratégico 2: Convertir la Corporación Universitaria Americana en un territorio ambientalmente sostenible.   | 21        |
| Programa 1: Campus Verde   | 21        |
| Programa 2: Americana Eficiente con sus Recursos   | 21        |
| Programa 3: Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero  | 21        |
| Objetivo estratégico 3: incluir en los procesos de investigación y formación de la Corporación Universitaria Americana temas de protección medioambiental, mitigación de riesgos ambientales y manejo sostenible de recursos naturales.                  | 22        |
| Programa 1: Formación e investigación en asuntos medioambientales  | 22        |
| Objetivo estratégico 4: Implementar una cultura de economía circular en la Americana, caracterizada por el máximo aprovechamiento de los recursos, la reutilización de los productos y la minimización del consumo.                                      | 23        |
| Programa 1: Reducción de Residuos Sólidos  | 23        |
| <b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>  | <b>24</b> |
| Objetivo estratégico 1: Implementar una política de Derechos Humanos con el objetivo de definir las acciones y la posición de la organización hacia el compromiso frente al respeto y aplicación de los Derechos Humanos en la Institución.              | 24        |
| Programa 1: Garantizar el Respeto de los Derechos Humanos en la Institución Universitaria  | 24        |
| Objetivo estratégico 2: Implementar una política o lineamientos de inversión social y compromiso con las necesidades de la comunidad.  | 24        |
| Programa 1: Educación de Calidad para todos  | 25        |
| Programa 3: Desarrollo Científico, Tecnológico y Empresarial en el País  | 25        |
| Programa 4: Salud y Bienestar Comunitario  | 26        |
| Objetivo estratégico 3: Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad de los empleados que garantice el bienestar de los colaboradores vinculados a la Corporación Universitaria Americana.   | 26        |
| Programa 1: Seguridad y Salud en el Trabajo  | 26        |
| Objetivo estratégico 4: Implementar una cultura de no discriminación por raza, género, religión, sexo, edad en el interior de la institución universitaria que garantice el trato igualitario entre los colaboradores, criterios de inclusión y equidad. | 27        |
| Programa 1: Reducción de las Desigualdades   | 27        |
| Objetivo estratégico 5: Implementar programas de beneficios que promuevan el bienestar, integración y calidad de vida para los colaboradores de la Institución en materia personal y profesional.  | 28        |
| Programa 1: Formación Integral de Administrativos y Docentes   | 28        |

## INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas los grandes líderes mundiales se vienen reuniendo, con el fin de concebir formas de desarrollo que sean amigables con la naturaleza y contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica crear formas de hacer negocios sostenibles y, sobre todo, concientizar a los empresarios para que inicien la transformación de los procesos actuales, identificando cuales son los impactos que produce su actividad, para que mediante un cambio en su visión del negocio, logren crear una política acorde e implementen prácticas que contribuyan, por una parte, al mejoramiento de las condiciones internas de trabajo, a una interacción positiva con el entorno, y por otro lado, a identificar y mitigar los riesgos inherentes al negocio.

El concepto de RSE ha ido evolucionando e integrándose rápidamente en el ámbito empresarial. La importancia estratégica del sector privado en el desarrollo sostenible y el rol que le compete en el crecimiento económico son componentes claves para comprender el conjunto de iniciativas destinadas a fortalecer la responsabilidad social en el mundo empresarial. En esta dinámica las empresas juegan un papel importante, en la medida en que son productoras de bienes y servicios para satisfacer las necesidades individuales y colectivas de una sociedad. En la perspectiva de contribuir al desarrollo del país, las empresas otorgan contribuciones (impuestos) a los gobiernos locales y nacionales para el financiamiento de proyectos y otras iniciativas. Sin embargo, existen otros aspectos que se derivan del ejercicio de la actividad económica, donde las empresas con sentido ético y en aras de contribuir con el desarrollo sostenible, orientan sus operaciones en la dirección de favorecer el crecimiento económico, aumentar su competitividad agregando valor a sus productos y al mismo tiempo garantizar la protección del medio ambiente.

La Responsabilidad Social surge como respuesta a la necesidad de implementar estas prácticas e iniciar un cambio de actitud de los dirigentes con relación a la forma como se ha concebido el desarrollo económico, con el fin de lograr la perdurabilidad de las empresas y pensar la gestión, no solamente bajo la óptica de la utilidad económica, sino también tener en cuenta que su actividad tiene impactos en lo social y en lo ambiental, con resultados que son noticia recurrente en los diarios sobre el calentamiento global y las desigualdades e inequidades sobre la repartición de la riqueza.

De la misma manera, la globalización de la economía implica que cada vez más las operaciones organizacionales, y sus repercusiones en los diversos grupos de interés, son más visibles para una comunidad internacional sensible a los temas de rendición de cuentas, responsabilidad social en general y la inclusión de políticas de respeto por los Derechos Humanos al interior de las empresas, lo que a su vez se podría utilizar como una estrategia de gestión del riesgo relevante para las organizaciones.

El presente documento es el resultado de un trabajo articulado entre las Sedes de la Corporación Universitaria Americana, que busca no solo cumplir con la normatividad legal aplicable, sino realizar un ejercicio disciplinado que nos permita contribuir a la sociedad desde nuestra misión y visión institucional, siendo socialmente responsable y sostenible.

Para dar inicio al contenido de este documento guía de RSE y Sostenibilidad de la Institución damos a conocer las diferentes fases que nos llevaron a su consecución, para entregar un punto de partida formal de este trabajo, se inicia con la firma de un convenio con la Universidad del Norte en la ciudad de Barranquilla, cuyo objetivo general era “Diseñar un Plan Estratégico de Responsabilidad Social (RS) para la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA, a través de la implementación de prácticas responsables en la organización, desde una perspectiva de respeto de los Derechos Humanos.

Como objetivos específicos: a.) Aproximar y sensibilizar la organización sobre el concepto de Responsabilidad Social – desde una perspectiva de respeto de los Derechos Humanos. b.) Capacitar a los directivos y empleados de la organización a través de charlas e identificar y priorizar las expectativas de los diferentes grupos de interés. c.) Elaborar un diagnóstico integral de la cadena de valor y prácticas organizacionales. d.) Generar objetivos estratégicos y planes de acción de responsabilidad social para la empresa. e.) Acompañamiento en la implementación de los planes e incluir dentro de la planeación estratégica de la organización, los planes de acción relacionados con la Responsabilidad Social.

Para el logro de estos objetivos; se elaboró un cronograma de trabajo con las siguientes etapas:



En cumplimiento de estas fases o etapas: se inició con la transmisión del conocimiento al equipo directivo y personal de la institución en reunión ampliada.

Luego se aplicó la encuesta de RSE por parte del personal directivo, administrativo y docente, de las Sedes de Barranquilla, Medellín y Montería.

Durante el mes de febrero del 2019, se socializa informe del diagnóstico con resultados detallados, un análisis situacional desde el punto de vista de la RSE, inicialmente se socializó en la Sede Barranquilla, posteriormente se dio a conocer la socialización de resultados en las Sedes de Medellín y Montería, lo cual sería el punto de partida para determinar las líneas de acción en las diferentes Políticas y Procesos que conlleven a una implementación de la Responsabilidad Social y Sostenibilidad en la Corporación Universitaria Americana.

Las conclusiones del informe arrojaron los siguientes resultados:

Hay luces sobre elementos importantes que han salido a relucir y sobre los que deberá trabajarse en la planeación institucional:

1. Especificidad de elementos de RSE. Al parecer la organización lleva a cabo algunas prácticas de responsabilidad social, pero de manera muy general por lo que al entrar a profundidad en políticas y/o prácticas específicas, ya sea para ciertos grupos poblacionales o de cara a elementos puntuales como trabajo infantil o aportes a los ODS (por ejemplo) no hay evidencias concretas de actividades significativas.

2. Comunicación intraorganizacional. Si bien, como en cualquier organización hay diferencias entre la información que manejan, conocen o tienen a disposición los funcionarios, la evidencia sugiere la presencia de una brecha importante en este aspecto en lo que va de la exploración dentro del proyecto.

Es claro, que hay mucho personal que no tiene acceso o no conoce muchas de las prácticas que llevan a cabo otras áreas de la organización y que no necesariamente son confidenciales o de manejo exclusivo de una sola dependencia.

Es claro que dentro de las principales evidencias determinadas por el proceso de diagnóstico de percepción está el hecho de que en general (promedio global de la institución) **ninguna de las categorías del Pacto Global (PG) superan el 50% de desempeño**, lo cual sugiere incluir dentro de la planeación institucional elementos que permitan avanzar en dichos indicadores de cada una de esas categorías.

Por otro lado, **llama la atención el desempeño de la categoría medio ambiente en lo relacionado con el Pacto Global**, de hecho, la más baja de las cuatro (4) en las que se compone el Pacto Global. Sugiere dicho resultado que se debe trabajar con más profundidad en elementos que le permitan a la institución generar visibilidad e impacto en dicha categoría.

Observando los principios en los que se descomponen las cuatro (4) categorías del Pacto Global es interesante el comportamiento de los relacionados con el ámbito laboral, particularmente el principio # 3. Cabe resaltar que este comportamiento es usual en las organizaciones de nuestro país debido a los prejuicios y estigmatizaciones alrededor del tema sindical y de negociación colectiva. De otra parte, observando el principio # 5 se podría inferir que no hay mucha información o actividades al respecto. Por su parte, el principio # **6 implica para la organización repensar un poco cómo entienden sus colaboradores las actividades desde la gestión humana pues pareciera que no es claro que se hace y qué es relevante desde la lucha contra la discriminación a nivel laboral.**

En cuanto a las categorías del **sistema de reporte GRI** también se evidencia que el desempeño general no llega al 50% en ninguna de ellas.

Nuevamente es relevante el indicador de la categoría Desempeño Ambiental, por lo que haciendo la triangulación con la iniciativa Pacto Global **evidencia una debilidad organizacional principal**. El sistema GRI en su aparte de prácticas laborales también coincide en un nivel bajo de desempeño, lo que sugiere oportunidades de mejora que existen intra organizacionalmente en lo relacionado con asuntos laborales y espacios de oportunidad. Ahora bien, con respecto a las categorías sugeridas de la ISO 26000 (Estándar para obtención del sello de sostenibilidad), nuevamente sale a relucir el **bajo desempeño del ámbito medio ambiental**, lo que permite inferir que es una oportunidad de mejora importante para la organización. Es interesante, por otro lado, que de acuerdo con las categorías de esta iniciativa internacional se revisa el desempeño frente a las comunidades, arrojando un resultado bajo. Esto se podría explicar revisando los subtemas relacionados en la ISO, pues creación de empleo, desarrollo de tecnología, inversión social, generación de riqueza, salud y participación activa de la comunidad arrojan resultados muy bajos. **Esto implicaría acciones puntuales en temas de extensión como por ejemplo emprendimiento**. Sin embargo, **llama la atención el subtema educación y cultura, que arroja un desempeño bajo y, dada la naturaleza de la organización, valdría la pena revisarlo con más detalle**. No obstante lo anterior, los asuntos con los consumidores sobrepasan el umbral del 50% que se venía evidenciando hasta el momento (aunque podría mejorar considerablemente), así como los mecanismos de gobernanza (que salen bien parados frente a la comunidad universitaria) incluyendo este mismo proceso de autodiagnóstico organizacional y el deseo de incluir los elementos de responsabilidad social y sostenibilidad en la planeación institucional, lo que probablemente se reflejó en estos resultados.

Adicionalmente, los subtemas de la ISO 26000 también permiten inferir oportunidades de mejora en los asuntos laborales. **Particularmente por el bajo desempeño de elementos como condiciones, salud y seguridad en el trabajo**. Así mismo, vale la pena analizar las oportunidades que se desprenden del subtema prácticas justas de operación, particularmente dado por los desempeños de elementos como lucha anticorrupción, participación política responsable y promoción de la RSE en el ámbito de influencia institucional. De otro parte, las acciones de RSE tampoco sobrepasan el umbral del 50% teniendo un desempeño considerablemente bajo lo que implicaría de alguna manera oportunidades de mejora en cuanto acercamiento con las comunidades, elemento que también salía a relucir en el cuadro de subtemas de la ISO 26000.

Por último, en cuanto al desempeño, por área de trabajo de la RSE, se evidencia nuevamente la tendencia de oportunidades de mejora en el tema ambiental, la cual tuvo el desempeño más bajo entre las distintas áreas de RSE.



A pesar de lo anterior vale la pena resaltar que las prácticas económicas y laborales son las más cercanas al umbral del 50% por lo que trabajar en ellas en la planeación es uno de los puntos más relevantes.

### Conclusión por Sedes

En cuanto a las sedes se pueden identificar algunas tendencias específicas descritas a continuación:

*Sede Barranquilla:* Nuevamente el ámbito laboral resalta por su bajo desempeño. Sobresale la lucha contra la corrupción como una variable que pasa el umbral del 50%. La percepción de los funcionarios en esta Sede sobre asuntos con consumidores es considerablemente más alta que en el promedio global. También sobresalen las variables de Gobernanza Organizacional y Prácticas Laborales. Se destaca la baja calificación general del desempeño en cuanto al Pacto Global enfrentado al GRI y a las ISO 26000. En general los resultados son muy similares con respecto al global de la institución, soportado por el hecho que la mayor parte del tamaño muestral encuestado está representado por la Sede Barranquilla.

*Sede Medellín:* Tanto el tema ambiental como laboral se percibe mejor en esta Sede. No obstante, en lo que respecta a lucha contra la corrupción la valoración está por debajo del global. Acciones de inversión social y filantropía por encima del global. Actividades relacionadas con la sociedad por debajo del global.

*Sede Montería:* Con respecto a los cuatro (4) ámbitos del pacto global los resultados están muy por debajo del global. Claramente el tema ambiental, de filantropía y trabajo con la sociedad marcan la tendencia de oportunidades de mejora.

### Conclusiones por Género

*Hombres:* A pesar de los bajos puntajes, pareciera que los hombres tienen una mejor percepción del desempeño en temas ambientales y lucha contra la corrupción. En general se aprecia una mejor percepción tanto en las áreas como en las acciones de RSE que lleva a cabo la institución.

*Mujeres:* En primera instancia, la percepción de las mujeres parece ser más baja sobre los cuatro (4) ámbitos del Pacto Global que el promedio general de la organización. El mismo comportamiento se presenta en los demás indicadores y parámetros, por debajo del Global.

### Conclusiones Directivas

Con respecto al pacto global, salvo el tema ambiental (que permanece por debajo del global) los otros tres (3) ámbitos están muy por encima del promedio general de la organización. Vale la pena resaltar el ámbito de lucha contra la corrupción. En cuanto a elementos de la ISO 26000 llama la atención la calificación baja de gobernanza y asuntos con los consumidores, con respecto al promedio de la institución.

La segunda parte de la **Fase II** implicó entrar a analizar el instrumento utilizado en el diagnóstico de percepción sobre responsabilidad social para determinar las causales y/o explicaciones de los desempeños obtenidos en el informe de diagnóstico. A partir de los resultados de dicho análisis y de las prioridades que establezca la institución, se procederá a definir los planes concretos de acción que se deben incluir en la planeación organizacional.

La Corporación Universitaria Americana tiene claro que, al trabajar un Plan Estratégico de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, esto facilita, obviamente, la articulación con otros propósitos, como es el obtener el Sello de Sostenibilidad acorde con la norma ISO 26000, esta norma internacional está destinado a ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Su objetivo es alentarlos a ir más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es un deber fundamental de cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. Su objetivo es promover el entendimiento común en el campo de la responsabilidad social y complementar otros instrumentos e iniciativas de responsabilidad social, no para reemplazarlos.

La Guía ISO 26000 es la primera norma universal sobre responsabilidad social. Esta norma ha logrado establecer un consenso global en torno a: qué principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social deberían ser tenidos en cuenta por cualquier organización; y qué debería hacer la organización para poner en práctica la RS. Se dirige a entidades privadas, públicas y no gubernamentales, sea cual sea su tamaño, sector o ubicación geográfica, y brinda directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones. La idea es que cualquier organización que quiera incorporar criterios de responsabilidad social en sus actividades cotidianas pueda contar con un estándar universalmente consensuado para ello. Por eso, define directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones.



Según lo expuesto, la norma ISO 26000 sintetiza una gran diversidad de criterios en una sola norma internacional, coherente y al alcance de todos, razón por la cual la estamos aplicando en la metodología de este diagnóstico.

La ISO 26000 identifica siete (7) materias fundamentales de RS que toda organización debería considerar en su estrategia de integración de la RS. Estas son:

- **Gobernanza:** La gobernanza es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. Es además el pilar central de la RS, y es un instrumento imprescindible para que las organizaciones aborden el resto de materias fundamentales. Su impacto radica en que, a través de la toma de decisiones, una organización puede hacer posible un cambio hacia una conducta socialmente más responsable.
- **Derechos Humanos:** Son aquellos derechos que poseen las personas por el simple hecho de haber nacido. Pueden ser civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, la libertad de expresión, la igualdad ante la ley...) o económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a la salud, a la alimentación o a un salario digno).
- **Prácticas Laborales:** Son todas aquellas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la propia organización, así como a las personas que trabajan en las empresas que prestan servicios a la organización. Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc. A través de unas buenas prácticas laborales, una organización puede influir en el contexto social de forma muy positiva: fomento de empleo para colectivos en riesgo de exclusión social, promoción de la conciliación, reducción de la brecha laboral entre hombres y mujeres. Siguiendo la ISO 26000, algunos asuntos relacionados con las prácticas laborales son: contribuir a aumentar la calidad de vida de las personas que trabajan para la organización; realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales; preocuparse por la formación de los empleados e impulsar al máximo las capacidades humanas: facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales.

- **Medio Ambiente:** Toda organización genera impactos en el medio ambiente: consumo de agua, energía, emisiones de carbono, impacto en la biodiversidad y los ecosistemas, generación de residuos y contaminantes.  
La norma ISO 26000 da un toque de atención para abordar el tema del medio ambiente de forma integral, entendiendo la importancia de los factores económicos, sociales, de salubridad y ambientales derivados y la interrelación que existe entre ellos.
- **Prácticas Justas de Operación:** Hacen referencia a la necesidad que la organización tenga un comportamiento ético en sus relaciones con otras organizaciones, así como con sus partes interesadas.
- **Asuntos de Consumidores:** Es importante que las organizaciones asuman ciertas responsabilidades con sus consumidores, y desarrollen para ello estrategias con información veraz. También se recomienda desarrollar capacitación en ciertos aspectos.
- **Participación Activa en la Comunidad:** La ISO 26000 propone desarrollar políticas y procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades de la zona de influencia de las organizaciones.

Cada organización definirá en su estrategia de Responsabilidad Social, sobre qué ámbitos trabajar en función de sus impactos positivos y negativos y a las expectativas de sus públicos de interés.

Este ejercicio de RS y Sostenibilidad tuvo avances significativos en la vigencia 2019, ya que se trabajó en la definición de las **líneas estratégicas de acción y su despliegue armonizado con las políticas del marco general del plan de desarrollo de la Institución**. En la tres (3) Sedes y acorde con su contexto y el resultado del diagnóstico arriba señalado, se determinaron las líneas de acción de RS para incluir en el plan de acción de responsabilidad social y sostenibilidad, las cuales se resumen entre las siguientes:

- **Perspectiva Económica** – Oferta Académica de Emprendimiento
- **Perspectiva Ambiental** – Despliegue Ambiental en la Americana
- **Perspectiva de Desarrollo Humano** – Buenas Prácticas Laborales
- **Perspectiva de Transparencia** – Transparencia en la Gestión y Rendición de Cuentas
- **Perspectiva de Inclusión Social** – Inclusión Educativa y Respeto a los Derechos Humanos
- **Perspectiva de Trabajo Social Comunitario** – Proyección Social en la Americana

Para ir en consonancia con este ejercicio decidimos organizar estas perspectivas en las tres (3) dimensiones que establece la norma ISO 26000:

1. *Dimensión Económica*
2. *Dimensión Ambiental*
3. *Dimensión Social*

Cada dimensión, que incluye las perspectivas anteriormente mencionadas, tendrá su despliegue en cascada, con objetivos estratégicos, programas, proyectos, actividades e indicadores, que se operacionalizan desde los procesos, políticas y áreas de la Institución, con el propósito de contribuir al desarrollo sostenible del País, tal como lo manifiesta la Visión de la Institución.

Otro de los frentes abordados en la vigencia y próximas vigencias es trabajar de la mano con organizaciones del sector en las actividades planteadas por el Pacto Global de las Naciones Unidas, labor que propende por crear en la conciencia empresarial trabajo en equipo y aportes a la responsabilidad social empresarial y la contribución del grano de arena para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible acorde con **la agenda mundial 2030**.

La Corporación Universitaria Americana participa a nivel nacional en diferentes invitaciones que propenden por fortalecer la temática y crear conciencia de lo que se trabaja a nivel mundial en desarrollo sostenible, se destaca la presencia de la Institución en el **“II FORO DE DESARROLLO SOSTENIBLE”** realizado en la ciudad de Barranquilla, organizado por el ICONTEC, de igual manera la participación en talleres sobre temas, como; **anticorrupción, transparencia y el entendimiento y aplicabilidad de los ODS desde las organizaciones**. Otro de los temas que demuestran el interés y compromiso de la Corporación Universitaria Americana con la RS y Sostenibilidad es trabajar en consolidar los **diferentes reportes que nos den visibilidad y posicionamiento** a corto plazo sobre responsabilidad social y sostenibilidad; Se destacan los reportes de **estándares GRI, informes periódicos Pacto Global de las Naciones Unidas, reportes indicadores PRIME** para instituciones de educación superior, todos estos temas articulados desde los **ODS y las Políticas del Marco General del Plan de Desarrollo 2016-2025**.

A continuación, se esquematiza la estructura PRIME a tener en cuenta en el proceso de articulación de indicadores y estándares de acuerdo a lo arriba anotado:

## Indicadores RSU, Cartilla PRIME, para Instituciones de Educación Superior:

| AREA                                    | ASPECTO GENERAL   | SUBASPECTOS   |
|---|---|---|
| 1. Liderazgo y Estrategia Institucional | 1.1. Gobierno<br>1.2. Estrategia Institucional<br>1.3. Control de la Operación<br>1.4. Reporte y Rendición de Cuentas<br>1.5. Mejora e Innovación<br>1.6. Impacto   | 1.1. Marco General, Conflicto de Interés y Equidad de Género<br>1.2. Integración con la Sostenibilidad, Grupos de interés y Propósito<br>1.3. Equipo y Seguimiento<br>1.4. Reporte, Verificación – Comunicación<br>1.5. Acciones y Desarrollo<br>1.6. Docencia, Investigación y Extensión   |
| 2. Docencia                             | 0. Información General<br>2.1. Formación Responsable<br>2.2. Formación Pertinente<br>2.3. Pluralidad en la Formación<br>2.4. Integración de la Formación con los ODS  | 0. Alcance y Compromiso con la sostenibilidad<br>2.1. Ética y Ciudadanía, Sostenibilidad y/o Responsabilidad Social, Liderazgo Responsable y Consumo Responsable<br>2.2. Contacto con la Realidad y Contexto Socioeconómico<br>2.3. Interdisciplinariedad y Multiculturalidad<br>2.4. Compromiso con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030  |
| 3. Investigación                        | 0. Información General<br>3.1. Investigación Responsable<br>3.2. Vinculación a la Responsabilidad Social y/o Sostenibilidad<br>3.3. Investigación Colaborativa<br>3.4. Integración de la Investigación con los ODS  | 0. Alcance y Compromiso con la sostenibilidad<br>3.1. Ética y Ciudadanía, Sostenibilidad y/o Responsabilidad Social, Liderazgo Responsable y Consumo Responsable<br>3.2. Contacto con la Realidad y Contexto Socioeconómico<br>3.3. Interdisciplinariedad y Multiculturalidad<br>3.4. Compromiso con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030  |
| 4. Extensión o Proyección Social        | 0. Información General<br>4.1. Respuesta a las necesidades de los beneficiarios o público objetivo<br>4.2. Articulación con Actores Relevantes<br>4.3. Acceso y participación de Comunidades Vulnerables y/o minorías<br>4.4. Cooperación Pública/Privada<br>4.5. Integración de la Extensión con los ODS | 0. Alcance y Compromiso con la sostenibilidad<br>4.1. Validación Externa y Canales de Atención<br>4.2. Agendas de Desarrollo Local y Global, Comunidad Académica<br>4.3. Utilidad y Aporte de las Intervenciones, Selección y Vinculación, Empoderamiento de las Comunidades<br>4.4. Colaboración Institucional y Proyectos para la Sostenibilidad<br>4.5. Compromiso con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030   |
| 5. Administración de la Operación       | 5.1. Impacto Ambiental<br>5.2. Aspectos Laborales<br>5.3. Respeto a los DDHH<br>5.4. Anticorrupción<br>5.5. Promoción y Comunicación  | 5.1. Energía, Agua, Biodiversidad, Emisiones, Efluentes y Residuos, Prevención, Inversiones, Cumplimiento, Suministro y Transporte<br>5.2. Empleo, Cumplimiento, Relaciones, Salud y Seguridad, Participación, Inclusión y Formación<br>5.3. Cumplimiento, Seguimiento, Formación, Verificación Externa, Suministro, Sanciones, Libertad de Asociación, Trabajo Infantil y Forzoso, No discriminación, Desplazamiento, Accesibilidad, Bienestar<br>5.4. Mecanismos, Sistema de Denuncias, Suministro, Competencia Leal<br>5.5. Oferta Académica, Promoción y Mercadeo, Privacidad y Quejas y Reclamos |

Lo anterior muestra que tanto hemos avanzado en esta importante apuesta.

Como segunda parte del documento nos adentramos a los que es Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad y Aspectos a considerar que estructuran el documento guía PERSE y Sostenibilidad en la Corporación Universitaria Americana.

### ¿Qué es la Responsabilidad Social?

Según la norma ISO 26000, ésta se define como la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que; contribuya con el desarrollo sostenible, tome en consideración las expectativas de las partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y esté integrada en toda la organización, llevándose a cabo en todas sus relaciones.



## ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial?

La Responsabilidad Social Corporativa (RSE) es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

## ¿Qué es el Desarrollo Sostenible?

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

## Descripción del programa de Responsabilidad Social Universitaria RSU:

El programa de Responsabilidad Social Universitario (RSU) se fundamenta en una serie de estrategias y actividades orientadas al reconocimiento de los impactos que se generan en la sociedad y el medio ambiente, los cuales se derivan de los procesos y servicios desarrollados por la Institución como la Extensión y la Proyección Social Universitaria, que se dan en el marco del diálogo intercultural, la sostenibilidad ambiental, los aprendizajes recíprocos y la transferencia y aplicación de los resultados de gestión en una relación de doble vía con el Estado, las Empresas y la Sociedad, logrando el vínculo del conocimiento generado en el contexto de su aplicación (Científica, Tecnológica, Humanística y Artística).

*Que la misión de la Institución señala que “La Corporación Universitaria Americana, está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de propuestas académicas de alta calidad, **sostenibles en diferentes niveles y modalidades de la educación superior**, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente”.*

*Que la visión de la Institución señala que “En el 2025, la Corporación Universitaria Americana, será una institución con reconocimiento nacional e internacional, distinguida por la acreditación de alta calidad de sus programas e institucional y el aporte de egresados con excelente formación académica e investigativa **que contribuyen al desarrollo sostenible del país”.***

Por otro lado, tras la declaración de Naciones Unidas “**Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**” (25 de septiembre de 2015), se pone en marcha una estrategia global hacia el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos en dicha agenda. **Los ODS están llamados a influir en las estrategias y acciones de Gobiernos, empresas y organizaciones de todos los países.**

***Por todo ello, resulta necesario alinear los esfuerzos en Responsabilidad Social y la estrategia universitaria con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para planificar y medir de esta forma la contribución de la Corporación Universitaria Americana con el cumplimiento de la Agenda 2030.***

Según resultados de Investigación, las principales áreas de contribución de las Instituciones de Educación Superior al logro de los ODS son:

- ***Aprendizaje y enseñanza:*** Dotar al alumnado del conocimiento, las habilidades y la motivación suficiente para comprender y abordar los ODS (de manera general, “Educación para el Desarrollo Sostenible”, EDS); proporcionar experiencia académica o profesional en profundidad para implementar soluciones a los ODS; proporcionar una educación asequible e inclusiva para todos; fomentar el desarrollo de las capacidades de estudiantes y profesionales de países en desarrollo; y empoderando y movilizándolo a la juventud.
- ***Investigación:*** Dotar del conocimiento necesario, las pruebas científicas, las soluciones, tecnologías, vías e innovaciones para respaldar y apoyar la implementación de los ODS por parte de la comunidad; dotar a los países en desarrollo de capacidad de emprendimiento y utilización de la investigación; colaborar y apoyar a empresas innovadoras para implementar soluciones orientadas al alcance de los ODS; potenciar la diversidad en investigación; y formar al alumnado en la investigación del desarrollo sostenible.
- ***Gobernanza institucional, políticas de gestión y extensión universitaria:*** Implementar los principios de los ODS a través de la gestión y gobierno de la universidad en sus diferentes aspectos: empleo, finanzas, servicios universitarios, instalaciones, adquisiciones, recursos humanos y gestión académica y de estudiantes.
- ***Liderazgo social: fortalecimiento del compromiso público de la universidad y de su implicación en el abordaje de los ODS;*** iniciar y facilitar el diálogo y la acción intersectorial; asegurar la presencia del sector educativo superior en la implementación nacional de los ODS; ayudar a diseñar políticas basadas en los ODS; y demostrar el compromiso universitario con los ODS.

Acorde con las etapas y actividades previas desarrolladas en este campo, se hace necesario la elaboración de un Plan Estratégico de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

Este Plan Estratégico de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la Corporación



Universitaria Americana, toma como punto de partida el Marco General del Plan de Desarrollo 2016-2025, donde se define que la Americana está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de propuestas académicas de alta calidad, **sostenibles en diferentes niveles y modalidades de le Educación Superior**, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente. De igual manera en su visión; con excelente formación académica e investigativa que contribuyen al desarrollo sostenible del país.

Teniendo en cuenta lo plasmado como soporte en este documento y el trabajo articulado realizado entre Sedes, presentamos el despliegue del PE RSU y Sostenibilidad de la Corporación Universitaria Americana y su despliegue para materializar estos compromisos como organización ante la comunidad académica y sociedad en general.

## DESPLIEGUE PLAN ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SOSTENIBILIDAD DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA ARTICULADO CON EL MARCO GENERAL DE PLAN DE DESARROLLO (Periodo Projectado: 2021-2025) Y LA AGENDA 2030

La Corporación Universitaria Americana consciente de la necesidad de generar respuestas institucionales a las necesidades globales en materia económica, social y ambiental, desarrolla su plan estratégico de responsabilidad social y sostenibilidad, en el que presenta los objetivos que la institución pretende alcanzar en esta materia a través de un conjunto de estrategias interinstitucionales durante los próximos cinco años acorde con el Plan de Desarrollo y 10 años alineado a la agenda 2030.

A partir del diagnóstico de responsabilidad social aplicado en las Sedes de Barranquilla, Medellín y Montería se decidió proyectar y ejecutar el plan estratégico de responsabilidad social de acuerdo a tres (3) dimensiones transversales a los diferentes procesos, políticas y dependencias de la institución, tal como se describe a continuación:

### DIMENSIÓN ECONÓMICA

Objetivo estratégico 1: Fomentar la transparencia, buen gobierno y sostenibilidad en la Corporación Universitaria Americana.

*Programa 1: Cultura de Transparencia*

*Proyecto 1: Ética y Transparencia en la Americana*



- Diseñar lineamientos y políticas en materia de transparencia, ética y buen gobierno a través del cual se transmitan los valores y principios propios de la institución universitaria con el fin de garantizar el desarrollo de los procesos alineados con la ley y las políticas institucionales.
- Implementar canales o mecanismos disponibles para recibir denuncias de casos no éticos, de corrupción, soborno o fraude y establecer mecanismos de respuesta.
- Capacitar y sensibilizar a los grupos de interés y especialmente a los empleados en los lineamientos éticos de la empresa, establecidos en el código de ética y buen gobierno.
- Realizar charlas en materia de anticorrupción al interior de la organización para impulsar la transparencia de la gestión.
- Identificar riesgos de corrupción en los procesos e implementar controles y acciones para abordarlos.

## *Programa 2: Americana Responsable*

### *Proyecto 1: Sostenibilidad*

- Publicar anualmente una memoria de sostenibilidad que recoja los avances y retos de la universidad en materia de RS.
- Realizar reuniones periódicas con los grupos de interés, internos y externos, de la universidad para informarles sobre los avances en materia de sostenibilidad (según sus intereses) y obtener su retroalimentación al respecto.
- Definir directrices sobre comunicación responsable, para la construcción de una reputación de marca y organización responsable.
- Fomentar la participación de los colaboradores de la organización para la toma de decisiones en materia de sostenibilidad en la organización.
- Realizar campañas de sensibilización en RS a la comunidad académica.
- Definir e implementar mecanismos de comunicación o rendición de cuentas por parte de los diferentes procesos de la organización relacionados con asuntos de sostenibilidad con su respectivo mecanismo de verificación por parte de un tercero independiente.

### *Proyecto 2: Rendición de Cuentas*

- Definir e implementar mecanismos de comunicación o rendición de cuentas por parte de los diferentes procesos de la organización con su respectivo mecanismo de verificación por parte de un tercero independiente.
- Contar con mecanismos para auditar o verificar el contenido de los mecanismos de comunicación o rendición de cuentas por un tercero independiente.
- Realizar comités de rendición de cuentas por parte de todos los colaboradores de la institución con el fin de llevar un control transparente en el desarrollo de todos los procesos de la organización.

Objetivo estratégico 2: Promover el liderazgo en cada uno de los procesos de la institución universitaria con el fin de generar dinámicas internas caracterizadas por la proactividad de sus colaboradores y el empoderamiento de cada uno de ellos dentro de sus procesos.



### *Programa 1: Liderazgo en la Americana*

#### *Proyecto 1: Formación de Líderes*

- Operacionalizar convenios con fundaciones sociales en temas de liderazgo para vincular a la institución y participar en acciones que estas desarrollen.
- Realizar capacitaciones y talleres en materia de liderazgo y empoderamiento en el interior de la institución universitaria.
- Diseñar cursos disciplinares de liderazgo para los diferentes procesos de la institución.

Objetivo estratégico 3: Determinar e implementar mecanismos que permitan integrar en sus políticas, prácticas de compra, venta y contratación, criterios éticos, sociales, de derechos humanos, laborales, seguridad y salud en el trabajo y ambientales.



### *Programa 1: Sostenibilidad Corporativa*

#### *Proyecto 1: Gestión de Sostenibilidad en la Cadena de Abastecimiento*

- Establecer procesos de auditoría para la cadena de abastecimiento que permitan garantizar el cumplimiento normativo ambiental y los criterios de sostenibilidad definidos.
- Diseñar un formulario que permita identificar las acciones de RSU desarrolladas por los proveedores y asociados.
- Establecer un cumplimiento de metas en temas de RSU por parte de los proveedores de la organización.
- Introducir en los procedimientos de compras y adquisición de contratación criterios socialmente responsables.
- Establecer programas para el desarrollo de los proveedores y el fortalecimiento de la cadena de valor. Los programas pueden estar orientados a la toma de conciencia sobre asuntos de sostenibilidad o mejores prácticas productivas entre otros temas relevantes para la organización.
- Realizar capacitaciones a los proveedores en temas de objetivos de desarrollo sostenible, principios del pacto global de las naciones unidas y estándares GRI.
- Desarrollar actividades con los proveedores de la organización sobre asuntos de sostenibilidad o mejores prácticas productivas en pro de fortalecer los servicios prestados y generar nuevo conocimiento.

## **DIMENSIÓN AMBIENTAL**

Objetivo estratégico 1: Definir lineamientos ambientales que orientarán, implementarán y promoverán la cultura ambiental en la institución.



### *Programa 1: Liderazgo Ambiental en la Americana*

#### *Proyecto 1: Direccionamiento Ambiental*

- Crear, implementar y mantener una política ambiental que abarque la totalidad de las actividades realizadas por la organización en sus instalaciones y sedes administrativas y operativas. Esta política debe estar disponible para las partes interesadas internas y externas de la organización.

- Establecer objetivos y metas ambientales coherentes con la política ambiental y estos deben ser objeto de seguimiento.
- Definir roles, responsabilidades y autoridades en lo ambiental articulado con otros sistemas de gestión.

#### *Proyecto 2: Sensibilización y Cultura Ambiental*

- Realizar charlas y talleres en materia de medio ambiente en el interior de la institución universitaria.

**Objetivo estratégico 2: Convertir la Corporación Universitaria Americana en un territorio ambientalmente sostenible.**



#### *Programa 1: Campus Verde*

##### *Proyecto 1: Siembra y Mantenimiento de Huertas y Jardines Verticales*

- Realizar inversión en zonas verdes que mejoren el entorno y la calidad del aire dentro de la institución universitaria.
- Propiciar la diversificación de la fauna en el campus.
- Realizar jornadas de siembra y arborización en el entorno.

#### *Programa 2: Americana Eficiente con sus Recursos*

##### *Proyecto 1: Manejo Eficiente de Consumo de Energía y Agua*

- Establecer un plan y metas de reducción y uso eficiente de agua y energía, el plan debe incluir meta de reducción de los consumos.
- Establecer mecanismos para rendir informes y mecanismos de concientización e interacción con el personal y demás partes interesadas.

##### *Proyecto 2: Instalación de Paneles Solares*

- Realizar estudio sobre viabilidad de instalación y beneficios a obtener, establecer presupuesto para su adquisición y montaje.
- Realizar seguimiento de sus beneficios. Relación costo-beneficio.

##### *Proyecto 3: Reutilización de Agua en Espacios*

- Investigar formas como se podría reutilizar el agua en espacios.
- Establecer mecanismos para reutilización del agua en espacios.

#### *Programa 3: Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero*

##### *Proyecto 1: Transporte Alternativo Sostenible*

- Identificar las fuentes de emisión de gases efecto invernadero en la institución.
- Medir las emisiones de gases de efecto invernadero de la CUA por fuente y edificio y cuantificar la emisión de cada una de estas e identificar metas de reducción por áreas de gestión.
- Incentivar el uso del transporte alternativo (bicicletas, transporte público, transporte eléctrico, entre otros).

#### *Proyecto 2: Medición huella de carbono*

- Socializar a la alta dirección, personal de la Institución y demás partes interesadas “Qué es la medición de huella de carbono”.
- Implementar mecanismos para iniciar este proyecto.
- Realizar seguimiento.

Objetivo estratégico 3: incluir en los procesos de investigación y formación de la Corporación Universitaria Americana temas de protección medioambiental, mitigación de riesgos ambientales y manejo sostenible de recursos naturales.



#### *Programa 1: Formación e investigación en asuntos medioambientales*

##### *Proyecto 1: Investigación y Sostenibilidad*

- Impulsar el desarrollo de investigaciones relacionadas con temas de protección medio ambiental.

##### *Proyecto 2: Academia y Sostenibilidad*

- Incluir en el pensum académico materias relacionadas con temas de sostenibilidad ambiental.
- Vincular los proyectos de investigación de los estudiantes con temáticas de mitigación de daños ambientales.

Objetivo estratégico 4: Implementar una cultura de economía circular en la Americana, caracterizada por el máximo aprovechamiento de los recursos, la reutilización de los productos y la minimización del consumo.



#### *Programa 1: Reducción de Residuos Sólidos*

##### *Proyecto 1: Cero Papel*

- Desarrollar una estrategia de “Cero Papel en la CUA”.
- Establecer un plan y metas de reducción de papel en la totalidad de las instalaciones y/o procesos de la organización.
- Realizar campañas de sensibilización en la institución u otras medidas afines.
- Publicar un informe anual con indicadores de resultados de la gestión de residuos.

##### *Proyecto 2: Reciclaje*

- Desarrollar una estrategia de reciclaje en la CUA.
- Establecer un plan y metas de reciclaje en la totalidad de las instalaciones y/o procesos de la organización.
- Realizar campañas de sensibilización sobre las formas adecuadas de reciclar.
- Establecer puntos de reciclaje en las instalaciones de la institución universitaria.
- Publicar un informe anual con indicadores de resultados de gestión de materiales reciclables.

##### *Proyecto 3: Cero Plástico*

- Desarrollar una estrategia de “Cero Plástico en la CUA”.
- Establecer un plan y metas de reducción de plástico en la totalidad de las instalaciones y/o procesos de la organización.
- Realizar campañas de reducción de uso de plástico en la institución.
- Publicar un informe anual con indicadores de resultados.

## DIMENSIÓN SOCIAL

Objetivo estratégico 1: Implementar una política de Derechos Humanos con el objetivo de definir las acciones y la posición de la organización hacia el compromiso frente al respeto y aplicación de los Derechos Humanos en la Institución.



*Programa 1: Garantizar el Respeto de los Derechos Humanos en la Institución Universitaria*

*Proyecto 1: Promoción de los derechos humanos*

- Establecer programas, objetivos y metas que debe cumplir la organización en materia de Derechos Humanos.
- Realizar la divulgación de la política con el fin de que esté disponible para todos los grupos de interés de la institución.
- Implementar mecanismos de capacitación y sensibilización en Derechos Humanos para los grupos de interés de la institución.
- Establecer e implementar mecanismos para la atención y resolución de reclamaciones relacionadas con la violación de Derechos Humanos en la institución.
- Realizar una evaluación de manera sistemática con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los Derechos Humanos, resultantes de sus actividades o actividades de aquellos con los que tiene relación la organización.

Objetivo estratégico 2: Implementar una política o lineamientos de inversión social y compromiso con las necesidades de la comunidad.





### *Programa 1: Educación de Calidad para todos*

#### *Proyecto 1: Becas Educativas*

- Ofertar becas educativas y canalizarlas a través de grupos de interés que trabajen con población en condición de vulnerabilidad.
- Visibilizar y difundir los programas de ayudas a estudiantes con dificultades socioeconómicas.

#### *Proyecto 2: Construyendo Futuro a través de la Educación*

- Apoyar a grupos de interés en actividades que realicen en materia educativa.
- Desarrollar actividades con instituciones educativas en convenio en pro de generar nuevo conocimiento.
- Fortalecer los conocimientos de los estudiantes de instituciones públicas en materia de ciencias básicas y lenguaje con el fin de mejorar los resultados obtenidos en las pruebas educativas estatales.
- Apoyar los procesos de formación en segunda lengua en las instituciones educativas públicas y privadas, en los niveles de básica y media.

### *Programa 3: Desarrollo Científico, Tecnológico y Empresarial en el País*

#### *Proyecto 1: Apoyo a Pymes*

- Realizar diagnósticos empresariales a las PYMES con el fin de identificar las dificultades que tienen para ser competitivas en el mercado actual.
- Ofertar capacitaciones en materia tecnológica, comercial y estratégica a las pequeñas y medianas empresas del país con el fin de fortalecer sus procesos y hacerlas más eficientes y eficaces.

#### *Proyecto 2: Alianzas para la Construcción de Conocimiento*

- Participar en iniciativas estatales, empresariales y/o académicas orientadas a mejorar el desarrollo científico y tecnológico de la región o el país.
- Participar en mesas, encuentros, redes, congresos y eventos de innovación y emprendimiento.

#### *Programa 4: Salud y Bienestar Comunitario*

##### *Proyecto 1: Prevención y Autocuidado*

- Realizar sensibilizaciones en materia de educación sexual.
- Promover hábitos saludables como medidas para prevenir enfermedades.

##### *Proyecto 2: Jornadas de Salud Comunitario*

- Asistir a las diferentes zonas de la ciudad de Medellín y realizar jornadas de salud.

Objetivo estratégico 3: Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad de los empleados que garantice el bienestar de los colaboradores vinculados a la Corporación Universitaria Americana.



#### *Programa 1: Seguridad y Salud en el Trabajo*

##### *Proyecto 1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Empleados*

- Establecer e implementar mecanismos para identificar y evaluar de forma periódica el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.
- Contar con equipos e instalaciones adecuados para minimizar los riesgos ocupacionales asociados a las actividades laborales de sus empleados.
- Implementar un sistema de indicadores de monitoreo de incidentes de salud y seguridad ocupacional y disminución de estos.
- Implementar y certificar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que aplique para los grupos de interés relevantes.

- Garantizar la elección y reelección de los comités que integran el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (COPASST, Convivencia Laboral y Brigadas) con el fin de dar cumplimiento a los estándares mínimos requeridos por la resolución 0312 de 2019 para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, contratistas y personal externo.
- Asegurar las condiciones mínimas saludables de confort ambiental y físico de los trabajadores de la organización.

Objetivo estratégico 4: Implementar una cultura de no discriminación por raza, género, religión, sexo, edad en el interior de la institución universitaria que garantice el trato igualitario entre los colaboradores, criterios de inclusión y equidad.



#### *Programa 1: Reducción de las Desigualdades*

##### *Proyecto 1: Igualdad de Género*

- Garantizar la equidad de género entre mujeres y hombres en cargos directivos y gerenciales y evitar diferencias de salario en hombres y mujeres en cargos equivalentes.
- Realizar capacitaciones y/o charlas sobre igualdad de género dentro de la institución universitaria.
- Sensibilizar a la comunidad académica en materia de respeto a la comunidad LGBTIQ.

##### *Proyecto 2: Americana Incluyente*

- Considerar la contratación de personal en situación de discapacidad.
- Sensibilizar a la comunidad académica en materia de respeto de la población en condición de discapacidad.
- Brindar cursos en lenguaje de señas.

Objetivo estratégico 5: Implementar programas de beneficios que promuevan el bienestar, integración y calidad de vida para los colaboradores de la Institución en materia personal y profesional.



*Programa 1: Formación Integral de Administrativos y Docentes*

*Proyecto 1: Capacitación de Colaboradores*

- Brindar a los colaboradores acceso a actividades de desarrollo profesional y capacitación en habilidades prácticas.
- Promover programas para la formación en habilidades personales o conocimientos más allá de los necesarios para los cargos de los trabajadores de la organización.
- Reconocer e Incentivar con beneficios para educación continuada a los funcionarios y/o administrativos que se caracterizan por su desempeño en el cumplimiento de sus actividades y en el compromiso con la institución.