

CAPÍTULO 7

**ROL DE LA EMPRESA EN CUMPLIMIENTO DE LOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES, A PARTIR
DE LA APLICACIÓN DE LA GUÍA SDG COMPASS.
ESTUDIO DE CASO: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
DEL CARIBE CECAR, COLOMBIA, AÑOS 2018 –2019**

Jorge Armando Valdelamar Montes

Zay Zarack Herrera Mejía

Lodis Velilla Benítez

Aníbal González Gallo



ROL DE LA EMPRESA EN CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES, A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE LA GUÍA SDG COMPASS. ESTUDIO DE CASO: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE CECAR, COLOMBIA, AÑOS 2018 –2019¹

*Jorge Armando Valdelamar Montes², Zay Zarack Herrera Mejía³,
Lodis Velilla Benítez⁴, Aníbal González Gallo⁵*

RESUMEN

Palabras clave

Empresas;
Instituciones de enseñanza superior, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS);
Guía de la Brújula del ODS; Derechos Humanos;
consolidación de la paz; sostenibilidad económica, social y ambiental.

En el Programa 2030 de las Naciones Unidas se propone la construcción de un modelo socioeconómico próspero, inclusivo y basado en el valor de la justicia. Por ello, los gobiernos del mundo establecieron unas directrices universales denominadas Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estos objetivos son el resultado de un ejercicio de análisis y evaluación de los procesos económicos y su impacto, tras la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM, el comportamiento y la aplicación de estas directrices de la Compañía aún no se conocen, por lo que se fijó el objetivo de analizar el papel de la Compañía en la contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a partir de la aplicación de la guía SDG Compass, en Sucre, al desarrollar el Estudio de Caso en la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, en los años 2018 - 2019. Para el desarrollo de esta investigación socio-jurídica se adoptó el enfoque cualitativo y se utili-

1. Artículo de Investigación producto del desarrollo del Proyecto de Investigación Modelo Integrador de Construcción de Paz desde la Empresa, de Convocatoria Interna de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Sincelejo, Sucre, Colombia, realizado por miembros del Grupo de Investigación GIS CER, reconocido en categoría C.
2. Maestrante en Derecho Empresarial, Especialista en Derecho Procesal Civil, Abogado de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Colombia. Email: Jorge.valdelamar@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7229-1386>
3. Especialista en Procesal Civil, Abogada de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Colombia. Email: Zay.herrera@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3066-9728>
4. Estudiante de Derecho de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Colombia. Adscrita al Semillero de Derecho Privado Empresas y Derechos Humanos. Email: Lodis.velilla@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2102-0708>
5. Abogado de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Colombia. Adscrito al Semillero de Derecho Privado Empresas y Derechos Humanos. Email: anibal.gonzalez@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8095-6592>

zaron fuentes de información primarias y secundarias, que permitieron presentar los fundamentos teóricos y normativos de la empresa desde el sistema jurídico colombiano, y como elemento de transformación del medio ambiente. Además, se relacionó el panorama empresarial del Departamento de Sucre y la analogía que tiene la acción empresarial de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR para la contribución al cumplimiento de las SAO al aplicar los cinco pasos de la guía SDG Compass a la acción empresarial de la Corporación para evidenciar su contribución a las SAO, en particular el Objetivo 4, asegurando una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

ABSTRACT

Keywords

Business; Higher Education Institutions, Sustainable Development Goals (SDG); SDG Compass. guide; Human Rights; peace building; economic, social and environmental sustainability.

In the Agenda 2030 of the United Nations, the construction of a prosperous socioeconomic model, inclusive and based on the value of justice, is proposed. For this reason, the governments of the world established some universal guidelines called Sustainable Development Goals SDA, these goals are the result of an exercise of analysis and evaluation of the economic processes and their impact, after the implementation of the Millennium Development Goals MDG, However, the behaviour and application of these guidelines from the Company is not yet known, so the objective was set to analyse the Company's role in contributing to the fulfilment of the Sustainable Development Objectives (SDI), based on the application of the SDG Compass guide, in Sucre, when developing the Case Study in the Corporación Universitaria del Caribe CECAR, in the years 2018 - 2019. For the development of this socio-legal research, the qualitative approach was adopted, and primary and secondary sources of information were used, which allowed the presentation of the theoretical and normative foundations of the company from the Colombian legal system, and as an element of transformation of the environment. In addition, the business panorama of the Department of Sucre was related, and the analogy that the business action of the Corporación Universitaria del Caribe CECAR has for the contribution to the fulfillment of the ODS when applying the five steps of the SDG Compass guide to the business action of the Corporation to evidence its contribution to the ODS, particularly Goal 4 by ensuring inclusive, equitable and quality education and promoting lifelong learning opportunities for all.

INTRODUCCIÓN

El presente es el resultado de una investigación que se origina producto de la discusión sobre el rol de las empresas para la construcción de paz y la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible en el contexto de conflicto armado en que ha estado inmerso el pueblo colombiano. De ello se identifica en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas 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, llamado Modelo 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, bajo 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 Rol de la empresa en la contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a partir de la aplicación de la guía SDG Compass, en el Departamento de Sucre, en el estudio de Caso de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR, en los años 2018 y 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 (Acuerdo Final para la terminación del conflicto para la construcción de una paz estable y duradera., 2016).

Junto 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 pretende identificar las iniciativas sostenibles desarrolladas por las pymes y grandes empresas para la construcción de paz en el departamento de Sucre durante los años 2016 – 2018. Para conseguirlo, se han propuestos como objetivos, 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 medida, se requiere una caracterización del sector empresarial en el departamento de Sucre; para finalmente identificar y establecer las estrategias de integración de los objetivos de desarrollo sostenible en el sector empresarial del departamento de Sucre.

Para alcanzar los resultados de esta problemática, fue necesario el planteamiento y ejecución de varios objetivos; dentro de ellos, el principal lo constituyó el analizar el rol de la empresa en la contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco del post-acuerdo colombiano, en el Departamento de Sucre, durante los años 2018 – 2019, a partir del cumplimiento de la guía *SDG Compass: Caso Corporación Universitaria del Caribe CECAR*. Por lo tanto, dentro del plan metodológico se propusieron tres objetivos específicos para desarrollar el objetivo general. En el primero se realizó la conceptualización

de los diferentes tipos de empresas que existen en el ordenamiento jurídico colombiano. En segunda medida, y a partir de los fundamentos teóricos y jurídicos, se contextualizó el rol de la empresa frente al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Finalmente, se realizó la aplicación de la guía *SDG Compass* a la política de sostenibilidad de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR.

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, pág. 49).

La presente está clasificada como Socio jurídica, 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. El objeto de estudio de esta investigación son las pequeñas, medianas y grandes empresas del departamento de Sucre, que se encuentre debidamente registradas en la Cámara de Comercio en el año 2018. Y la muestra intencionada fue la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR.

EMPRESA: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y NORMATIVOS

Alrededor del concepto de empresa existen múltiples definiciones, sin embargo, es importante revisar el concepto desde varios autores. Para Ricardo Romero (1997), la empresa es un “organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela”. (pág. 9). Por otro lado, Julio García y Cristóbal 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” (pág. 3). Así mismo, para Andrade (2006), 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”. (pág. 257). Pero no solo la empresa tiene en si un propósito lucrativo, sino que tiene también un componente social; en este sentido, Idalberto 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” (pág. 4).

Por otro lado, ese conjunto de entidades u organizaciones, socialmente se le conoce como sector empresarial, que en palabras de Quea y Brescia (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. (pág. 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. Según el Banco Europeo de Inversiones (BEI), 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. Siguiendo la definición adoptada

por la cuarta directiva de sociedades de la Unión Europea (UE), en cambio, se considera 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.

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. (Iavarone, 2012) Expresa que Tales descripciones son arbitrarias y no permiten establecer una definición precisa y categórica de lo que en realidad engloba el concepto de 'PyME'. 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. 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.
(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”. 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*”. 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” (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*”, 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.

LAS EMPRESAS DE CONFORMIDAD CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

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: Número de trabajadores totales, Valor de ventas brutas anuales y 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 (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.

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.” (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.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE FRENTE AL SECTOR EMPRESARIAL

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” (PNUD, s.f.). Por ello, está la necesidad de identificar cada uno de los Objetivos de Desarrollo sostenible, los Objetivos de Desarrollo sostenible son: “también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030” (PNUD, 2014).

Colombia definió las metas para garantizar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una agenda adoptada por 193 países, que busca mejorar sustancialmente los indicadores de pobreza, salud, educación, igualdad de género, trabajo, infraestructura, cambio climático y justicia, entre otros.

Imagen 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible



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 Márta 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, por ello, partiendo del documento guía, haremos una síntesis de los mismos. 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 (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, pág. 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, s.f.)

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, pág. 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. (GHAJ, 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, pág. 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, s.f.) 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, pág. 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 ecoeficientes. (Remacha, 2017, pág. 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, este 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, pág. 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, pág. 19)

Objetivo N° 16: Paz, Justicia e

Instituciones Sólidas: La paz y la justicia son de gran envergaduras 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, pág. 20)

LA GUÍA SDG COMPASS

Es un instrumento que fue elaborado por Glocal 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 Comapct, 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: Comprensión de los mismos, Definición de prioridades, Establecimiento de metas, Integración de la sostenibilidad en la estrategia y Reflejo en el reporting.

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:

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).

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)

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

MACRO PROCESO 1: GOBERNANZA Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Variable 1: Acreditación Institucional

Tabla 1. Batería de metas Indicadores CECAR

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

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional CECAR 2019.

Variable 2: Articulación con el entorno:

Tabla 2. Batería de metas Indicadores CECAR

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)									
Línea 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	Línea 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	Vicerrectoría 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	Vicerrectoría de CTel
	Asegurar la participación del sector externo y egresado en los órganos 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 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 Estadística actual	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base año actual + 5 Línea base año actual + 5	Línea base 2016 + 25 Línea base 2016 + 26
Aflanzar 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	Número 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	Línea base año actual + 2%	Línea base año actual + 2%	Línea base año actual + 2%	Línea base año actual + 1%	Línea base año actual + 1%	Línea base año actual + 8%	Bienestar Universitario

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional, Cekar 2019

Variable 3: Bienestar Universitario

Tabla 3. Batería de metas Indicadores CECAR

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.	Numero 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 Estadística	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	Bienestar Universitario Bienestar Universitario

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional Cekar 2019

MACRO PROCESO 2: EXCELENCIA ACADÉMICA

Variable 1: Calidad de la Educación.

Tabla 4. Batería de metas Indicadores CECAR

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	Línea 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 desarrolla 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	VICERRECTORÍA 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)	Curriculo Institucional, ajustado al concepto de Formación Integral aprobado por Consejo Académico	0	1	0	0	0	0	1	VICERRECTORÍA 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 evidencia el estudio del estado del arte del desarrollo de las ciencias y las disciplinas que soportan el plan de estudio del programa. 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	1	0	0	0	0	1	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
	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%	PLANEACIÓN
	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.								

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional Cekar 2019

Variable 2

Tabla 5. Batería de metas Indicadores CECAR

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	
	Implementar la enseñanza y la evaluación del proceso Docente, en el enfoque de formación por competencias (Genéricas, transversales y profesionales)	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%	BIENESTAR INSTITUCIONAL
		Número de docentes formados para mejorar el desempeño de sus estudiantes en competencias transversales.		0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
		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
	Realizar estudio para determinar el valor agregado obtenido en los resultados de las pruebas saber pro, con relación a las pruebas saber 11.	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
		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 competencias específicas en las pruebas Saber Pro por encima de la media nacional								
	Implementación de asignaturas virtuales para fortalecer las competencias en el manejo de las TIC de los futuros profesionales y especialistas.	Número de estudiantes que mejoran su desempeño en inglés en las pruebas SABER PRO por encima de la media nacional									
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	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa	Linea Base de 2016+ 5 asignaturas virtualizadas por área de formación, por programa.	VICERRECTORÍA ACADÉMICA	

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional Cekar, 2019

Tabla 6. 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	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Linea base + 1 por cada área de formación, por programa académico	Linea 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
Desarrollo de estrategias de seguimiento y permanencia estudiantil.	Diseñar un portafolio de formación continua por facultad, nuevos, acordes con las necesidades del entorno y el sector productivo.	Número de portafolios de formación continua	0	4	4	4	4	4	20	VICERRECTORÍA ACADÉMICA
	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 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%	PLANEACIÓN

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional Cekar 2019

Variable 3: Internacionalización.

Tabla 7. Batería de metas Indicadores CECAR

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 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	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

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional, Cekar 2019

MACRO PROCESO 3: GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN, PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN

Variable 1: Innovación y Emprendimiento.

Tabla 8. Batería de metas Indicadores CECAR

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.	Curriculo 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	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	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%	30%		Vicerrectoría de CT+I

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional, Cekar 2019

Variable 2: Proyección Social.

Tabla 9. Batería de metas Indicadores CECAR

Variable Estratégica	Proyección social										
Descripción	Se concibe 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 2106 + 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					
		Número de proyectos y programas desarrollados en alianzas estratégicas.	Estadística Actual	Línea base + 2 proyectos	Línea base + 2 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base + 3 proyectos	Línea base + 5 proyectos	Línea base 2016 + 15 proyectos desarrollados en 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 de grado	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 + 5 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 + 5 convenios	Línea base + 5 convenios	Línea base + 5 convenios	Línea base + 5 convenios	Línea base + 5 convenios	Línea base 2016 + 15 proyectos	Vicerrectoría de CT+I	

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional, Cecar 2019

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.

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

- Acción Contra el Hambre. (17 de JUNIO de 2015). *¿QUE ES EL HAMBRE?* Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de <https://www.accioncontraelhambre.org/es/blog/que-es-el-hambre>
- Acción Contra el Hambre. (17 de Junio de 2015). *¿Qué es el hambre?* Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de <https://www.accioncontraelhambre.org/es/blog/que-es-el-hambre>
- Acuerdo Final para la terminación del conflicto para la construcción de una paz estable y duradera. (24 de Noviembre de 2016). *ACUERDO FINAL*. Recuperado de <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf>
- 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)*. Recuperado de 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>
- Andrade, S. (2006). *Diccionario de Economía, Tercera Edición*. Andrade.
- Cámara de Comercio de Sincelejo. (2018). *Base de Datos Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas en el Departamento de Sucre*. Sincelejo, Colombia.: Cámara de Comercio de Sincelejo.
- CEPAL. (Mayo de 2016). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Recuperado de 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*. Recuperado de 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.
- CINU. (s.f. de s.f. de 2018). *CENTRO DE INFORMACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS DE BOLIVIA*. Recuperado el 17 de MARZO de 2018, de VIDA SUBMARINA: <http://www.cinu.org.bo/vida-submarina/>
- Corporación Universitaria del Caribe . (25 de 11 de 2016). *Plas Prospectivo 2036*. Recuperado de 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*. Recuperado de <https://calidad.cecar.edu.co/sigc.html>
- Dinero. (2 de Noviembre de 2016). *Publicaciones Semana S.A*. Recuperado de <http://www.dinero.com/empresas/articulo/compania-asiatica-compro-old-mutual/256482>
- El Observador. (17 de Julio de 2017). *PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE*. Recuperado el 17 de marzo de 2018, de <https://www.elobservador.com.uy/produccion-y-consumo-responsables-n1100081>
- El Observador. (s.f. de s.f. de s.f.). *PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE*. Recuperado el 17 de marzo de 2018, de <https://www.elobservador.com.uy/produccion-y-consumo-responsables-n1100081>
- Ey México. (2015). *¿Cómo pueden contribuir las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible?* Recuperado de 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). *¿QUE ES UNA CIUDAD SOTENIBLE?* Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de FINDETER: https://www.findeter.gov.co/publicaciones/_que_es_una_ciudad_sostenible_pub
- Galindo, M., & Rios, V. (s.f. de Julio de 2015). *Desigualdad*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de Serie de Estudios Económicos, Vol. 1: http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinequality.pdf?m=1453513192
- García, J., & Casanueva, C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. McGraw-Hill.
- Ghai, D. (s.f. de s.f. de 2003). *REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de TRABAJO DECENTE CONCEPTO E INDICADORES: <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gil, G. P. (s.f. de s.f. de s.f.). *EL CONCEPTO DE SALUD*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de <https://pochicasta.files.wordpress.com/2009/03/concepto-de-salud.pdf>
- Grajales, J. (2011). El proceso de desmovilización de los paramilitares en Colombia: entre lo político y lo judicial. *Revista Universidad del Rosario*, 149-177.
- Iavarone, p. G. (2012). *COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN: SU APLICACIÓN A LA INDUSTRIA PANIFICADORA*. Recuperado el 13 de DICIEMBRE de 2018, de COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN: SU APLICACIÓN A LA INDUSTRIA PANIFICADORA.: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5230/iavaronitabajodeinvestigacion.pdf
- Manuel, S. S. (1997). *La nueva administración*. Madrid: Alianza Editorial S.A.
- México ¿Cómo vamos? (AGOSTO de 2015). *Desigualdad*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinequality.pdf?m=1453513192
- Ministerio de Educación Nacional. (16 de Junio de 2010). *Educación Superior*. Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de Sistema Educativo Colombiano: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (16 de JUNIO de 2010). *educación superior nacional*. Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>
- Naciones Unidas. (s.f. de s.f. de s.f.). *VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES ¿PORQUE ES IMPORTANTE?* Recuperado el 17 de marzo de 2018, de http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/15_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Observatorio de Paz y Conflicto de la Universidad Nacional de Colombia. (2016). *Organizaciones Guerrilleras en Colombia*. Universidad Nacional, Bogotá, Bogotá. Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/observapazyconflicto/files/3614/6980/1326/OPC_Organizaciones_Guerrilleras_Colombia_29_07_16_dv.pdf
- OMS. (9 de Abril de 2013). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=28:preguntas-frecuentes&Itemid=142
- ONU. (s.f. de s.f. de 2015). *ONU MUJERES*. Recuperado el 18 de MARZO de 2018, de IGUALDAD DE GENEROS: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>

- ONU. (20 de Marzo de 2018). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado de 17 Objetivos para transformar nuestro mundo: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>
- ONU. (s.f. de s.f. de s.f.). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de Organización de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU, República Dominicana. (12 de Marzo de 2018). *Los Objetivos de Desarrollo del Milenio ¿Qué son?* Recuperado de <http://portal.onu.org.do/republica-dominicana/objetivos-desarrollo-milenio/7>
- Otero, G. (s.f. de Julio de 2002). *CUADERNOS DE ECONOMIA N°65*. Recuperado el 18 de 03 de 2018, de http://www.ec.gba.gov.ar/areas/estudios_proyecciones/Archivos/Cuaderno65.pdf
- Otero, G. (s.f. de Julio de 2002). *CUADERNOS DE ECONOMIA N°65*. Recuperado el 18 de 03 de 2018, de http://www.ec.gba.gov.ar/areas/estudios_proyecciones/Archivos/Cuaderno65.pdf
- Pacto Mundial. (01 de 06 de 2016). *Pacto Mundial Red España*. Recuperado de <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.
- PNUD. (s.f. de s.f. de s.f.). *PROGRAMAS DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de Objetivos de Desarrollo Sostenible.: <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html>
- PNUD. (s.f. de s.f. de s.f.). *PROGRAMAS DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO*. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Presidencia de la República. (18 de febrero de 2015). *DECRETO NÚMERO 0280 DE 2015, POR EL CUAL SE CREA LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE ALTO NIVEL PARA EL ALISTAMIENTO Y LA EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA DE DESARROLLO POST 2015 Y SUS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)*. Recuperado el 13 de diciembre de 2018, de vlex: <http://app.vlex.com.ezproxy.cecar.edu.co:8080/#CO/search/jurisdiction:CO/ods/CO/vid/557984442>
- Remacha, M. (s.f. de ABRIL de 2017). *CATEDRA DE CAIXABANK DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA N°34*. Recuperado el 16 de marzo de 2018, de EMPRESA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: <http://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/ST0438.pdf>
- Remacha, M. (s.f. de ABRIL de 2017). *CATEDRA DE CAIXABANK DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA N°34*. Recuperado el 16 de marzo de 2018, de EMPRESA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: <http://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/ST0438.pdf>
- Romero, R. (1997). *Marketing*. Editorial Palmir E. I. R. L.
- Tous, J. (29 de Agosto de 2017). *El Heraldo*. Recuperado de 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>
- V., Q., & C., B. (Octubre de 2011). *Responsabilidad Empresarial: Balances y PErspectivas*. Recuperado

de Tiempo de Opinión (32-41): <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2012/03/21/articulo3.pdf>

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