

Proceso SDG Compass y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en las estrategias
de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la Corporación Universitaria del Caribe –
CECAR, años 2018 – 2019

Zay Zarack Herrera Mejía

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Escuela de Posgrados y Educación Continuada

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Especialización en Derecho Procesal Civil

Sincelejo

2020

Proceso SDG Compass y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en las estrategias
de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la Corporación Universitaria del Caribe –
CECAR, años 2018 – 2019

Zay Zarack Herrera Mejía

Trabajo de investigación para optar al título de Especialista en Procesal Civil

Director

Berónica Narváez Mercado

Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – Cekar

Escuela de Posgrados y Educación Continuada

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Especialización en Derecho Procesal Civil

Sincelejo

2020

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Metodología.....	10
1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	11
1.2. Empresa y Responsabilidad Social Empresarial, fundamentos teóricos y normativos... 13	
1.2.1. Empresa	13
1.2.2. Responsabilidad Social Empresarial.....	18
2. Proceso SDG Compass y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR y.....	22
2.1. Proceso SDG Compass.....	22
2.2. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, como una grande empresa	24
2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR.....	25
3. Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR, en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a partir de la guía SDG Compass, años 2018 -2019	30
3.1. Paso 1: CECAR frente a los ODS	30
3.2. Paso 2: Definición de ODS e integración a la actividad empresarial.....	30

3.3. Paso 3: Metas e indicadores de Cumplimiento.....	31
3.4. Paso 4: Integración de los ODS a los procesos de integración.....	39
3.5. Comunicar y Reportar	39
Conclusiones	41
Referencias bibliográficas	43
Anexos.....	48

Resumen

Las Naciones Unidas adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para hacer frente a los grandes retos económicos, sociales y medioambientales a los que se enfrenta nuestro planeta. Estos objetivos representan una serie de necesidades y propósitos clave para el conjunto de la humanidad: gobiernos y organismos públicos, organizaciones del tercer sector, ciudadanos y empresas. La investigación se desarrolló producto de la discusión sobre el rol de las empresas en la contribución al cumplimiento de los ODS a partir del cumplimiento de la guía SDG Compass, en la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, en los años 2018 – 2019, tomando en cuenta que las empresas, por la capacidad que tienen de contribuir al desarrollo de los entornos donde operan, son importantes agentes de transformación. Para el desarrollo de esta investigación Sociojurídica, se adoptó el enfoque cualitativo, y se utilizaron fuentes primarias y fuentes secundarias para la recolección de la información y generación de nuevo conocimiento. Se presentan los fundamentos teóricos y normativos de la empresa a partir del ordenamiento jurídico colombiano, y los ODS y, a partir de información documental, suministrada por la organización, se aplicaron los cinco pasos de la guía SDG Compass a la acción empresarial de CECAR para evidenciar su contribución a los ODS, lográndose concluir que se cumple con la ruta establecida para ello, integrando en sus procesos las estrategias de RSE y los ODS, particularmente el objetivo número 4, al garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Empresarial, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y guía SDG Compass.

Abstract

The United Nations adopted the Sustainable Development Goals (SDAs) to address the major economic, social and environmental challenges facing our planet. These objectives represent a series of key needs and purposes for the whole of humanity: governments and public bodies, third sector organizations, citizens and companies. The research was developed as a result of the discussion on the role of companies in contributing to the fulfillment of the ODS based on the fulfillment of the SDG Compass guide, at the Caribbean University Corporation CECAR, in the years 2018 - 2019, taking into account that companies, due to their capacity to contribute to the development of the environments where they operate, are important agents of transformation. For the development of this socio-legal research, the qualitative approach was adopted, and primary and secondary sources were used for the collection of information and generation of new knowledge. The theoretical and normative foundations of the company are presented based on the Colombian legal system and the ODS, and based on documentary information provided by the organization, the five steps of the SDG Compass guide were applied to CECAR's corporate action in order to demonstrate its contribution to the ODS, concluding that the route established for this purpose is being followed, integrating CSR strategies and ODS into its processes, particularly objective number 4, by guaranteeing inclusive, equitable and quality education and promoting lifelong learning opportunities for all.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Sustainable Development Goals (SDOs) and SDG Compass guide

Introducción

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas indica que se hace necesario propender por la construcción de un modelo socioeconómico próspero, incluyente y basado en el valor de la justicia, por ello, los gobiernos del mundo establecieron unos lineamientos universales denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2017). Estos objetivos, son el resultado de un ejercicio de análisis y evaluación de los procesos económicos y su impacto, luego de la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM. Con la aprobación de dichos objetivos, el 23 de septiembre del año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), estableció una agenda con una “visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años.” (CEPAL, 2016).

Por lo anterior, se esboza que la implementación de estos objetivos y de sus metas, impone un reto enorme para todos los actores sociales involucrados en su consecución, pues las implicaciones de su alcance influirán en la erradicación de los grandes problemas que afectan al mundo en la actualidad (Padilla, 2016). Ahora bien, dentro de los distintos sectores sociales, cobra vital importancia la empresa, quien puede abordar la consecución de estos objetivos desde tres grandes enfoques, no excluyentes y con diferente retorno. Por un lado, se encuentra el desarrollo de acciones filantrópicas, no relacionadas con las actividades de la empresa, mediante las que se busca aportar a la mejora de las condiciones sociales y ambientales de los entornos en los que opera o no la compañía, y que tienen principalmente un beneficio reputacional.

Por otra parte, es posible la implementación de iniciativas vinculadas a las operaciones de la organización para reducir y eliminar los impactos negativos y potenciar aquellos que sean positivos para los grupos de interés. En este caso, los retornos para la empresa son diversos al incluir el posible avance en la eficiencia operacional, reducción de costos, atracción y retención de talento, interés y fidelización de los clientes, entre otros. El tercer enfoque está constituido por el desarrollo de productos y servicios innovadores, en el marco del sector de actividad de la empresa, que contribuyan a las metas establecidas para los ODS al mismo tiempo que generan

nuevas oportunidades de negocio. Este enfoque, así como el anterior en que se planteaban medidas en torno a los impactos operacionales, son objeto del protocolo del SDG Compass que se detalla en el siguiente apartado. (EY México, 2015). En este sentido se ubica nuestro trabajo, que hace parte integral del Macroproyecto interdisciplinario institucional de la Corporación Universitaria del Caribe- CECAR, denominado Modelo integrador de construcción de paz desde la familia, la educación y la empresa para la reconciliación y el ejercicio de los derechos humanos en el departamento de Sucre, gestado en la línea estratégica, Construcción de Paz y Derechos Humanos.

Teniendo como punto de partida la Agenda 2030, que contiene diecisiete (17) objetivos y ciento sesenta y nueve (169) metas en dimensiones económicas, sociales y ambientales, nos planteamos la siguiente pregunta problema: ¿Cuál es grado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, a partir de la aplicación de la guía SDG Compass, de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, en los años 2018 – 2019? Frente a esta problemática, es importante señalar que en cuanto a los ODS, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su documento *Horizontes 2030: La igualdad en el Centro del Desarrollo Sostenible* (2016), plantea una serie de análisis y reflexiones fundamentadas en una visión estructural teniendo como eje los países de la región, proponiendo una transformación progresiva y estructural de todo el andamiaje económico y social que impulse la igualdad y un medio ambiente sostenible. (CEPAL, 2016).

Por ello, para abordarla ubicando a Colombia en este contexto, y particularmente a las empresas, teniendo claro, tal como lo aprecia la directora para Hispanoamérica de la Iniciativa de Reporte Global – GRI, Andrea Padilla, entrevistada por el Portal Web Dinero (2016):

Los retos que plantea la agenda 2030 son enormes y requieren que exista colaboración de sector público y privado (...) la inversión e innovación requeridas para dar cumplimiento a la Agenda hacen que sea imposible lograrlo sin la participación del sector privado.

Sin embargo, no se puede entender a Colombia exenta de su realidad sociopolítica, del conflicto armado que vivió por más de cincuenta años y que está en proceso de transformación después de la suscripción de los Acuerdos de Paz, como fruto del proceso de negociación con las

Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia –FARC-EP, lo que exige que todo proceso interno o externo que asuma Colombia en la actualidad, “debe estar orientado a la construcción de una paz estable y duradera” (Alto Comisionado para la Paz, 2016).

Aunado a lo anterior, estas circunstancias deben analizarse con enfoque territorial, ya que, debido a la diversidad geográfica y cultural de la nación, el conflicto se vivió de distintas maneras y con diferentes grados de intensidad dependiendo la zona del país. Particularmente, el departamento de Sucre, en la región caribe colombiana, se constituyó en uno de los departamentos más golpeados por el conflicto armado interno, y ello tiene sustento en las cifras dadas por el director del Centro de Derechos Humanos del Caribe, adscrito a la Universidad del Norte, en declaraciones dadas al periódico El Heraldo, cuando manifiesta que en Sucre: se encuentran registradas 255.743 víctimas de las cuales 250.148 son consecuencia directa del conflicto armado. Esto significa que, con una población de 826.780 habitantes, las víctimas representan un 32% de la población del departamento. Estas impactantes cifras son el reflejo de diferentes dinámicas y actores que se han desarrollado en el contexto del conflicto armado. En efecto, se han dado distintas expresiones de violencia ligadas a distintos actores como el PRT, la CRS, las Farc, las Auc, los parapolíticos y las bacrim (Tous, 2017).

Con estos elementos, se da por sentado que cualquier iniciativa del sector empresarial, en la actualidad, debe estar orientada a la realización de los objetivos de desarrollo sostenible y a la construcción de paz, por lo tanto, en esta investigación, dentro del plan metodológico se plantea como objetivo general: Identificar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, a partir de la aplicación de la guía SDG Compass, en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, durante los años 2018 – 2019. Para conseguirlo, se han propuestos como objetivos específicos, en primer lugar, identificar el desarrollo conceptual de los ODS, desde los instrumentos internacionales, así como en documentos de organismos multilaterales y distintos autores nacionales e internacionales. En segunda analizar las estrategias de responsabilidad social empresarial y, en tercer lugar, aplicar los cinco pasos de la guía SDG Compass a la acción empresarial de CECAR para evidenciar su contribución a los ODS, en el periodo 2018 y 2019.

Metodología

El diseño metodológico desarrollado en este trabajo de investigación se constituye un informe de una investigación cualitativa, así que, los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. (Hughes, 1958, p. 49).

La presente está diseñada como Sociojurídica, con enfoque cualitativo, dedicada al sector empresarial del Departamento de Sucre, con muestra en la Corporación Universitaria Del Caribe, CECAR, en la que se recopiló y analizó información primaria, como los derechos de petición interpuesto a la Cámara de Comercio de Sincelejo y a la Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales – ORI, y secundaria; como la base de datos aportada por la Cámara de Comercio de Sincelejo, literaturas y leyes y como Técnicas de recolección de datos, fichas bibliográficas, la matriz de caracterización, Derechos de peticiones.

Toda vez que para responder la pregunta problema y lograr los objetivos propuestos, fue necesaria la revisión de material bibliográfico, de doctrina actual sobre el tema, artículos científicos, así como normatividad en torno a los objetivos de desarrollo sostenible, la caracterización del sector empresarial de Sucre, los objetivos de desarrollo sostenible y la construcción de paz. Lo mismo puede predicarse de la revisión y análisis del documento contentivo de Agenda 2030 de las Naciones Unidas, así como la misma guía SDG Compass. En consecuencia, también puede afirmarse que esta investigación también es documental.

Esta investigación es relevante, necesaria y pertinente porque aporta conocimientos relacionadas con las acciones y prácticas que llevan a cabo las empresas en materia de responsabilidad social en el departamento de Sucre, Colombia, cuyo objeto de estudio se desarrolló con la muestra intencionada y seleccionada a la empresa Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. No obstante, Los resultados se convertirán en insumos para promover el análisis crítico por parte de los distintos actores políticos, económicos y sociales y finalmente se convertirá en antecedente y punto de partida para futuras investigaciones

1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

1.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Ante la situación contemporánea que atraviesa la humanidad, y siendo conscientes del deber de protección y conservación del medio ambiente, de la eliminación de las desigualdades sociales y la construcción de un orden social equilibrado, la Organización de las Naciones Unidas – ONU, con 189 países miembros, en el año 2000, adoptó una serie de medidas con la finalidad fundamental de “luchar contra la pobreza extrema en sus varias dimensiones: hambre, enfermedad, pobreza de ingresos, falta de vivienda adecuada, exclusión social, problemas de educación y de sostenibilidad ambiental, entre otras.” (Organización de las Naciones Unidas - ONU, 2018). Estos objetivos, cuya vigencia programada fue de quince (15) años, fueron la antesala para el establecimiento de lo que hoy conocemos como Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se constituyeron en un exhorto internacional para la adopción de medidas que contribuyan a erradicar las circunstancias más negativas que aquejan a la humanidad actualmente: pobreza extrema, protección del planeta, paz y prosperidad.

La definición y desarrollo del contenido de los ODS, está ampliamente desglosado en varios documentos, no obstante, en la presente investigación se tomará como guía el documento *Empresa y Objetivos de Desarrollo Sostenible*, de Marta Remacha, contenido en el Cuaderno N° 34 de la *Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa*, publicado en abril de 2017, ya que encuadra la definición de estos con relación al ámbito empresarial, objeto de nuestra investigación; la Unidad de Diseño y Evaluación de Políticas de Colciencias ha definido los ODS como “una serie de 17 grandes propósitos sociales, económicos y medioambientales que 193 países acordaron alcanzar para mejorar las condiciones de vida en el mundo” y que por lo tanto, requieren “la coordinación de acciones conjuntas entre organizaciones públicas, empresas, sociedad civil y academia tanto en el nivel nacional como en el internacional.” (Unidad de Diseño y Evaluación de Políticas, 2017)

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los objetivos, aunque tienen como punto de referencia los objetivos del milenio, adoptan medidas adicionales como la línea de cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la

justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos “están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020) Por ello, está la necesidad de identificar cada uno de los Objetivos de Desarrollo sostenible, los Objetivos de Desarrollo sostenible son:

- 1- Fin de la pobreza: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- 2- Hambre cero: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- 3- Salud y bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- 4- Educación de calidad: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- 5- Igualdad de género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- 6- Agua limpia y saneamiento: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- 7- Energía asequible y no contaminante: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
- 8- Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- 9- Industria, innovación e infraestructura: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- 10- Resolución de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países.
- 11- Ciudades y comunidades sostenibles: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- 12- Producción y consumos responsables: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- 13- Acción por el clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

- 14- Vida submarina: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- 15- Vida de ecosistemas terrestres: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
- 16- Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.
- 17- Alianzas para lograr los objetivos: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. (Organización de las Naciones Unidas, 2015)



(Organización de las Naciones Unidas, 2015)

Ilustración 1, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de PNUD.

Anexo A, Ilustración 1, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de PNUD.

1.2. Empresa y Responsabilidad Social Empresarial, fundamentos teóricos y normativos

1.2.1. Empresa.

Alrededor del concepto de empresa existen múltiples definiciones, sin embargo, es importante revisar el concepto desde varios autores. Para Ricardo Romero (Romero, 1997), la

empresa es un "organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela". (p. 9). Por otro lado, Julio García y Cristóbal Casanueva (García & Casanueva, 2000), la definen como una "entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados" (p. 3). Así mismo, para Andrade, la empresa es:

Aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios". (p. 257). Pero no solo la empresa tiene en si un propósito lucrativo, sino que tiene también un componente social (Andrade, 2006)

En este sentido, Idalberto Chiavenato (Chiavenato, 1993), quien es su libro *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*, define la empresa como "una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos" (p. 4). Por otro lado, ese conjunto de entidades u organizaciones, socialmente se le conoce como sector empresarial, que en palabras de Quea y Brescia (V. & C., 2011)

Está compuesto por diferentes clases de personerías jurídicas, diseñadas por personas naturales, cuya finalidad principal es la creación de valor para sí mismas y al mismo tiempo para la comunidad. Esta creación de valor se genera a través de la organización del capital económico, físico y humano para producir un bien o un servicio a la sociedad. (p. 32)

Ahora bien, Se consideran pequeñas empresas aquellas que tienen menos de 20 trabajadores y medianas las que tienen entre 20 y 500 empleados. Esta definición es susceptible de variar en función de los distintos contextos económicos e históricos, no existe una definición única que categorice a la pequeña y mediana empresa dado que se utilizan diversos criterios. Paula Lavorone citando al Banco Europeo de Inversiones (BEI), expresó que se consideran pequeñas y medianas empresas "aquellas con menos de 500 trabajadores y con una participación máxima de un tercio del capital en manos de una empresa de grandes dimensiones" (Lavarone, 2012).

Así mismo, señala seguidamente Lavorone que, de acuerdo con la definición acogida por la cuarta directiva de sociedades de la Unión Europea (UE), se considerará que una empresa es pequeña “cuando cuenta con menos de 50 empleados, su activo neto no supera 1,2 millones de euros y sus ventas no alcanzan los 5 millones.” (Lavarone, 2012)

Las empresas medianas son aquellas que:

Cuentan con una plantilla comprendida entre 50 y 250 empleados, tienen un activo neto comprendido entre 1,2 y los 2,7 millones de euros y un volumen de ventas que oscila entre los 5 y los 10,7 millones. Las grandes empresas, según esta misma directiva, son aquellas que tienen en plantilla, al menos 250 trabajadores, un activo neto superior a los 2,7 millones de euros y un volumen de ventas que supera los 10,7 millones. (Lavarone, 2012)

Por otra parte, expresa esta autora que:

Tales descripciones son arbitrarias y no permiten establecer una definición precisa y categórica de lo que en realidad engloba el concepto de 'Pymes', ya que, con frecuencia, se utilizan otros criterios para definir la dimensión de la empresa en función de: 1) la plantilla de empleados; 2) el volumen de ventas y 3) el valor añadido, definido éste como la suma de costo en personal, amortizaciones, costos financieros, beneficios netos e impuestos (Lavarone, 2012)

En la actualidad, la empresa es concebida, de acuerdo con el Diccionario de Guillermo Cabanellas como:

Organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; o de carácter público, en que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general. (Chiavenato, 1993)

En Colombia, el Código de Comercio, en su artículo 25, define a la empresa como “toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o

custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.” (El Presidente de la República de Colombia, 1971) Así mismo en el artículo 333 de la Constitución Política de 1991 se estipula que “la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) De igual manera el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 194 define la empresa como “toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.” (Presidente de Colombia, 1950)

El fomento a la cultura empresarial y a la creación empresarial en Colombia se convierte en Política de Estado gracias a la puesta en marcha de la Ley 590 de 2000, la cual tiene por objeto “inducir el establecimiento de mejores condiciones del entorno institucional para la creación y operación de micros, pequeñas y medianas empresas” (Congreso de Colombia, 2000), por lo que se reconoce la importancia que tienen las instituciones en el desarrollo empresarial, así mismo, con esta Ley, se estructura la composición de las pequeñas, medianas y microempresas, se crea el Sistema Nacional de Mipymes y se gestionan programas educativos para Mipymes y de creación de empresas a través de entidades como el SENA, universidades e institutos técnicos y tecnológicos, se estimula el crecimiento de este sector a través del establecimiento de líneas de crédito para los creadores de empresas.

De igual manera, la Ley de Ciencia y Tecnología, o Ley 29 de 1990, modificada por la Ley 1286 de 2009 brinda el soporte al establecimiento de incubadoras de empresas y de parque tecnológicos en Colombia y promueve la creación de empresas basadas en la innovación y el desarrollo tecnológico. Por otra parte, la Ley 1014 de 2006 se diseñó con el fin de fomentar la cultura del emprendimiento, por lo que se establecen diferentes mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento y se fortalecen los procesos empresariales que contribuyen al desarrollo local, regional y territorial, principalmente por parte de las micro y pequeñas empresas.

En síntesis, la empresa inició su camino de forma lenta y progresiva y alcanzó la consolidación como actividad comercial transformadora de la sociedad y de la economía en

general, evolucionando y creciendo con el fin de atender las necesidades de la sociedad creando satisfactores a cambio de una retribución que compensara el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los empresarios. En la actualidad, las funciones de la empresa ya no se limitan a las mencionadas antes. Al estar conformadas por hombres, las empresas alcanzan la categoría de entes sociales con características y vida propias, lo que favorece el progreso humano – como finalidad principal - al permitir en su seno la autorrealización de sus integrantes y al influir directamente en el avance económico del medio social en el que actúa.

Así mismo, es necesario tener en cuenta que en la vida de toda empresa el factor humano es decisivo, puesto que es el que tiene como función regular los procesos y velar porque estos se realicen de la forma adecuada para aprovechar el potencial de la empresa y obtener dividendos lo más alto posibles. La administración establece los fundamentos para lograr armonizar los numerosos y en ocasiones divergentes intereses de sus miembros: accionistas, directivos, empleados, trabajadores y consumidores, garantizando el éxito de la empresa en el sector comercial en el que se desarrolle

En Colombia existe una amplia cobertura legal tanto para la creación como para el funcionamiento de las empresas, la cual se aplica de acuerdo a las características de cada una de las empresas, ya sean micro, pequeña, mediana o grande. Existe un sistema económico que, en relación al aspecto legal, promueve e incentiva la creación de empresa para mejorar la expansión comercial, y por ende la calidad de vida de las personas, para lo cual, entidades como el SENA realizan procesos de capacitación y brindan la posibilidad de acceder a capital semilla a través de programas como el Fondo Emprender, el cual brinda la posibilidad de crear empresa, o mejorar la ya existente, siempre y cuando se cumplan con las condiciones.

Según el artículo segundo de la Ley 590 de 2000, modificado por la ley 905 del 2004, para todos los efectos, se entiende por empresa toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana. Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios: 1. Número de trabajadores totales, 2. Valor de ventas brutas anuales y 3. Valor de activos totales. Para efectos

de los beneficios otorgados por el Gobierno nacional a las micro, pequeñas y medianas empresas el criterio determinante será el valor de ventas brutas anuales. Luego entonces, como cualquier otro tipo de organización, las empresas tienen unas características fundamentales, que las diferencian de otro tipo de entidades. Por ejemplo, para el Departamento de Economía de la Xunta de Galicia – Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria (Xunta de Galicia - Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, 2018), las empresas pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

1. De acuerdo con su tamaño en micro, pequeñas, pymes y grandes empresas.
2. De acuerdo al objeto de su actividad en productoras de bienes o prestadoras de servicio.
3. De acuerdo con su ámbito de actuación en empresas locales, nacionales y multinacionales.
4. De acuerdo con el sector económico en empresas del sector primario, secundario o terciario.
5. En cuanto a la función de la propiedad de los medios o del capital con el que funcione la empresa en públicas, privadas o mixtas.
6. En cuanto a su forma jurídica en empresas individuales, sociedades, o de economía solidaria.

1.2.2. Responsabilidad Social Empresarial.

Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. En torno al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, existe una gran diversidad de definiciones y enfoques; no obstante, en este estudio es entendida como una estrategia organizacional de competitividad que consiste en la inclusión, tanto en el nivel estratégico como operativo de la organización, de las preocupaciones de los grupos de interés o stakeholders internos y externos en la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial se ha modificado paulatinamente, así, Carroll en el año 1999 citando a Bowen expresó que la RSE era una actividad filántropa de los empresarios y que posteriormente fue que se inició a considerar esta un deber de dichos empresarios para con la sociedad, por lo cual deben priorizar los objetivos y valores de estas. (Carroll, 1999) McInerney por su parte considera la RSE como una estrategia para mantener al margen las regulaciones “en la medida en que las empresas adopten el proceso adecuado para enfrentar un tema particular de regulación, las compañías terminan satisfaciendo los requisitos regulatorios (...) Pero el análisis de un proceso, no lleva a garantizar que en la realidad se generen beneficios sustanciales”. (McInerney, 2005)

Dos años después, Shamir mencionaba que la responsabilidad empresarial “es un conjunto conmensurable de indicadores que pueden intercambiarse y negociarse entre accionistas e inversores, como cualquier otro bien que le añade (o quite) <valor> a la empresa.” (Shamir, 2007) Por último, Juan Felipe Cajiga recuerda que la responsabilidad empresarial era asumida como una forma de generar utilidades, concepción que ya no es suficiente o aceptable, por lo que la RSE debe ser entendida a su juicio como “una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad” (Cajiga, s.f)

Para el enfoque clásico, la responsabilidad de la empresa está en aumentar las utilidades de los propietarios.

- El enfoque estratégico, las obligaciones de la empresa no se limitan a los accionistas, sino que comprenden a un grupo más amplio, los stakeholders.
- El enfoque del contrato social, la RSE es un pacto justo entre las instituciones y la sociedad, y la empresa como parte de la sociedad necesita contribuir al bienestar de esta.
- El enfoque virtuoso, la empresa es una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad.

- El enfoque del triple button line señala que la RSE es la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente. (Ibarra, 2014)

Los primeros antecedentes de RSE en Colombia se hallan a comienzos de siglo XX con el surgimiento de la Fundación Social en 1911 y la conformación de los principales gremios: la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) en 1944, la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) en 1945, y la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI) en 1951. En 1954 se crea el subsidio familiar, encaminado a mejorar el bienestar de los trabajadores mediante la creación de cajas de compensación autónomas financiadas con aportes patronales liquidados sobre el valor de la nómina de la empresa. La participación de las empresas era voluntaria y la suma de los aportes patronales era independiente del número de trabajadores casados y de hijos que tuviesen. Dicha iniciativa fue acogida por el Estado colombiano y se tornó obligatoria en 1957 (Gutiérrez et al., 2006, p.20). Entre 1960 y 1970 crece la participación empresarial en aspectos sociales, en parte debido a que la legislación tributaria estimuló la creación de fundaciones al permitir que las donaciones fuesen objeto de deducción de impuestos. Sin embargo, se habla propiamente de RSE en 1987:

Cuando algunas empresas muestran en sus informes un “balance social”, utilizando una metodología propuesta por la OIT, y la ANDI en el denominado Manual de Balance Social, instrumento para medir y evaluar los resultados de la aplicación de la política social de la empresa (Valenzuela, 2005).

En 1991 se establece como principio constitucional el Estado Social de Derecho, con la consecuente incorporación del valor de la solidaridad y de la justicia social que debe regir tanto las actuaciones del Estado como la de los ciudadanos, y establece responsabilidades sociales para la empresa y para la propiedad, determinando la prevalencia del interés general o social. En 1993, catorce organizaciones gremiales se agrupan en el Consejo Gremial Nacional para el fortalecimiento de la función social de los gremios y se firma el “Compromiso de Guaymaral, además surge además el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES), capítulo colombiano del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible

(WBCSD). (Valenzuela, 2005). En el 2002, por iniciativa de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, el ICONTEC, como Organismo Nacional de Normalización, inició el proceso de creación del documento de normalización de la Responsabilidad Social en Colombia.

En 2004 se crea el Comité Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (CCRSE), como herramienta de gestión empresarial que permite evaluar el desempeño de la organización en su gestión social, construir su estrategia de negocio y mejorar su competitividad a través de la construcción de una guía de RSE (Correa, 2007, p.98). A mediados de 2008 surge la Guía Técnica Colombiana (GTC) 180 de Responsabilidad Social, documento elaborado por el Comité Técnico Colombiano 180 de Icontec que proporciona las directrices para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua un enfoque de RS en la gestión y propende por involucrar a los stakeholders (partes interesadas) en un desempeño socialmente responsable (Icontec, 2011).

2. Proceso SDG Compass y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

2.1. Proceso SDG Compass

Al cubrir un amplio espectro de los temas de desarrollo sostenible pertinentes a las empresas - tales como la pobreza, la salud, la educación, el cambio climático y la degradación del medio ambiente - los ODS pueden ayudar a conectar las estrategias de los negocios con las prioridades globales. Las empresas pueden utilizar los ODS como un marco general para dar forma, dirigir, comunicar e informar acerca de sus estrategias, metas y actividades. El objetivo del Proceso SDG Compass consiste en “guiar a las empresas sobre cómo pueden alinear sus estrategias y medir y gestionar su contribución a los ODS” (ANDI, 2020).

2.1.1. Guía SDG Compass.

Es un instrumento que fue elaborado por Global Compact, La Red Colombiana del Pacto Mundial ha publicado la traducción al castellano del SDG Compass, la guía para la acción empresarial en ODS que elaboraron conjuntamente Global Compact, GRI y WBCSD. Esta es una guía que proporciona herramientas e información a las empresas para alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Según los propios autores, el SDG Compass (Brújula de los ODS) explica cómo los ODS afectan su negocio ofreciéndole las herramientas y los conocimientos necesarios para poner la sostenibilidad en el centro de su estrategia. (Pacto Mundial, 2016).

De acuerdo a sus autores, la guía, en sí misma, es un ejemplo de cumplimiento del ODS 17, que anima a trabajar en alianzas a organizaciones de diferente naturaleza en pos de soluciones. En el documento se presentan cinco pasos que ayudan a las empresas a maximizar su contribución a los ODS:

Primer Paso: Entendiendo los ODS, las empresas cuentan con apoyo para familiarizarse con los Segundo Paso: Definiendo prioridades Para aprovechar las oportunidades más importantes de los negocios presentadas por los ODS y poder

reducir los riesgos, se alienta a las empresas a que definan sus prioridades, basándose en una evaluación de su impacto tanto positivo como negativo, actual y potencial sobre los ODS en toda su cadena de valor.

Tercer Paso: Estableciendo Objetivos El establecimiento de objetivos es fundamental para el éxito del negocio y ayuda a promover prioridades compartidas y un mejor desempeño en toda la organización. Mediante la alineación de objetivos de la empresa con los ODS, la alta dirección puede demostrar su compromiso con el desarrollo sostenible.

Cuarto Paso: Integrando Para el logro de los objetivos establecidos, es clave integrar la sostenibilidad dentro de la actividad principal y la gobernanza de las empresas, así como la incorporación de metas de desarrollo sostenible en todas las funciones de la empresa. Para lograr alcanzar objetivos compartidos o para hacer frente a retos sistémicos, las empresas se involucran cada vez más con alianzas a través de la cadena de valor, dentro de su sector o con los gobiernos y organizaciones de la sociedad civil.

Quinto Paso: Reportando y comunicando Los ODS permiten a las empresas reportar información sobre el desempeño del desarrollo sostenible a través de indicadores comunes y un conjunto de prioridades compartidas. El SDG Compass motiva a las empresas a incorporar los ODS dentro su comunicación y reporte a partes interesadas. The SDG Compass encourages companies to build the SDGs into their communication and reporting with stakeholders (ANDI, 2020).

Además, esta guía permite a las empresas desarrollar estrategias alineadas a los ODS y que contribuyan en estos, para ello desarrolla los cinco pasos anteriores con el objetivo de mantener la sostenibilidad como parte de su principal estrategia de negocio; por otro lado, las empresas que adopten esta guía deben reconocer principalmente la responsabilidad que tienen con el cumplimiento de la legislación existente sobre la materia, los estándares internacionales mínimos que deben respetarse y asumir como prioridad el impacto negativo que sus acciones pueden tener en los Derechos Humanos de las personas de la sociedad.

Ahora bien, los pasos para alcanzar lo dicho ut supra, se grafica en la siguiente imagen.



Ilustración 2, Cumplimiento del ODS 17. Obtenido de: SDG Compass Org.

Anexo B, Ilustración 2, Cumplimiento del ODS 17. Obtenido de: SDG Compass Org.

2.2. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, como una grande empresa

La Corporación Universitaria Del Caribe, CECAR, Fundada el 26 de julio de 1976 por 16 profesionales dedicados a la educación superior. Inicia labores académicas el 9 de febrero de 1989 y su sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Sincelejo, Departamento de Sucre; además, cuenta con una extensión en la ciudad de Montería, Córdoba, su lema es Formación con responsabilidad Social. En esta investigación, se tomó como referente y punto de partida, porque, quisimos seguir aportando a la investigación de nuestra alma mater, pero de una manera que la relacionara directamente, desde la aplicación de la Guía SDG Compass, determinando si se ayuda a contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible frente a la relación directa

con la actividad empresarial, a la Corporación Universitaria del Caribe, CECAR. Esta, que, de acuerdo a la normatividad establecida en nuestro ordenamiento jurídico y ya plasmado anteriormente, se ubica como grande empresa, toda vez que comprende más de 201 empleados.

CECAR le apuesta a la formación integral de su comunidad en los niveles técnicos, tecnológicos y profesionales; comprometida con el desarrollo humano sostenible, la autonomía regional, la cultura caribe, el espíritu emprendedor y el liderazgo social, mediante la integración de la docencia, la investigación y la proyección social. Ofrece 12 programas en pregrado presencial; el Centro de Educación Continuada y Posgrado brinda especializaciones en diferentes áreas de estudio como: Ambiental, Derecho, Educación, Finanzas, Humanidades, Salud, Pública y Urbanismo; el Centro de Educación Abierta y a Distancia dispone de diferentes programas en sus 14 Centros de Atención Tutorial (CAT) ubicados principalmente en la Región Caribe. (CECAR, s.f.)

2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicados en la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

A continuación, se realiza una descripción de los objetivos priorizados por la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, dentro de su política para contribuir a la consecución de los ODS:

Objetivo N° 1: Fin de la Pobreza: Para Gerardo Otero (Otero G., 2002), “la pobreza no se reduce solo a un aspecto específico de la vida cotidiana este concepto contiene una significativa complejidad”. A lo que esta puede entenderse como la falta de capacidad para llegar a un nivel de vida aceptable. Ahora, en referencia al primero objetivo, la pobreza es la situación o condición socioeconómica de la población que no puede acceder o carece de recursos para satisfacer las necesidades básicas que permiten un adecuado nivel y calidad de vida. Por ello la empresa puede hacer grandes aportes para su erradicación. Las compañías son de gran relevancia en la creación de empleo y en el aumento de ingresos de la población, así como en la mejora de las infraestructuras, la inversión, la investigación y el fomento de la competitividad, y el pago de impuestos. Así mismo “pueden contribuir con la provisión de productos y servicios que hagan accesibles a todo el mundo la alimentación, el agua potable, la vivienda, la energía, la educación y la asistencia sanitaria” (Remacha, 2017, p. 9)

Objetivo N° 4: Educación de Calidad: Para el Ministerio de Educación de Colombia (2010) la educación se define como el constante proceso de formación y aprehensión de conocimiento, personal, cultural y social que tiene fundamentos en la concepción de la persona humana en cuanto a sus derechos y deberes. Este objetivo hace referencia a la calidad de la educación y la igualdad de oportunidades para acceder a la educación. Tiene esta una relación directa con la pobreza por atar a las personas que padecen de analfabetismo privándoles de progresar económicamente, ya que para nadie es un secreto que las empresas requieren de mano de obra calificada a lo que esto responde negativamente con la capacitación del talento humano. El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos. (PNUD, 2020)

Objetivo N° 7: Energía Sostenible y No Contaminante: De acuerdo a las Naciones Unidas, la producción y consumo de la energía amenazan inminentemente la salud y la calidad de vida de las personas por lo que afectan los ecosistemas y aportan grandemente al calentamiento global por ello es indispensable invertir en fuentes de energía limpia, como por ejemplo la solar y eólica. (PNUD, s.f.) La importancia en el cumplimiento del presente objetivo para la responsabilidad social empresarial es sin duda la inversión en tecnología que mejore la eficiencia en energía como también procure reducir el consumo y la contaminación en los procesos productivos dejando a un lado la extracción de la energía con tecnologías a base de carbono. (Remacha, 2017, p. 13)

Objetivo N° 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Cuando se habla de Trabajo Decente se refiere a los trabajadores de la economía regular como también a los trabajadores asalariados de la economía informal, autónomos y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. (GHAI, 2003). En el presente objetivo de desarrollo sostenible de trabajo decente y económico requiere para su cumplimiento el aporte empresarial de tal forma que estos incentiven hábitos saludables en el entorno laboral como también comprometerse con la inclusión de algunas poblaciones con más riesgo como por ejemplo el sector de los jóvenes que es uno de los más afectados por el desempleo a nivel mundial (Remacha, 2017, p. 13)

Objetivo N° 9: Industria e Innovación de Infraestructura: La inversión en la infraestructura y la innovación son determinantes para el crecimiento y el desarrollo de la economía para la extensión de las coberturas en trabajo, la promoción de la optimización energética y desarrollo tecnológico por ello con este objetivo se puede proteger el acceso igualitario a la información, y promover la innovación y el emprendimiento. (PNUD, 2020) Con el presente objetivo, se pretende que las empresas dedicadas al sector de infraestructura y de industria generen nuevas formas de construcción que permitan que éstas sean amigables con el medio ambiente y el entorno, pero que además cuenten con las tecnologías necesarias para resistir los embates de la naturaleza y puedan ser resistentes a la multiplicidad de eventos naturales. (Remacha, 2017)

Objetivo N° 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles: Para La Financiera de Desarrollo Territorial - FINDETER (2016), una ciudad sostenible es aquella que les ofrece una alta calidad de vida a los habitantes, a través de la incorporación de políticas sobre el medio natural y que cuenta con un gobierno local para mantener su crecimiento y para llevar a cabos sus objetivos urbanos esenciales con la participación ciudadana. El presente objetivo de desarrollo sostenible abre la posibilidad a las empresas para que desarrollen su responsabilidad social cumpliendo con gestiones que minimicen de manera significativa el impacto al medio ambiente y cumpliendo con garantías en los diseños de edificios y apostándole a la adaptación al entorno urbanístico beneficiándose de la reducción de costes y ampliando la cobertura en la capacidad laboral.” (Remacha, 2017, p. 15)

Objetivo N° 11: Producción y Consumo Responsables: La producción y consumo responsables es hacer más y mejores cosas con menos recursos y la reducción de la degradación y la contaminación durante todo el ciclo de vida del producto. (El Observador, 2017). Para la producción y consumo responsable es de inmensa relevancia el aporte del sector empresarial con la aplicación de medidas que contribuyan a minimizar el impacto de los desechos, dándole una adecuada reducción a los residuos en la fase desde su extracción, y/o consumo adecuando la producción con la demanda como también generando productos eco eficientes. (Remacha, 2017, p. 16).

Objetivo N° 13: Acción por el Clima: El cambio climático afecta a todos los países del mundo de forma general. Esto tiene un impacto negativo en la economía y en la calidad de vida de las personas sin contar que en un futuro. (ONU, s.f.) Para el cumplimiento de la presente premisa las empresas deberán adoptar medidas que contribuyan con la conservación del clima, estos pueden ser la medición de sus emisiones e incorporar iniciativas de adaptación y mitigación del cambio climático por ejemplo inversiones bajas en carbono implantación de movilidad sostenible o difusión de buenas prácticas.” (Remacha, 2017, p. 16).

Objetivo N° 15: Vida de Ecosistemas Terrestres: El fin de este objetivo luchar con la desertificación e incentivar sostenibilidad de los bosques no solo porque estos hacen parte de más del 30 por ciento de superficie de nuestro planeta, sino que son indispensables para mantenernos por los beneficios que nos producen como el aire, agua y alimentos. Para la protección de la vida terrestre como objetivo de desarrollo sostenible requiere estrategias de biodiversidad que permitan a las empresas mitigar los impactos en el medio y le exigen ejecución en la inversión de infraestructuras verdes como por ejemplo jardines vegetales, las carreteras permeables, el cultivo de bosques y prados para purificar el agua y el aire. (Remacha, 2017, p. 19)

Objetivo N° 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: La paz y la justicia son de gran envergadura en relación al Desarrollo Sostenible puesto que afectan el desarrollo económico por ello Los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan reducir sustancialmente todas las formas de violencia y trabajan con los gobiernos y las comunidades para encontrar soluciones duraderas a los conflictos e inseguridad. (PNUD, s.f.).

Objetivo N° 17: Alianzas para lograr los objetivos: Los objetivos de desarrollo sostenible solo se pueden cumplir si se cumplen con las alianzas mundiales y cooperación. La finalidad de este objetivo es mejorar la cooperación mundial lograr un sistema de comercio universal equitativo y basado en reglas que sea justo, abierto y beneficie a todos. (PNUD, s.f.). Las alianzas para lograr los objetivos guardan abundante relación con la responsabilidad social de las empresas puesto que se necesita medidas que generen coaliciones y desarrollen herramientas junto al sector público y en colaboración de la sociedad civil, sector educativo y otras empresas como

también el incentivo a la innovación, y fortalecer la cadena de suministro y el mejoramiento de la reputación del sector y acercamiento de la relación con la comunidad. (Remacha, 2017, p. 20)

3. Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR, en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a partir de la guía SDG Compass, años 2018 -2019

En la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, la política que incorpora los ODS, está dada desde su Plan Prospectivo 2036, en el cual la institución planea sus acciones hacia largo plazo, y establece sus metas. Así mismo, como se mencionó en el título anterior, la Corporación ha establecido unos ejes que tienen relación directa con la contribución al logro de los objetivos de desarrollo sostenible, y se desprenden de los documentos la aplicación de la siguiente manera.

3.1. Paso 1: CECAR frente a los ODS

Dentro de esta primera fase, la Corporación a través de la Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales –ORI–, realiza una serie de actividades encaminadas a la apropiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de las autoridades académicas y administrativas, con la finalidad de que, teniendo los fundamentos conceptuales, desarrollen la capacidad de identificar los ODS que tienen relación directa con la actividad empresarial, y en consecuencia, los efectos que tiene la actividad empresarial en la contribución a la consecución o logro de los ODS. A partir de conocimiento de éstos. Las autoridades tuvieron la capacidad de definir los propósitos de la empresa y su rol en la consecución de los ODS, y se ve reflejado en el Plan Prospectivo a 2036 (Corporación Universitaria del Caribe, 2016).

3.2. Paso 2: Definición de ODS e integración a la actividad empresarial

De acuerdo a los lineamientos institucionales, el objetivo priorizado, al tenor de la actividad empresarial es el **ODS N° 4**, consistente en asegurar una educación inclusiva, de calidad y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, se destacan declaraciones a 2030 como: garantizar la igualdad de acceso de todas las mujeres y hombres a la educación técnica, profesional y superior, de calidad y asequible, incluyendo la Universidad; aumentar en un x% el número de jóvenes y adultos con habilidades relevantes incluidas las aptitudes técnicas y vocacionales, para el empleo, trabajo decente y el emprendimiento; eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar la igualdad de acceso a todos los niveles

de la educación y la formación profesional de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, y los niños en situación de vulnerabilidad; y asegurar que todos los alumnos adquieran el conocimiento y las habilidades necesarias para promover el desarrollo sostenible, a través de la educación para el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles, derechos humanos, igualdad de género, promoción de una cultura de paz y no violencia, ciudadanía global y la apreciación de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. Hay que hacer la salvedad que, a partir de la consecución de este ODS, colateralmente se contribuyen a otros, sólo que, en la acción institucional, se prioriza este. (Corporación Universitaria del Caribe, 2016)

3.3. Paso 3: Metas e indicadores de Cumplimiento

Las metas o indicadores de cumplimiento de los ODS en CECAR, están alineados a los indicadores del Plan de Desarrollo Institucional que, a su vez, se soportan en los planes de acción anuales de las distintas unidades académicas y administrativas que conforman la estructura completa de la organización, que ha establecido cinco macro procesos en los cuales articula toda la actividad empresarial, a saber:

- a) Gobernanza y planificación estratégica
- b) Excelencia académica
- c) Gestión de la investigación, innovación, proyección social y extensión
- d) Gestión administrativa y financiera de apoyo, y logística
- e) Gestión de la calidad, plataformas tecnológicas y comunicaciones

De los cinco procesos establecidos por la organización, nos centraremos en tres, que tienen relación directa con los ODS.: (1) Gobernanza y Planificación Estratégica; (2) Excelencia Académica; y (3) Gestión de la Investigación, Innovación, Proyección Social y Extensión. Así pues, a continuación, se hace la relación entre metas e indicadores de cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional y su relación con los ODS, descritos a continuación:

- 1. Macro proceso 1: Gobernanza y Planificación Estratégica
- 2. Macro proceso 2: Excelencia Académica

3. Macro proceso 3: Gestión de la Investigación, Innovación, Proyección Social y Extensión.

3.3.1. Macro proceso 1: Gobernanza y Planificación Estratégica.

Variable 1: Acreditación Institucional

Variable Estratégica	Acreditación institucional									
Descripción	Reconocimiento por parte del Estado de la calidad de la institución y de sus programas académicos, resultado de una valoración de la formación que se imparte en relación a su naturaleza, carácter, y área de conocimiento.									
Indicador	Programas acreditados en el marco de la normatividad colombiana.									
Línea Base	Cero programas acreditados									
Meta 2036	80% de los programas académicos acreditados en alta calidad									
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Línea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Primer Quinquenio	Dependencias Responsables
Lograr la transformación a universidad, así como la acreditación institucional y de programas académicos a través de procesos permanentes de autoevaluación, planes de mejoramiento, inversiones en infraestructura y cumplimiento de estándares de calidad nacionales e internacionales que conlleven al logro de los objetivos, el posicionamiento y la competitividad de la institución.	Realizar proceso de Transformación de Institución Universitaria a Universidad	Resolución del MEN en la que se reconoce a la institución, como UNIVERSIDAD	0	1	0	0	0	0	1	Rectoría
	Lograr la acreditación de alta calidad de programas académicos	Número de Programas académicos Acreditados	0	1	2	2	2	3	10	Dirección de Autoevaluación Vicerrectoría Académica Programas Académicos
	Realizar proceso de autoevaluación permanente con fines de acreditación de los programas académicos	Porcentaje de Programas académicos autoevaluados	10	100%		100%	0	100%	100%	Dirección de Autoevaluación Vicerrectoría Académica Programas Académicos
	Realizar proceso de autoevaluación institucional en el marco de los lineamientos CNA	Número de Procesos de autoevaluación institucional realizados	0	1		1	0	1	3	Dirección de Autoevaluación Rectoría

Ilustración 3, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo C, Ilustración 3, Batería de metas Indicadores CECAR.

Variable 2: Articulación con el entorno:

Variable Estratégica		Articulación con el entorno									
Descripción		Políticas, planes y estrategias encaminadas a la articulación de la institución con las empresas y el estado.									
Indicador		Número de actividades de articulación con el entorno (Convenios, proyectos de extensión, spin off, otros)									
Linea Base		11 Proyectos (6 de regalías y 2 cooperación internacional, 3 con recursos propios)									
Meta 2036		28 Proyectos de articulación con el entorno (Convenios, proyectos de extensión, spin off)									
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Linea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables	
Potenciar la relación universidad-empresa-estado y Sociedad	Ejecutar proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico en cooperación con otras instituciones locales, nacionales e internacionales	Número de Proyectos anuales ejecutados con la gestión y cooperación local, nacional, regional e internacional	11	12	13	14	15	16	16	Vicerectoría de CTel	
	Desarrollar programas de visibilidad de Ciencia, Tecnología e Innovación	Número de Campañas de difusión regional y nacional realizada sobre las innovaciones y transferencias tecnológicas	0	2	2	2	2	2	10	Vicerectoría de CTel	
	Asegurar la participación del sector externo y egresado en los organos colegiados (comités curriculares, consejos de facultad, consejo académico, junta directiva)	Número de Organos colegiados que cuentan con participación del sector externo y egresados	0	4	4	4	4	4	4	Rectoría	
	Celebrar convenios marcos y específicos pertinentes a las necesidades de la institución y el desarrollo regional, con empresas privadas y el Estado	Número de convenios activos para realización de prácticas y pasantías	Estadística actual	Linea base año actual + 5	Linea base 2016 + 25	Vicerectoría de CTel					
		Número de convenios marcos y específicos activos, pertinentes a las necesidades de la institución y el desarrollo regional, con empresas privadas y el Estado	Estadística actual	Linea base año actual + 5	Linea base 2016 + 26	Vicerectoría de CTel					
Afianzar el seguimiento a graduados y su impacto en el medio	Desarrollar estudios de Impacto de graduados en el medio regional y nacional, por programa, anualmente.	Porcentaje de programas académicos que cuentan con estudios de impacto de graduados en el medio regional y nacional, con periodicidad bianual.	0	50%	50%	50%	50%	50%	100%	Planeación	
	Incrementar el grado de satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño de los egresados de CECAR	Numero de mecanismos definidos e implementados para medir la percepción que los empleadores tienen con respecto al desempeño de los egresados de CECAR.	0	1	1	1	1	1	1	Bienestar Universitario	
		% de satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño de los egresados de CECAR.	0	Linea base año actual + 2%	Linea base año actual + 2%	Linea base año actual + 2%	Linea base año actual + 1%	Linea base año actual + 1%	Linea base año actual + 8%	Bienestar Universitario	

Ilustración 4, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo D, Ilustración 4, Batería de metas Indicadores CECAR.

Variable 3: Bienestar Universitario

Variable Estratégica		Bienestar Universitario								
Descripción		Conjunto de acciones y condiciones institucionales encaminadas a promover el desarrollo integral de la comunidad universitaria y que contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida.								
Indicador		Nivel de satisfacción institucional.								
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Línea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables
Fortalecimiento de la gestión de Bienestar Universitario.	Definir el procedimiento, mecanismos y evaluar el nivel de satisfacción de administrativos, docentes y estudiantes, y la manera como se utilizarán los resultados de los mismos para contribuir al logro de los objetivos institucionales	Documento que evidencie la metodología y procedimientos para medir el grado de satisfacción de la comunidad académica.	0	1	1	1	1	1	1	Bienestar Universitario
		Grado de satisfacción de la comunidad académica.	Estadística	Línea Base + 2%	Línea Base + 10%	Bienestar Universitario				
	Desarrollar e implementar estrategias para la atención de la población vulnerable.	Número de estrategias implementadas, para la atención de población vulnerable.	0	1	1	1	1	1	5	Bienestar Universitario
	Implementar programas de bienestar integral (físico, mental y social) que generen un impacto positivo en el personal de la institución.	Número de programas de Bienestar Integral, aprobados e implementados.	Estadística	1	1	1	1	1	5	Bienestar Universitario
	Gestionar becas con empresas de la región para bachilleres con el mejor promedio académico y talentos distinguidos.	Número de becas gestionadas y otorgadas a mejores bachilleres por parte de empresas de la región	0	2	2	2	2	2	10	Bienestar Universitario
	Rediseñar e implementar programas de apoyo económico a los estudiantes.	Programas de apoyo económico a estudiantes reestructurado y aprobado por J.D. Número de auxilios económicos otorgados a estudiantes en el marco de un programa de bienestar institucional.	0	1	1	1	1	1	1	Bienestar Universitario
		Estadística	1	1	1	1	1	1	Bienestar Universitario	

Ilustración 5, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo E, Ilustración 5, Batería de metas Indicadores CECAR.

3.3.2. Macro proceso 2: Excelencia Académica.

Variable 1: Calidad de la Educación.

Variable Estratégica	Calidad de la educación										
Descripción	Hace referencia a las políticas y estrategias institucionales para la formación integral con flexibilización curricular, internacionalización e interdisciplinariedad con la finalidad de transformar a los estudiantes y aumentar su rendimiento académico.										
Indicador	Número de estudiantes que mejoran su desempeño en las pruebas SABER PRO vs SABER 11/Número total de estudiantes que presentaron las pruebas SABER PRO										
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Linea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables	
Apropiación del concepto, métodos y estrategias de desarrollo para la Formación Integral y su impacto en los estudiantes y egresados.	Revisar y actualizar el concepto de formación integral vigente respecto de la misión prospectiva institucional, para constituirlo en un programa que se desarrolle a través del currículo institucional.	Documento donde se evidencia la reflexión del concepto de formación integral y como debe reflejarse en el currículo	0	1	0	0	0	0	1	VCERRECTORÍA ACADÉMICA	
	Modernizar el currículo institucional coherente con la comprensión del concepto de formación integral asegurando la universalidad de saberes, la interdisciplinariedad y la flexibilidad (Curricular, didáctica, académica y administrativa)	Currículo Institucional, ajustado al concepto de Formación Integral aprobado por Consejo Académico	0	1	0	0	0	0	1	VCERRECTORÍA ACADÉMICA	
	Actualizar y lograr la pertinencia del currículo de acuerdo con las necesidades del entorno, los lineamientos de internacionalización y el desarrollo de las ciencias y las disciplinas que soportan la formación profesional que oferta cada programa.	Número de documentos en el que se evidencie el estudio del estado del arte del desarrollo de las ciencias y las disciplinas que soportan el plan de estudio del programa.	0	1	0	0	0	0	1	VCERRECTORÍA ACADÉMICA	
		Número de programas que cumplen con la pertinencia del currículo de acuerdo a las necesidades del entorno, los lineamientos de internacionalización y el desarrollo de las ciencias y las disciplinas que soportan la formación profesional	0	50%	50%	50%	50%	50%	100%	PLANEACIÓN	
	Desarrollar estrategias de enseñanza-aprendizaje acordes con las ciencias y las disciplinas que soportan el plan de estudio del programa y el modelo pedagógico institucional.	Porcentaje de Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje documentadas, y con ejemplos de aplicación.	Documento con lineamientos curriculares vigentes		20%	40%	60%	80%	100%	100%	VCERRECTORÍA ACADÉMICA
	Realizar seguimiento al estudiante para evaluar el resultado de la formación integral impartida de acuerdo al plan de estudios (Básica, Básica-Profesional, Profesional y Humanística).	Número de estudios donde se refleje el impacto de la formación integral en el estudiante		0	11	11	22	22	22	88	PROGRAMAS ACADÉMICOS
	Realizar seguimiento al egresado para evaluar el impacto de la formación integral.	Número de estudios donde se refleje el impacto de la formación integral en el egresado.									

Ilustración 6, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo F, Ilustración 6, Batería de metas Indicadores CECAR.

Variable 2. Desempeño académico

Mejorar el desempeño académico institucional frente a mediciones externas	Redefinir e implementar la política referente al número de estudiantes que se admiten, acorde con el cuerpo docente, los recursos físicos y de apoyo académico disponibles	Políticas referentes al número de estudiantes que se admiten, acorde con el cuerpo docente, los recursos físicos y de apoyo académico disponibles, redefinida e implementada.	0	1	0	0	0	0	1	PLANEACIÓN
	Diseñar una política de inclusión para asegurar el acceso, permanencia y graduación en el marco de la normativa del MEN	Políticas para el manejo de la inclusión en CECAR aprobada	0	1	0	0	0	0	1	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
		Porcentaje de casos de inclusión a los que se realiza seguimiento, en el marco de la política de inclusión	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	BENESTAR INSTITUCIONAL
		Número de docentes formados para mejorar el desempeño de sus estudiantes en competencias transversales.	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
	Implementar la enseñanza y la evaluación del proceso Docente, en el enfoque de formación por competencias (Genéricas, transversales y profesionales)	Número de cursos de formación a los docentes en estrategias enfocadas a mejorar las competencias transversales	0	2	2	2	2	2	2	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
		Número de docentes que han implementado el modelo de la enseñanza en el enfoque de formación por competencias	Definir	100%	100%	100%	100%	100%	100%	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
	Realizar estudio para determinar el valor agregado obtenido en los resultados de las pruebas saber pro, con relación a las pruebas saber 11.	Estudio por programa donde se evidencie el valor agregado obtenido en los resultados de las pruebas saber pro, con relación a las pruebas saber 11	0	50%	50%	50%	50%	50%	100%	PLANEACIÓN
	Realizar y aplicar plan de choque a Saber Pro	Número de estudiantes que mejoran su desempeño en las pruebas SABER PRO Vs SABER 11/Número total de estudiantes que presentaron las pruebas SABER PRO								
Mejorar resultados en segunda lengua en Pruebas Saber Pro	Número de estudiantes que mejoran su desempeño en inglés en las pruebas SABER PRO por encima de la media nacional									

Ilustración 7, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo G, Ilustración 7, Batería de metas Indicadores CECAR.

Implementación de asignaturas virtuales para fortalecer las competencias en el manejo de las TIC de los futuros profesionales y especialistas.	Virtualizar asignaturas para fortalecer las competencias en el manejo de las TIC de los futuros profesionales y especialistas.	Número de asignaturas virtualizadas por área de formación (humanidades, básica y profesional)	0	Línea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Línea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Línea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Línea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Línea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Línea Base de 2016+ 5 asignaturas virtualizadas por área de formación, por programa.	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
Realizar procesos conducentes a la Renovación de Registros Calificados.	Realizar procesos de Renovación de registro calificado de programas académicos.	Programas académicos con registro calificado renovado	0	2						
Generar oferta académica de pregrado pertinente al contexto.	Actualizar los estudios de mercado de programas de pregrado con registro calificado vigente	Número de estudios de mercado de programa actualizados	0	50%	50%	0%	0%	0%	100%	PLANEACIÓN
	Realizar estudio de mercado de pregrado para determinar las preferencias de estudio de la región.	Número de estudios de mercado para determinar las preferencias profesionales de la región	0	1	0	1	0	1	3	PLANEACIÓN
	Crear nuevos programas académicos de Pregrado pertinentes al entorno económico, social y cultural de la Región.	Número de Registros Calificados de nuevos programas	0	3	2	2	0	0	7	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
	Diseñar un portafolio de formación continua por facultad, nuevos, acorde con las necesidades del entorno y el sector productivo.	Número de portafolios de formación continua	0	4	4	4	4	4	20	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
Desarrollo de estrategias de seguimiento y permanencia estudiantil.	Realizar/ Actualizar estudios para identificar las causas de deserción estudiantil, por programa, que permitan tomar acciones que contribuyan a su disminución.	Número de Programas con estudio de causas de deserción estudiantil / Número total de de Programas.	Estadística	50%	50%	50%	50%	50%	100%	Vicerrectoría Académica
	Detectar estudiantes con bajo desempeño académico para desarrollar un programa de intervención y reducir los niveles de repitencia.	Número de estudiantes en condición de repitencia de asignaturas	Estadística							Vicerrectoría Académica
	Realizar/ Actualizar estudios sobre el tiempo promedio de graduación de los estudiantes y sus causas, por programa, para tomar acciones que conlleven a su disminución.	Número de Programas con estudio sobre el tiempo promedio de graduación de los estudiantes y sus causas / Número total de de Programas.			50%	50%	50%	50%	50%	100%

Ilustración 8, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo H, Ilustración 8, Batería de metas Indicadores CECAR.

Variable 3: Internacionalización.

Macroproceso	Excelencia académica										
Variable Estratégica	Internacionalización										
Descripción	Inserción de la comunidad académica de la institución, con sus pares a nivel nacional e internacional que le permita realizar programas de cooperación, integración y participación en todos los ámbitos, compartir experiencias que enriquezcan el conocimiento mutuo, intercambio de experiencias investigativas, pedagógicas, de gestión, humanísticas y culturales que contribuyan a incrementar la competitividad de sus profesionales.										
Indicador	Número de acciones de internacionalización entre presupuesto destinado a internacionalización.										
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Línea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables	
Relaciones Externas de Docentes, Estudiantes y Administrativos de la Institución.	Diseñar e implementar una Política de internacionalización.	Documento donde se evidencia la formulación de una Política de internacionalización.	0	1	0	0	0	1	1	Vicerrectoría Académica	
	Implementar una estructura y los procesos que garanticen la operacionalización de la política de internacionalización.	Porcentaje de procesos implementados	0	50%	50%	0	0	0	100%	Vicerrectoría Académica	
Mejoramiento de la interacción de la institución con universidades nacionales e internacionales.	Establecer convenios específicos para la cooperación académica, principalmente con las instituciones nacionales e internacionales identificadas como referentes académicos.	Número de Convenios específicos celebrados y en ejecución con IES determinadas como referentes académicos.	Estadística	Línea base + 4	Línea base + 20	Vicerrectoría Académica					
	Organizar eventos con pertinencia académica, con la participación de conferencistas y docentes visitantes de universidades nacionales e internacionales	Número de eventos con pertinencia académica, con la participación de conferencistas y docentes visitantes de universidades nacionales e internacionales	0	5	5	5	5	5	25	Decanos	
	Establecer e implementar convenios con Instituciones de Educación Superior Nacional o internacional, para doble titulación.	Número de estudiantes participando en programas de doble titulación	0	Uno (1) por Facultad.	Cinco convenios para doble titulación, por Facultad.	Decanos					
	Realizar movilidad de docentes, tipo estancia, al interior de una red académica, en la docencia, la investigación o la proyección social, a nivel nacional.	Número de docentes que realizaron movilidad saliente, tipo estancia, a nivel nacional.	Estadística Actual de Movilidad							Decanos	
	Realizar movilidad de docentes, tipo estancia, al interior de una red académica, en la docencia, la investigación o la proyección social, a nivel internacional.	Número de docentes que realizaron movilidad saliente, tipo estancia, a nivel internacional.	Estadística Actual de Movilidad							Decanos	
	Promover la movilidad entrante de docentes, a través de las relaciones con instituciones académicas a nivel nacional e internacional	Número de docentes que realizaron movilidad entrante a nivel nacional e internacional.	Estadística Actual de Movilidad	Línea base más uno (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base 2016 más cinco (5), por programa académico.	Decanos
	Realizar intercambios de estudiantes a nivel nacional, tipo pasantía, para fortalecer procesos de formación, proyectos de investigación y proyección social.	Número de estudiantes en intercambio a nivel nacional e internacional.	Estadística Actual de Movilidad por intercambio de estudiantes.	Línea base más uno (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base más una (1), por programa académico.	Línea base 2016 más cinco (5), por programa académico.	Decanos

Ilustración 9, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo I, Ilustración 9, Batería de metas Indicadores CECAR.

3.3.3. Macro proceso 3: Gestión de la Investigación, Innovación, Proyección Social y Extensión.

Variable 1: Innovación y Emprendimiento.

Variable Estratégica	Innovación y emprendimiento									
Descripción	Cultura institucional de emprendimiento e innovación para favorecer la generación de nuevas ideas, cambios, métodos, prácticas, y actos creativos, para aportar al posicionamiento, visibilidad y liderazgo de la institución y contribuir en la mejora de resultados y resolución de problemas, que afectan el desarrollo de la región y el país.									
Indicador	Número de innovaciones y emprendimientos registrados por la comunidad universitaria									
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Línea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables
Fortalecimiento del emprendimiento y la innovación.	Revisar e implementar en el currículo institucional el componente de emprendimiento e innovación.	Currículo Institucional donde se evidencia el componente de emprendimiento e innovación.	0	1	0	0	0	0	1	Vicerrectoría Académica
	Revisar y reestructurar el modelo de acompañamiento actual, para el emprendimiento y la innovación.	Modelo de Acompañamiento revisado y reestructurado.	0	1	0	0	0	0	1	Vicerrectoría CT+I
	Incrementar el número de estudiantes vinculados a procesos de emprendimiento e innovación.	Número de estudiantes vinculados a procesos de emprendimiento e innovación	Estadística actual	Línea base + 1 por programa	Línea base 2016 + 5 por programa	Decano				
	Incrementar el número de proyectos de emprendimiento e innovación.	Número de proyectos en incubación desarrollados	Estadística actual	Línea base + 10%	Línea base 2016 + 50%	Vicerrectoría de CT+I				
	Crear un fondo para el apoyo de los procesos de pre-inversión y planes de negocio.	Fondo para el apoyo de los procesos de pre-inversión y planes de negocio, aprobado y creado.		0	1	0	0	0	1	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
	Implementar un programa de gestión de la innovación.	Programa de gestión de la innovación implementado		0	1	1	1	1	5	Vicerrectoría de CT+I
	Fortalecer la cultura de emprendimiento de la Institución.	Porcentaje de docentes con competencias en emprendimiento		0	10%	15%	20%	25%	30%	Vicerrectoría de CT+I

Ilustración 10, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo J, Ilustración 11, Batería de metas Indicadores CECAR.

Variable 2: Proyección Social.

Variable Estratégica	Proyección social									
Descripción	Se conoce como el proceso permanente de interacción e integración con los contextos locales y sociales específicos a través de la transferencia del conocimiento científico y tecnológico, para contribuir a su desarrollo y a la comprensión y solución de sus problemas.									
Indicador	Nivel de satisfacción de usuarios.									
Acciones Estratégicas	Acciones Tácticas	Indicadores	Línea base 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta Quinquenio	Dependencias Responsables
Articulación de los centros de proyección social con la academia y la investigación.	Documentar casos y llevarlos a los planes de aula como lecturas obligatorias o complementarias.	Número de casos atendidos en el centro de proyección social, socializados a los estudiantes.	Estadística Actual	Línea base + 10 casos	Línea base 2016 + 50 casos	Vicerrectoría de CT+I				
	Publicar casos atendidos, significativos, en revistas científicas. (Previa revisión y aprobación de Investigaciones).	Número de Casos del Centro de Proyección publicados en revistas científicas.	Estadística Actual	Línea base + 1 caso publicado.	Línea base 2016 + 5 casos publicados.	Vicerrectoría de CT+I				
	Diseñar un modelo para la intervención de casos, validarlo y socializarlo a la comunidad académica.	Número de Modelos propios para la intervención de casos, en el centro de proyección social.	Estadística Actual	Línea base + 1 modelo de intervención de casos.	Línea base + 1 modelo de intervención de casos.	Línea base + 1 modelo de intervención de casos.	Línea base + 1 modelo de intervención de casos.	Línea base + 1 modelo de intervención de casos.	Línea base 2016 + 15 modelo de intervención de casos.	Vicerrectoría de CT+I
	Establecer alianzas estratégica para extender los servicios de los consultorios del centro de proyección social a la comunidad.	Número de Alianzas estratégicas para servicios de los consultorios de Proyección Social	Estadística Actual	Línea base + 2 alianzas	Línea base 2016 + 10 alianzas estratégicas.	Vicerrectoría de CT+I				
	Aumentar el número de trabajos de grado en temas pertinentes para atender las necesidades del entorno local.	Número de Trabajos de Grado enfocados a atender necesidades de la comunidad	Estadística Actual	Línea base + 3 proyectos de grado	Línea base 2016 + 15 proyectos desarrollados en alianzas estratégicas.	Vicerrectoría de CT+I				
	Desarrollar proyectos emprendedores a través de las prácticas y pasantías universitarias.	Número de Proyectos resultado de prácticas y pasantías universitarias.	Estadística Actual	Línea base + 2 proyectos	Línea base + 2 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base 2016 + 15 proyectos	Vicerrectoría de CT+I
	Aumentar el número de convenios de práctica con instituciones de educación media y básica y con el sector productivo	Número de Convenios para desarrollo de prácticas estudiantiles	Estadística Actual	Línea base + 5 convenios	Línea base 2016 + 15 proyectos	Vicerrectoría de CT+I				

Ilustración 11, Batería de metas Indicadores CECAR. Obtenido de Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Anexo K, Ilustración 11, Batería de metas Indicadores CECAR.

3.4. Paso 4: Integración de los ODS a los procesos de integración

Para el seguimiento y cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Institucional y en los distintos planes de acción de las distintas unidades académicas y administrativas, diseñó el Sistema Integral de Gestión de la Calidad, el cual le permite orientar sus esfuerzos para lograr sus objetivos y acciones, que conlleven a la consolidación de la misión y realización de la visión propuesta en el horizonte de tiempo, basado en la búsqueda de la excelencia, el fortalecimiento de la identidad, la cultura caribe, la autonomía regional, el espíritu emprendedor y el liderazgo social. (Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, 2016).

Este sistema está compuesto por tres ejes: Direccionamiento Estratégico, Sistema de Gestión de la Calidad, y Sistema Nacional de Autoevaluación Permanente. De un lado, el Direccionamiento Estratégico, es el componente que responde por los lineamientos orientadores del crecimiento institucional. Un elemento fundamental de este subsistema es la formulación de estrategias de planificación y direccionamiento de la organización; así mismo, responde por la misión, visión, principios, valores, criterios de actuación, ejes estratégicos, metas y acciones estratégicas.

3.5. Comunicar y Reportar

De otro lado, el Sistema de Gestión de Calidad permite organizar el trabajo y gerenciar los procesos mediante una interacción sistemática, dentro de sus componentes se trabaja políticas de calidad, objetivos de calidad, planes de mejoramiento de procesos, políticas institucionales, procedimientos, manuales, indicadores de gestión, entre otros. (Corporación Universitaria del Caribe - CECAR, 2016).

El Sistema Institucional de Autoevaluación Permanente, 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 académicas –

administrativas. Es en este sistema, que las distintas unidades académicas y administrativas hacen el reporte de cumplimiento de indicadores, que al final son el soporte para acreditar la contribución al logro de los objetivos de desarrollo sostenible. En dicha plataforma se hace el reporte con las evidencias que demuestren la acción positiva encaminada al logro de los indicadores, metas y objetivos.

Conclusiones

Se ha logrado analizar que la sostenibilidad es un principio fundamental para las empresas de los distintos sectores de cara a los compromisos establecidos por la Agenda 2030 de la Naciones Unidas, existe un tero enorme por parte del sector empresarial para contribuir a la consecución de los mismos. Adicionalmente, teniendo presente el contexto colombiano, en el marco del conflicto y el pos acuerdo, todas las iniciativas desarrolladas por las empresas deben propender por el ejercicio de los derechos humanos y la reconciliación, para poder contribuir a la construcción de paz en los territorios. Debido al rol que desempeñaron las empresas en el conflicto armado, y el papel que desempeñaran en el pos acuerdo para la construcción de paz en Colombia, el sector empresarial debe asumir políticas de responsabilidad social que le permitan en un primer escenario contribuir con la agenda nacional en materia de paz y con la agenda internacional en materia de sostenibilidad.

De otro lado, se logró construir un directorio de las pymes y grandes empresas del departamento de Sucre, donde se especifica claramente la organización de estas en cuanto a su tamaño, demografía y actividades económicas. Donde podemos observar que en el departamento de Sucre la mayoría de las empresas; son pequeñas, teniendo estas el 84%. No obstante, es notorio que en general las empresas se dedican a la comercialización de diferentes productos alimenticios o varios, así pues, dejando por sentado que en este departamento la ganadería no es la principal fuente de trabajo. Igualmente, se evidenció que los objetivos de desarrollo sostenible son un derrotero para la acción empresarial, y se destaca que las empresas tienen un rol importante para lograr su obtención. Adicionalmente, de acuerdo a la naturaleza de la organización, tal y como ocurre en CECAR, se puede establecer la priorización de ODS, y así mismo las acciones tendientes a su consecución.

Finalmente, al aplicar los cinco pasos que contempla la guía SDG Compass, se logra evidenciar que la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, cumple con la ruta establecida para ello, e integra su acción empresarial a la contribución de los ODS, particularmente el número

4: consistente en asegurar una educación inclusiva, de calidad y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Referencias bibliográficas

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2017). *Estudio sobre la contribución de la empresa a la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)*. Colección Empresa y Desarrollo: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/Resumen%20ejecutivo%20estudio%20contribuci%C3%B3n%20de%20la%20empresa%20a%20los%20ODS.pdf>
- Alto Comisionado para la Paz. (24 de noviembre de 2016). *Acuerdo Final*. Acuerdo Final para la terminación del conflicto para la construcción de una paz estable y duradera.: <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf>
- Andrade, S. (2006). *Diccionario de Economía, Tercera Edición*. Andrade.
- ANDI. (2020). *La guía para la acción empresarial en los ODS*. <http://www.andi.com.co/Uploads/SDG%20COMPASS%20La%20gu%C3%ADa%20para%20la%20acci%C3%B3n%20empresarial.pdf>.
- Asamblea Nacional Constituyente. (Julio de 12 de 1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42867930>.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business and Society*. *Business & Society* 38, (3) 268-295.
- Corporación Universitaria del Caribe – CECAR (2020). *Orientación universitaria*. Corporación Universitaria del Caribe – CECAR. Colombia. https://orientacion.universia.net.co/que_estudiar/corporacion-universitaria-del-caribe---cecar-97.html.

CEPAL. (mayo de 2016). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>.

CEPAL. (27 de mayo de 2016). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Horizontes 2030: La igualdad en el centro del desarrollo sostenible: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40159/4/S1600653_es.pdf.

Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. Mc Graw Hill.

Cojiga, J. (s.f). *Centro Mexicano para la Filantropía*. https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf.

Congreso de Colombia. (10 de Julio de 2000). Constitución Política de Colombia .<https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/60001778>.

Corporación Universitaria del Caribe. (25 de 11 de 2016). *Plan Prospectivo 2036*. https://cecar.edu.co/documentos/normas_internas/Plan-Prospectivo-A-2036.pdf.

Corporación Universitaria del Caribe - CECAR. (2016). *Sistema Integral de Gestión de la Calidad*. <https://calidad.cecar.edu.co/sigc.html>.

Dinero. (2 de noviembre de 2016). Llegan los chinos a las pensiones: CMIG International compra Old Mutual. *Dinero*. Publicaciones Semana S.A. <http://www.dinero.com/empresas/articulo/compania-asiatica-compro-old-mutual/256482>.

El Observador. (17 de Julio de 2017). *Producción y Consumo Responsable*. <https://www.elobservador.com.uy/produccion-y-consumo-responsables-n1100081>.

El Presidente de la República de Colombia. (27 de marzo de 1971). *Código de Comercio. Decreto 410 de 1971* <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/codigo+de+comercio+colombiano/WW/vid/42856969>.

EY México. (2015). *¿Cómo pueden contribuir las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible? La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*: <http://www.andi.com.co/Uploads/C%C3%B3mo%20pueden%20contribuir%20las%20empresas%20a%20los%20ODS.pdf>.

FINDETER. (02 de febrero de 2016). *¿Qué es una ciudad sostenible?* Recuperado el 18 de marzo de 2018, de Findeter: https://www.findeter.gov.co/publicaciones/_que_es_una_ciudad_sostenible_pub.

García, J., & Casanueva, C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. McGraw-Hill.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*. <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Ibarra, A. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho UniNorte*, 51-82.

Lavarone, P. (2012). *Universidad Nacional de Cuyo - Argentina*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5230/iavaronitabajodeinvestigacion.pdf

McInerney, T. (2005). Putting regulation before responsibility. The limits of Voluntary Corporate Social Responsibility. Voices of development jurist paper series. *International Development Law Organization*, 5-42.

- Ministerio de Educación Nacional. (16 de junio de 2010). *educación superior nacional*. Sistema Educativo Colombiano: <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>
- ONU. (s.f. de s.f. de s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Organización de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (12 de marzo de 2018). *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. <http://portal.onu.org.do/republica-dominicana/objetivos-desarrollo-milenio/7>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Otero, G. (s.f. de Julio de 2002). *Cuadernos de economía n°65*. http://www.ec.gba.gov.ar/areas/estudios_proyecciones/Archivos/Cuaderno65.pdf.
- Pacto Mundial. (01 de 06 de 2016). *Pacto Mundial Red España*. <https://www.pactomundial.org/2016/06/se-publica-sdg-compass-castellano/>.
- Padilla, H. F. (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Revista de Universidad de la Salle N° 70*, 7-11.
- Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html>.
- Presidente de Colombia. (05 de agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo. Compilación de decreto* <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/codigo+sustantivo+del+trabajo/WW/vid/42845853>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f. de s.f. de 2020). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Objetivos de Desarrollo Sostenible.: <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html>.

Remacha, M. (s.f. de ABRIL de 2017). *Catedra de CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa N°34*. Empresa y Objetivos de Desarrollo Sostenible.: <http://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/ST0438.pdf>

Romero, R. (1997). *Marketing*. Editorial Palmir E. I. R. L.

Shamir, R. (2007). *La Responsabilidad Social Empresarial: un caso de hegemonía y contrahegemonía*. Barcelona: Anthropos.

Tous, J. (29 de agosto de 2017). *El Heraldo*. Reseña histórica sobre las oleadas de violencia en el departamento y sus consecuencias en los derechos humanos de la población.: <https://www.elheraldo.co/politica/sucre-en-conflicto-397139>.

Unidad de Diseño y Evaluación de Políticas. (diciembre de 2017). *Ministerio de Ciencias y Tecnologías*. https://minciencias.gov.co/sites/default/files/objetivos_de_desarrollo_sostenible_y_aporte_a_la_cti_v_3.5.pdf.

Quea, V., & Bresia., C. (octubre de 2011). Tiempo de Opinión *Responsabilidad Empresarial. Balances y Perspectivas*. (32-41): <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2012/03/21/articulo3.pdf>.

Xunta de Galicia - Cancelería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria. (16 de marzo de 2018). *Clases de Empresas*. IES Monelos: http://www.edu.xunta.gal/centros/iesmonelos/system/files/TEMA+2+CLASES+DE+EMPRESAS_0.pdf.

Anexos

Anexo A, Ilustración 1, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de PNUD.	14
Anexo B, Ilustración 2, Cumplimiento del ODS 17. Obtenido de: SDG Compass Org.	24
Anexo C, Ilustración 3, Batería de metas Indicadores CECAR.	32
Anexo D, Ilustración 4, Batería de metas Indicadores CECAR.	33
Anexo E, Ilustración 5, Batería de metas Indicadores CECAR.	34
Anexo F, Ilustración 6, Batería de metas Indicadores CECAR.	35
Anexo G, Ilustración 7, Batería de metas Indicadores CECAR.	36
Anexo H, Ilustración 8, Batería de metas Indicadores CECAR.	36
Anexo I, Ilustración 9, Batería de metas Indicadores CECAR.	37
Anexo J, Ilustración 11, Batería de metas Indicadores CECAR.	38
Anexo K, Ilustración 11, Batería de metas Indicadores CECAR.	38