



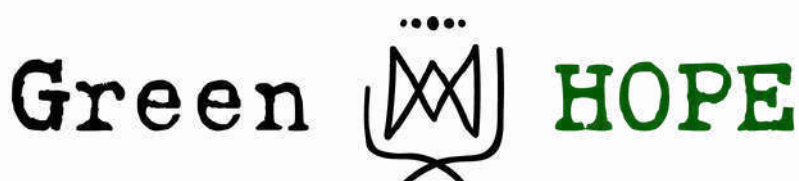
INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022

Elaborado de conformidad con lo estándares **GRI**
*Colegio de la Compañía de María La
Enseñanza - Medellín*

TABLA DE CONTENIDO

COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	4
¿QUIÉNES SOMOS?	5
Detalles organizacionales	5
Proyecto Educativo Institucional	6
Contexto de la Organización	7
Plataforma Estratégica	10
Plan de Desarrollo Institucional (PDI)	13
Prácticas de presentación de informes	18
Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	19
Proyección social de los miembros de la comunidad educativas	23
Grupos de Interés	29
GOBIERNO ESCOLAR	32
Estructura de Gobernanza y composición	32
Comités de apoyo, descripción y temas que tratan	34
El Consejo Directivo - Máximo Órgano de Gobierno	37
Estrategias, Políticas y Prácticas	42
Compromisos y políticas	42
Incorporación de los compromisos y políticas en los ejes estratégicos	46
TEMAS MATERIALES	54
Proceso de determinación y listado de los temas materiales	54
ASPECTOS SECTORIALES: NUESTRA IDENTIDAD	57
Formación en la vida y para la vida	57
Participación y compromiso en la marcha común.	60
La Educación Personalizada: nuestra oferta de servicios educativos.	63
Innovación y Gestión del Conocimiento.	68

TABLA DE CONTENIDO



ASPECTOS AMBIENTALES	70
Materiales y Residuos	71
Energía y Consumo responsable del agua	78
Conservación de la biodiversidad del Colegio	82
ASPECTOS ECONÓMICOS	85
Presencia en el mercado	85
Apoyo del Colegio a otras personas e instituciones	87
Cuidado en el modo de proceder en las compras	90
Comportamiento ético en todos los niveles de la Institución	92
Comportamiento anticompetitivo	94
Acciones legales por comportamiento anticompetitivo, antimonopolio y prácticas monopólicas	95
ASPECTOS SOCIALES	95
Nuestro recurso humano, una fortaleza institucional	95
Clima laboral y relaciones entre los diferentes estamentos	99
Salud y Seguridad en el trabajo	100
Formación y capacitación de los colaboradores	108
Los Derechos Humanos	113
Relacionamiento con el servicio de seguridad privada	115
Salud y seguridad del cliente	115
Privacidad del cliente	117
INDICE DE CONTENIDOS GRI	119

[GRI 2-22]

COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Palabras de la Rectora

Aprender a leer los signos de los tiempos y dar respuesta a las mayores necesidades de cada lugar y época es una de las intuiciones de Santa Juana de Lestonnac, fundadora de la Compañía de María. Ella, en el siglo XVII, supo dar respuesta a través de la educación de la mujer a los retos de su momento histórico y concibió este servicio como un bien público que contribuiría a la construcción de un mundo más humano y fraterno. Fieles a esta tradición pedagógica, el Colegio ha buscado formar personas capaces de establecer buenas relaciones consigo mismo, con los otros, con Dios y con el mundo. Lo que implica aprender a cuidarse y a cuidar las personas, los contextos y ámbitos que hacen posible que la vida surja y se desarrolle.

Una misión que es posible llevar adelante si se crean sinergias con otras instituciones o grupos y se asumen estrategias que busquen las mismas metas. Es por ello que alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los objetivos de la LAUDATO SI (ODL), marcan una ruta que posibilita transitar con otros esta desafiante tarea en la realidad actual.

En este contexto, cobra sentido adoptar la metodología GRI que aporta criterios e indicadores que ayudan a medir el impacto de las acciones que se realizan y a compararlo con estándares objetivos, lo que sin duda ayuda a dinamizar este compromiso por el cuidado de la vida en sus diferentes manifestaciones.

Consideramos este primer Informe como un paso significativo para el Colegio. Durante el último año, hemos realizado avances significativos en áreas clave, destacando nuestro enfoque en la sostenibilidad ambiental, social y económica.

El informe evidencia información detallada sobre las iniciativas, prácticas y resultados relacionados con la sostenibilidad, incluyendo acciones para reducir el impacto ambiental, promover la igualdad, y fomentar la participación de la comunidad. Después de haber realizado este ejercicio quedan retos y desafíos para seguir apostando por el cuidado de la Casa Común, reconociendo que este camino es un esfuerzo continuo y colaborativo.

Agradecemos a todos los miembros de la Comunidad Educativa por su apoyo y participación en este proceso. Esperamos que este informe sea una herramienta valiosa para comprender nuestra visión y compromiso con la sostenibilidad, y para inspirar la acción positiva en nuestro entorno.

Beatriz Acosta Mesa, odn

Rectora del Colegio de la Compañía de María La Enseñanza Medellín.

[GRI 2-1]

¿QUIÉNES SOMOS?

Detalles organizacionales

El Colegio de la Compañía de María La Enseñanza de Medellín es un establecimiento de educación, de carácter privado, mixto, que funciona bajo calendario A, en jornada única, diurna. Su funcionamiento está autorizado por las Secretarías de Educación tanto del municipio de Medellín, como del departamento de Antioquia que permite ofrecer educación formal en los niveles de Preescolar, Educación Básica y Media Académica y Vocacional.

El Colegio pertenece a una red de 86 centros educativos, creados bajo la inspiración de Santa Juana de Lestonnac que ofrece una educación evangelizadora fundamentada en la persona y el mensaje de Jesús de Nazaret. La red de colegios está presente en 26 países de 4 continentes, que se preocupan por la educación integral de la persona de una forma innovadora, en comunidad y de forma solidaria.

La Compañía de María está comprometida en la formación de individuos que puedan ser agentes transformadores de la realidad para crear entre todos un mundo más justo y humano.

El Colegio está ubicado en la ciudad de Medellín, Colombia, en la calle 9 sur No. 37-345, Loma de los Balsos, barrio El Poblado. Fue fundado en 1899 y cuenta con una amplia trayectoria y reconocimiento en la educación de calidad en la ciudad.

María Nuestra Señora, da nombre propio e identidad al Proyecto Compañía de María. Su persona es fuente de inspiración. Desde la cosmovisión cristiana de la persona, de la vida y del mundo que fundamenta esta propuesta.

Nuestro estilo educativo pone los acentos en una educación humanista cristiana, de calidad, para la solidaridad, la responsabilidad social y el desarrollo; una educación que va más allá del aula y de lo establecido, que se realiza con otros y otras, y que se ofrece como servicio.

Para conocer más sobre la historia de la Compañía de María en Colombia puede visitar el siguiente enlace: [**¿Quiénes somos?**](#)



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La formulación de un Proyecto Educativo común Compañía de María, con la participación de diferentes grupos de todas las Provincias y Delegaciones, marca un paso hacia adelante en el camino conjunto que estamos realizando como Compañía Universal y en el que religiosas y laicos estamos empeñados: “unir nuestras fuerzas para el más de la misión”.

Contar con este marco común, que traduce para el hoy el Proyecto Educativo de Juana de Lestonnac y expresa la identidad de las Instituciones Educativas Compañía de María, nos arraiga y vincula a una historia compartida y nos compromete a seguir construyendo juntos el futuro.

Educar en este mundo cada vez más plural, trae consigo la exigencia de vivir lo local con apertura a lo universal, de tal manera que las potencialidades de cada realidad irradian en las demás y hagan posible dar respuesta a lo que este mundo cada vez más interconectado y global necesita.

Juana de Lestonnac, su fundadora, desde su propia experiencia de salvación, logra plasmar en un Proyecto Educativo la invitación de Dios a ofrecer sus manos para participar en su misión salvadora. Lo genuino de este Proyecto se expresa en la articulación armónica de sus ricas experiencias personales con la diversidad de aportaciones que recibe de su época: el humanismo de Miguel de Montaigne, su tío, del que toma principios filosóficos y pedagógicos, las audacias calvinistas en la educación de la mujer, la tradición ignaciana y algunos de los métodos pedagógicos de los jesuitas.





La intuición educativa de Juana de Lestonnac se ha ido desarrollando a lo largo de la historia de diferentes formas. La integración de sus elementos fundamentales con los nuevos saberes y avances de cada momento histórico posibilita una respuesta adecuada a cada tiempo y lugar, lo que le da un carácter abierto y dinámico.

Hoy, cuatro siglos después, el Proyecto inicial está enriquecido por la experiencia y por su inculturación en diferentes países y contextos.

Como Compañía de María, seguimos tendiendo nuestras manos para colaborar en la misión creadora de Dios, ofertando una educación humanista cristiana en este mundo plural.

Invitamos a profundizar en el texto del Proyecto Educativo, visitando: [Proyecto Educativo](#)

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El Colegio se rige por las normas emanadas del Ministerio de Educación Nacional y de la Secretaría de Educación Municipal, además de las leyes del país que tocan con la Infancia y la Adolescencia y se empeña en llevar adelante las orientaciones de la Orden de la Compañía de María Universal.

El Colegio participa de las dinámicas de la ciudad en que está inmersa y participa, en lo posible, de los diferentes programas que la Alcaldía promueve, sobre todo en lo referente a innovación y solidaridad.



la estabilidad laboral de los colaboradores, la formación con la que cuentan y su compromiso, es una realidad interna que incide directamente en la calidad. Otro factor de incidencia es el respaldo de los Padres de Familia que tienen claro lo que buscan cuando eligen el Colegio para educar a sus hijas.

Se consideraron varios aspectos del contexto evaluados para este informe, que sintetiza el análisis de prospectiva sobre variables que afectan la Institución. Tiene implícito el desarrollo metodológico con evaluación interna (fortalezas y debilidades) y externa (oportunidades y amenazas) que permiten un análisis estratégico global, en diferentes aspectos de la realidad: políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales, con los riesgos que creemos plantean a la labor educativa del Colegio. Desafíos, a los que es necesario dar respuesta para continuar prestando un servicio de calidad, adecuado a este momento histórico.

El siguiente cuadro, muestra algunos ejemplos de las conclusiones de contexto realizadas, que sirvieron de base para la implementación de la plataforma estratégica y pueden consultarse en: [Contexto](#)

ANÁLISIS EXTERNO OPORTUNIDADES

- POLÍTICO**
 - Formación de personas que quieran cambiar esta realidad.
- ECONÓMICO**
 - Fortalecimiento de la Asociación de Padres de Familia
 - Apertura del nuevo preescolar, amplía la
- SOCIALES Y CULTURALES**
 - Crecimiento en la comprensión de la diversidad.
 - Ingreso de estudiantes de diferentes nacionalidades y estrato
- TECNOLÓGICO**
 - Apertura de fronteras de la comunicación y la imagen para acceder al conocimiento.
 - Posibilidades disponibles para emprender una educación virtual.
- AMBIENTAL**
 - Mitigación de la responsabilidad del Colegio con el cambio climático, a través de educación ambiental en la Comunidad Educativa
- LEGAL**
 - La formación humanista cristiana que ofrece el Colegio, fortalece la espiritualidad de la Comunidad Educativa.

ANÁLISIS EXTERNO AMENZAS

- POLÍTICO**
 - Cambio de políticas en educación con cada nuevo gobierno (nacional o regional)
- ECONÓMICO**
 - Mayor número de colegios de similar estrato socioeconómico.
- SOCIALES Y CULTURALES**
 - Familias más pequeñas y con situaciones complejas, rotación laboral que implica cambios de ciudad, población del colegio orientada a estratos 4, 5 y 6.
- TECNOLÓGICO**
 - La velocidad de las innovaciones puede producir lentitud en la apropiación de las nuevas tecnologías y no sustitución de equipos.
- AMBIENTAL**
 - Deterioro ambiental y amenazas que sufre el planeta que hacen vulnerable el medio ambiente, generando riesgos de terremotos y afectación de la salud humana.
- LEGAL**
 - Inestabilidad jurídica por cambios en la legislación que nos atañe.

ANÁLISIS INTERNO (FORTALEZAS)

- TECNOLOGÍA Y COMPETITIVIDAD**
 - Uso de plataformas educativas con el lleno de los requisitos (School Pack)
 - Uso de canales de comunicación virtual para mejorar las relaciones entre la Comunidad
- CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO**
 - Se cuenta con un proyecto de gestión del conocimiento para minimizar riesgos operativos.
 - Reconocimiento de la calidad del Colegio en la ciudad.
- TALENTO HUMANO**
 - Estabilidad laboral, sentido de pertenencia y compromiso con las tareas asignadas por parte del personal.
- DIRECCIONAMIENTO**
 - Amplia cobertura de la Compañía de María en el mundo, que sirve como soporte y da continuidad a los procesos.
- FINANCIERO**
 - Es una organización sólida, administrada con austeridad.
- VALORES**
 - La formación humanista cristiana que ofrece el Colegio, fortalece la espiritualidad de la Comunidad Educativa.

ANÁLISIS INTERNO (DEBILIDADES)

- TECNOLOGÍA Y COMPETITIVIDAD**
 - No se hace uso extensivo de las potencialidades de la plataforma School Pack
 - Algunas familias no valoran la exigencia académica con el consecuente riesgo de caer en debilidad del
- CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO**
 - No todo el personal tiene nivel adecuado del Inglés, para buscar el objetivo del bilingüismo.
 - El Colegio ha fluctuado en la calificación entre los colegios nacionales.
- TALENTO HUMANO**
 - Se cuenta con personal antiguo que no tiene el bilingüismo.
- DIRECCIONAMIENTO**
 - En el imaginario colectivo está la imagen de un colegio tradicional
- FINANCIERO**
 - La economía nacional repercute negativamente en la situación económica familiar.
- VALORES**
 - Existen familias que no son coherentes con el proyecto educativo, anteponiendo otras fortalezas a la formación en valores que son la esencia de nuestra institucionalidad.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La visión y la misión

Misión

Ofrecer una educación humanista cristiana que desde el diálogo fe-justicia, fe-ciencia y tecnología, incida en la formación integral de las personas, en la valoración de la misión de la mujer en la sociedad y en la construcción de un mundo más humano y fraterno.

Valores

En el Magníficat, María se nos revela plena humanidad y confianza en Dios. Su mirada honda a la realidad está cargada de esperanza: Dios cambiará la suerte de los pequeños. Su canto recoge la experiencia del pueblo que se sabe elegido y enviado, llamado a construirse como comunidad. En ella reconocemos la experiencia de nuestra identidad. Como Compañía de María queremos vivir prioritariamente, estos valores y virtudes en cada una de las acciones que promovemos de cara a la Misión

Visión

El Colegio, inspirado en el Carisma de Santa Juana de Lestonnac, se identificará por la vivencia de los valores del Evangelio, la excelencia educativa, la calidad en la gestión, la apertura al mundo plural y diverso, el compromiso social y el cuidado del planeta.



Pasión por Jesús



Humildad y sencillez



Hospitalidad y compasión



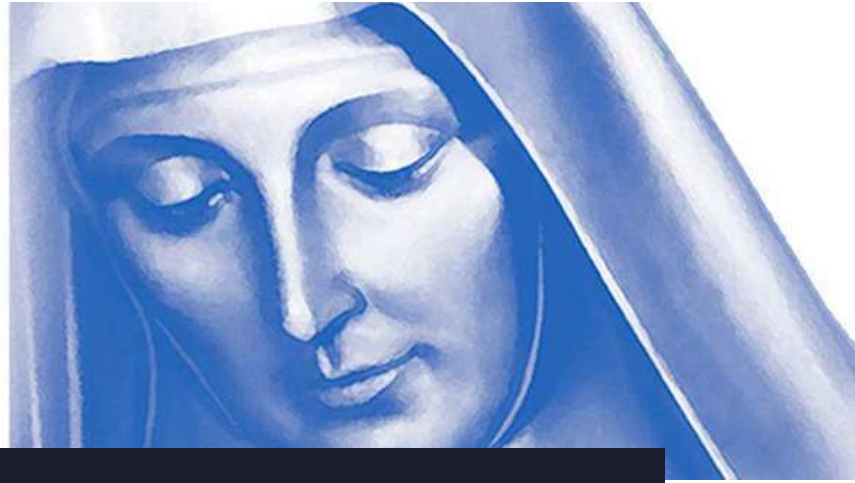
Alegría



Gratuidad



Coherencia



Política de calidad

El Colegio tiene el compromiso de ofrecer un servicio educativo que sea “cada vez mejor”, según el legado humanista cristiano de Santa Juana de Lestonnac. En su quehacer cotidiano da primacía a los siguientes aspectos:

A la formación integral de la persona para que potencie sus capacidades, descubra su vocación y profesión y encuentre sentido a su vida desde el servicio a los más vulnerables de la sociedad.

A la formación del pensamiento crítico que posibilite la apropiación del conocimiento y capacite para la asimilación y construcción de nuevos saberes según los avances de la ciencia y la tecnología.

A una educación personalizada y contextualizada que ayude a configurar una identidad cosmopolita global que prepare para el ejercicio de la ciudadanía y el compromiso con las grandes causas de la humanidad y del planeta.

A unas relaciones cercanas, respetuosas y sinceras entre todos los miembros de la comunidad educativa que propicie un clima de confianza, libertad y responsabilidad en búsqueda del bien común.

Al desarrollo de la dimensión espiritual constitutiva del ser humano y a la educación en la fe católica que presenta a Jesús de Nazaret como “camino, verdad y vida” y a María Nuestra Señora como modelo de plenitud y realización de la persona, desde el respeto a otras creencias y religiones.



Objetivos de calidad

Ofrecer una propuesta educativa evangelizadora que ayude a la formación de personas que encuentren sentido a la vida desde la fe, la solidaridad y el servicio a la sociedad.

PROPUESTA
EVANGELIZADORA

CALIDAD
EDUCATIVA

Desarrollar procesos de innovación y mejora continua en las prácticas educativas.

Gestionar adecuadamente los recursos para garantizar la sostenibilidad y permanencia del servicio educativo.

SOSTENIBILIDAD
ECONÓMICA

TRABAJO CON
OTROS.
APERTURA AL
CONTEXTO

Fortalecer el trabajo con otros grupos e instituciones para contribuir a la formación de agentes de cambio social.

Motivar un compromiso personal e institucional que prepare para el ejercicio de la ciudadanía y el compromiso con las grandes causas de la humanidad y del planeta.

RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y
AMBIENTAL

OFERTA DE
SERVICIOS

Complementar la formación integral con actividades extra-horario que sean coherentes con el PEI.

Cuidar el talento humano desde la relación que acompaña y ayuda a crecer

TALENTO
HUMANO

VISIBILIDAD E
IMPACTO
DE MARCA

Dar a conocer más la propuesta educativa del Colegio y su incidencia en la Sociedad a través del tiempo.



PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PDI)

El PDI constituye la plataforma estratégica sobre la cual gira todo el proyecto educativo consolidando las necesidades y expectativas de la Comunidad Educativa. Para ello, el sistema de calidad soporta el plan de desarrollo orientando el quehacer del Colegio en coherencia con la identidad cosmopolita global.

Inspirados en el Carisma de Santa Juana de Lestonnac y en la espiritualidad ignaciana, se busca encontrar a Dios en todas las cosas y colaborar en la construcción de una sociedad más fraterna y justa.

Los pilares filosóficos soportan la estructura institucional a través de la visión, la misión, los valores, la política de calidad con sus objetivos asociados y la propuesta educativa para el mundo de hoy.

El enfoque STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) plantea un modelo integrado de áreas, en el cual el currículo se flexibiliza para que los temas interdisciplinarios se reorganicen en torno a conceptos, a patrones y diseños emergentes. Este modelo permite dar solución a problemas reales en el aula a partir de experiencias prácticas de ideación, investigación, prototipado y validación con jurados internos y externos, utilizando según la necesidad, herramientas tecnológicas.

Así lo plantea la OCDE: favorecer y potenciar las capacidades de comprensión, interpretación, evaluación, uso e interacción con datos, desarrollo de conocimientos y diálogos interdisciplinarios. De esta manera, el programa Universum pretende encontrar soluciones a problemas en ambientes tecnológicos, disponer de habilidad para usar tecnologías digitales, herramientas y redes de comunicación, adquirir y evaluar información.

Los cambios y desarrollos recientes han demostrado la necesidad de conocer y aplicar el conocimiento en entornos reales, la educación no ha sido ajena a estos

cambios y se ha confirmado desde la neurociencia que se puede aprender mejor cuando el conocimiento se lleva a la práctica para solucionar un problema del entorno cotidiano. (IBEC, 2020).

Las habilidades necesarias e importantes no son solo el conjunto de conocimientos desde el enfoque académico, sino también las habilidades para la vida y las habilidades interpersonales, que permiten el crecimiento personal con el fin de generar sociedades cada vez más democráticas, incluyentes y solidarias.

Todo lo anterior, se direcciona desde el eje estratégico de innovación (Ver Tema No GRI Innovación y Gestión del Conocimiento) que hace parte del Plan de Desarrollo y se visibiliza en el programa Universum.



COMPONENTE SOCIAL

COMPONENTE AMBIENTAL

- Tratamiento de residuos.
- Alimentación saludable.
- Mariposario.
- Ruta ecológica.
- Huerta.
- Aviario.

- Proyecto I.
- Liderazgo.
- Multilingüismo.
- Wave movimiento.
- Pastoral innovación social.
- AHE - Arte, humanismo, espiritualidad.
- Formación en habilidad para la vida.
- ICG - Identidad Cosmopolita Global

COMPONENTE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

- Robótica.
- Planetario.
- Programación.
- Genética.
- Introducción a las ciencias básicas.
- Actividad 4RI.
- STEAM.



EXPO  2022
UNIVERSUModn · STEAM

5 - 7 de octubre



Aliados:



Social

- Grupos de estudiantes participantes de los compromisos sociales.
- Poblaciones impactadas con el proyecto de innovación social.
- Certificaciones de inglés.
- Programas de formación de profesores.

Componentes del programa Universum

Ciencia y tecnología

- Grupos de robótica escolar.
- Participación en concursos y eventos.
- Implementación de la robótica y programación en los proyectos STEAM.
- Desarrollo del enfoque STEAM.
- Indicadores del planetario (visitas y desarrollo de actividades)

Ambiental

- Huerta ecológica (uso, especies sembradas y circulación de cosecha).
- Implementación de la alimentación saludable.
- Tratamiento de residuos y campañas asociadas.

El Foro Económico Mundial en su reporte “Colegios del futuro” definió las ocho habilidades y aprendizajes que son necesarias para afrontar la cuarta revolución industrial: Habilidades para una Ciudadanía universal, habilidades para la innovación y la creatividad, habilidades tecnológicas, habilidades interpersonales, aprendizaje personalizado, aprendizaje inclusivo y accesible, aprendizaje colaborativo y basado en problemas y aprendizaje para toda la vida. (World Economic Forum, 2019)



Y de esta manera ha hecho un llamado para que un nuevo modelo educativo se lleve a las nuevas generaciones, en la búsqueda de aprendizajes más oportunos, desarrollo de competencias ajustadas a la realidad y conocimiento aplicado para resolver los problemas que tiene el mundo de hoy y del futuro.

El siguiente cuadro ilustra las ocho habilidades mencionadas:



**Habilidades para una Identidad
Cosmopolita Global**



Habilidades tecnológicas



**Habilidades para la innovación y la
creatividad**



Habilidades interpersonales



Aprendizaje inclusivo y accesible



Aprendizaje personalizado



Aprendizaje colaborativo



Aprendizaje para toda la vida

PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad

[GRI 2-2]

El Colegio de la Compañía de María es una institución educativa de carácter privado que presenta el informe con el resultado de sus propias operaciones y de acuerdo con la marcha y la dinámica que se vive en el día tras día; en consecuencia, no consolida sus estados financieros con ninguna entidad asimilada y omite los demás aspectos puesto que no se consolida con ninguna entidad.

Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

[GRI 2-3]

El ejercicio de revelación en temas de sostenibilidad se refiere al período anual, año 2022 de enero 1 a diciembre 31. Por primera vez se presenta este informe bajo la metodología GRI.

La información financiera, susceptible de revelación a que se haga referencia en este informe, también corresponde al año 2022 de enero 1 a diciembre 31.

El punto de contacto es la Secretaría del Colegio en los correos enseñanzamde@cdm.edu.co y secretaria.enseñanzamde@cdm.edu.co

Actualización (re-expresión de la información)

[GRI 2-4]

Por cuanto es el primer reporte, no hay lugar a actualizaciones en el periodo objeto del informe, no obstante, cuando se presenten cifras comparativas, se garantiza la consistencia en la aplicación de las prácticas en los diversos períodos.





No tenemos verificación externa para el informe de sostenibilidad. Somos conscientes del efecto positivo que el ser auditado por un ente externo tiene para los usuarios de la información, pero por ser el primer año de reporte y, además, bajo las nuevas condiciones no hemos contratado con ninguna entidad pública o privada, nacional o internacional para que nos lleve a cabo el proceso de verificación descrito. Sin embargo, internamente, la información que estamos consolidando en el presente reporte ha sido sometida a la revisión de nuestra Auditoría Interna y al concepto de las Directivas Docentes, como un acercamiento a procesos de verificación, que, no obstante, para futuras realizaciones podría contratarse con un ente de verificación externa



Los temas materiales fueron consultados a varias partes interesadas, incluyendo la Alta Dirección y el proceso de priorización, definido con la Rectoría y el Equipo de Coordinación.



Somos auditados en nuestro sistema de Calidad por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC) en la norma ISO 9001:2015, desde hace 18 años. En el año 2022 recibimos el certificado de Seguimiento. Además, la Secretaría de Educación ejerce un control en la prestación del servicio educativo. Para los temas de Sostenibilidad venimos trabajando con la Corporación Fenalco Solidario mediante una membresía con el Certificado en Responsabilidad Social-

ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 2-6]

Tal como se describe en [GRI 2-1], el Colegio de la Compañía de María La Enseñanza es un establecimiento de educación, de carácter privado, de orden académico municipal, cuya función es ofrecer una educación humanista cristiana que desde el diálogo fe-justicia, fe-ciencia y tecnología, incida en la formación integral de las personas, en la valoración de la misión de la mujer en la sociedad y en la construcción de un mundo más humano y fraterno.

El servicio educativo

La oferta institucional comprende actividades formativas y académicas que favorecen la formación integral de los estudiantes. Estas actividades de formación integral están constituidas por: las actividades académicas y formativas.



Las Actividades Extrahorario son un espacio de crecimiento personal y de aprendizaje lúdico que invita al disfrute creativo del tiempo libre, a partir de los intereses y gustos personales.

Oferta institucional



ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Son aquellas que se incluyen dentro del Plan de Estudios, definidas como áreas obligatorias u optativas dentro del currículo.



ACTIVIDADES FORMATIVAS

favorecen el crecimiento espiritual, académico y formativo de los estudiantes. Las actividades extrahorario hacen parte de ellas.

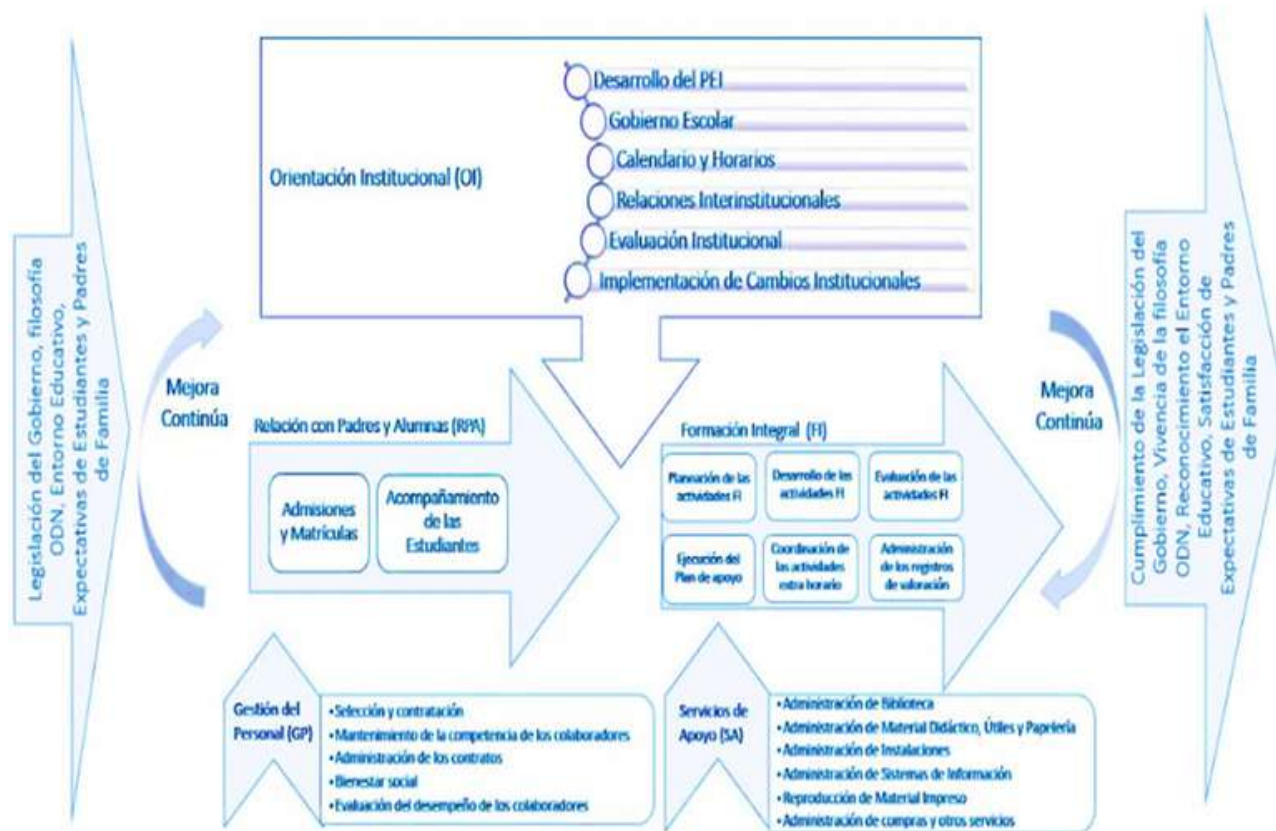


EJES TRANSVERSALES

Son los desafíos del desarrollo humano cuando se integran al currículo. No hacen parte de una asignatura académica, sino que son conocimientos, habilidades, comportamientos, actitudes y valores que se aprenden en todas las asignaturas y actividades que se realizan en la escuela.

El servicio educativo

El siguiente Mapa de Procesos describe el relacionamiento de nuestra cadena de valor.



PROYECCIÓN SOCIAL DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 413 Comunidades locales 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

La proyección social traducida en el valor de la solidaridad es un aspecto de gran importancia en la formación de los estudiantes. De hecho, se hace presencia institucional con la participación de la comunidad educativa en medio de grupos vulnerables localizados en algunos sectores de la ciudad de Medellín (barrios Pedregal, 12 de octubre, Moravia) y poblaciones o ciudades como Amagá, Tumaco, Barranquilla y Lima (Perú).

El Colegio la Enseñanza de Medellín ofrece el servicio educativo en otros lugares del país mediante acompañamientos, voluntariados, misiones, asesorías y apoyos. Las instalaciones "la Casa de los Balsos" se ofrecen como un lugar de retiros espirituales, convivencia y actividades de Pastoral.

[GRI 413-1]
[GRI 413-2]

Otros espacios del Colegio a disposición de la comunidad

Durante el año 2022, se tuvieron a disposición de la comunidad los diferentes espacios del Colegio para la realización de diversas actividades de tipo cultural, religioso, deportivo, social, ambiental entre otros.

Todas las actividades que hacemos en común fortalecen la propuesta educativa del Colegio porque se busca el bien común, que el impacto sea positivo para todos. En los diferentes lugares, se trata de que haya un impacto alto en lo educativo, lo ambiental, lo social con una actitud y convicción de construir sociedad; aunque, a veces, se convierte en un impacto negativo o un riesgo potencial alto el desplazamiento a algunos lugares donde la Compañía de María tiene labor social por la inseguridad que se vive y el contexto de este tiempo por la falta de paz y organización. Entre los lugares vulnerables que se han identificado están: Barrio Moravia y Doce de octubre donde se lleva a cabo el Proyecto del Servicio Social del Estudiantado. Se tiene una programación para ir a los barrios con los estudiantes, pero si hay alteración en el orden público, se cancela la actividad hasta nueva orden, la evaluación constante ha permitido evitar riesgos.

El Auditorio

En el auditorio se realizan eventos artísticos, académicos, culturales, entre otros que se convierten en eventos de ciudad.

La Ermita

La Ermita permite reunir a los feligreses que deseen celebrar la Eucaristía

El Coliseo

En el coliseo, se llevan a cabo eventos deportivos, la integración de grupos y está destinado, además, como un punto de votación para el ejercicio democrático del sector en que estamos ubicados.

La Casa Vieja

En la Casa Vieja, se realizan exposiciones de arte, reuniones y celebraciones familiares.

Salón de Actos

Aula múltiple o salón de actos y aulas de clase especializadas, completamente dotadas con tecnología adecuada, para reuniones, talleres y encuentros de grupo

El Preescolar

La sección del Preescolar para hacer integraciones con sus pares

El Planetario

La construcción del Planetario genera expectativa entre la comunidad aficionada a la astronomía.

El Parqueadero

Utilización de parqueaderos para usuarios de los diversos espacios.

Con los preescolares vecinos se hizo el Festival de rondas infantiles y la jornada recreativa para fortalecer los vínculos con estas instituciones y como una posibilidad de dar a conocer el Preescolar y la propuesta Educativa.

El auditorio se dispuso para eventos de ciudad y se cumplió con la agenda programada para todo el año. En el momento de la negociación se tienen unos criterios acordes con la filosofía del Colegio, la convivencia y el buen vivir.



El sínodo para la Amazonía



En el 2022, la Compañía de María inició su apostolado en el Amazonas: todo con el fin de avanzar en la defensa de los derechos humanos, tener un papel importante en la educación de niños y jóvenes y brindar un acompañamiento a las familias.

Una Iglesia de presencia en la Amazonía es un desafío en el que insistió el Sínodo para la Amazonía, que se reunió en Roma del 6 al 27 de octubre de 2019 en que se hizo un llamado que ha sido asumido por la Compañía de María, que se han sentido llamadas por Dios "a ser en lo profundo de la Amazonía hermanas de su pueblo, a caminar con ellos en la defensa de la vida, de la tierra y de las culturas".



Empleados

[GRI 2-7]

La conformación de la planta de colaboradores del Colegio es atendida por la Gestión de Personal (GP) la persona responsable de este proceso es la Administradora de la Institución.

El proceso GP provee los puestos de trabajo requeridos de acuerdo con la planta de cargos definido en el organigrama del Colegio.

Todas las personas que laboran en la entidad contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión de la entidad, que finalmente es cumplir con el objetivo educativo, al servicio de la comunidad, para garantizar los derechos de los usuarios de este.

Todos los colaboradores, independiente del tipo de contratación que tengan, contribuyen con su trabajo, dedicación, esfuerzo y compromiso, al cumplimiento de la misión.

La procedencia geográfica del personal vinculado a La Enseñanza pertenece al área metropolitana de la ciudad de Medellín, Colombia, en la que esta desarrolla sus operaciones. Localmente existe el talento humano suficiente y con los perfiles requeridos, lo que posibilita la contratación de personal de la ciudad misma o de municipios aledaños.

	Mujeres			Hombres			
Clasificación y procedencia	Medellín	Valle de Aburrá	Otro municipio	Medellín	Valle de Aburrá	Otro municipio	Total
Docentes	32	26	3	2	1	0	64
Alta dirección	2	2	0	0	0	0	4
Mantenimiento	0	0	0	2	5	0	7
Servicios generales	9	5	0	0	0	0	14
Administración	0	9	0	2	1	0	21
Total	53	42	3	6	7	0	110

La contratación de mano de obra local apoya a la economía sectorial y se reconoce su idiosincrasia pues se privilegia el empleo regional y las competencias específicas para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos.

No tenemos personal contratado por horas ni de forma temporal ni tampoco por tiempo parcial.

Desde el Sistema de Gestión de la Calidad, los empleados pertenecen a las siguientes categorías:

Roles de los empleados

Desde el Sistema de Gestión de la Calidad, los empleados pertenecen a las siguientes categorías:

Alta dirección - Directivos docentes

A este grupo pertenecen las directivas docentes, la administradora, la coordinadora de interculturalidad, la coordinadora de biblioteca, el encargado del mantenimiento de las instalaciones.

Administración Operativa

Hace referencia a aquellas personas soportan administrativamente la entidad. Su relacionamiento está direccionado hacia las actividades de apoyo del servicio educativo. Ejemplo: área contable, secretaría, soporte tecnológico, material impreso, recepción, biblioteca, etc.

Docentes

Se incluye en este grupo a los profesores de todas las áreas encargados de impartir la educación de los estudiantes, de acuerdo con su perfil, preparación y conocimientos.

Personal femenino de servicios generales

Son las encargadas de la limpieza y el aseo general del colegio.

Personal masculino de servicios generales

Corresponde a este grupo de personas las actividades de sostenimiento de la estructura del inmueble, tales como mantenimiento del edificio, cuidado de jardines y apoyo en parqueaderos.



No incluye Personal Extrahorario (3), Practicantes (7) ni la Rectora en la Planta de Personal.

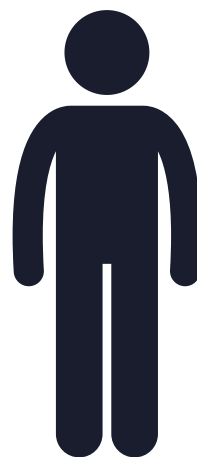


Diversidad y equidad de género [GRI 3-3] [GRI 405-1]

Composición por género

Clasificación	Mujeres	Hombres	Total
Docentes	60	4	64
Alta dirección	4	0	4
Mantenimiento	0	7	7
Servicios generales	14	0	14
Administración	19	2	21
Total	97	13	110

Hombres



88%

Mujeres



12%

No podríamos hablar propiamente, de equidad de género en el Colegio de la Compañía de María, por una particularidad que predomina en este tipo de Colegios, ya que el enfoque en la formación hacia la mujer hace que tanto el personal administrativo, la comunidad religiosa que dirige la entidad y el cuerpo docente tenga una predominancia a que el personal sea femenino en su mayoría. La alta dirección se integra por colaboradoras directivas docentes. Poco a poco será un aspecto que irá cambiando.

Clasificación del personal por edad, género y cargos

Edad	Docentes		Alta dirección		Administrativos		Servicios Generales		Total	Participación
	h	m	h	m	h	m	h	m		
Hasta 30	0	13	0	0	0	1	0	4	18	16%
De 31 a 50	3	33	0	1	1	14	5	5	62	56%
Más de 50	1	14	0	3	1	4	2	5	30	27%
Total	4	60	0	4	2	19	7	14	110	100%
	4%	55%	0%	4%	2%	17%	6%	13%	100%	

Trabajadores que no son empleados [GRI 2-8]

Bajo esta modalidad ubicamos a los trabajadores por prestación de servicio temporales. En el siguiente cuadro se muestran las personas sin vinculación laboral que cumplen funciones paralelas a los docentes.

Clasificación	Mujeres	Hombres	Total
Practicantes	6	0	6
Extrahorario	1	2	3
Total		2	9
%	78%	22%	

“Practicantes” son aquellas personas que mediante un contrato de aprendizaje se vinculan para cumplir un requisito de su formación. Reciben un apoyo económico equivalente al salario mínimo mensual.

El personal extrahorario se vincula a partir de las preinscripciones que las alumnas hacen de actividades extrahorario.

Estas son actividades de baja intensidad horaria mensual y por ello no justifica la vinculación laboral. No obstante algunas actividades se han presentado de manera repetitiva.

[GRI 2-29]

GRUPOS DE INTERÉS

Enfoque para la participación de los Grupos de Interés

El Sistema de Gestión de la Calidad tiene entre sus requisitos, la consideración de los grupos de interés en cuanto a sus necesidades y expectativas. A su vez el desarrollo del presente informe de sostenibilidad incluye dentro del contexto de la organización, el tratamiento que los mismos requieren en las acciones de relacionamiento del Colegio.

Es decir, al hablar de grupos de interés o partes interesadas, estamos hablando de los propios “clientes” de la Organización (“aguas arriba y aguas abajo”).

En un sentido amplio: los empleados, los estudiantes, docentes, padres de familia, exalumnas, proveedores, competidores, universidades, comunidad y organismos reguladores o, incluso grupos de ciudadanos que puedan ejercer una determinada presión. Además, de manera especial, el medio ambiente se convierte en un tercero al que las actividades de la entidad afectan de alguna manera.

Por factores internos entendemos todo el conjunto de elementos sobre los que la organización puede ejercer un control, son

inherentes a la propia empresa, la dirección de esta los puede cambiar y adaptar a las condiciones cambiantes. Mientras que los factores externos por lo general son todos aquellos sobre los que la organización no puede ejercer control alguno. Los factores externos son los criterios de funcionamiento, que son iguales para todas las entidades del sector y a las que todas las instituciones se deben acoger. Las partes interesadas son diversas y cada una tiene sus propias necesidades y expectativas ante la entidad.

Canales de comunicación

Se tienen previstos canales de comunicación para la participación de los grupos de interés, sea mediante la presencia física o a través de la virtualidad en redes sociales o correo electrónico. De hecho, las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias son una manera de establecer comunicación en doble vía y permitir la participación de los grupos interesados.



laenseanzamedellin.com



+57 (604) 3211166

FAX: +57 (604) 3214844



Calle 9 sur # 37 - 345

Loma Los Balsos

Medellín - Antioquia



secretariaensenzamde@cdm.edu.co



Colegio La Enseñanza Medellín

@colegiolaensenzamedellin



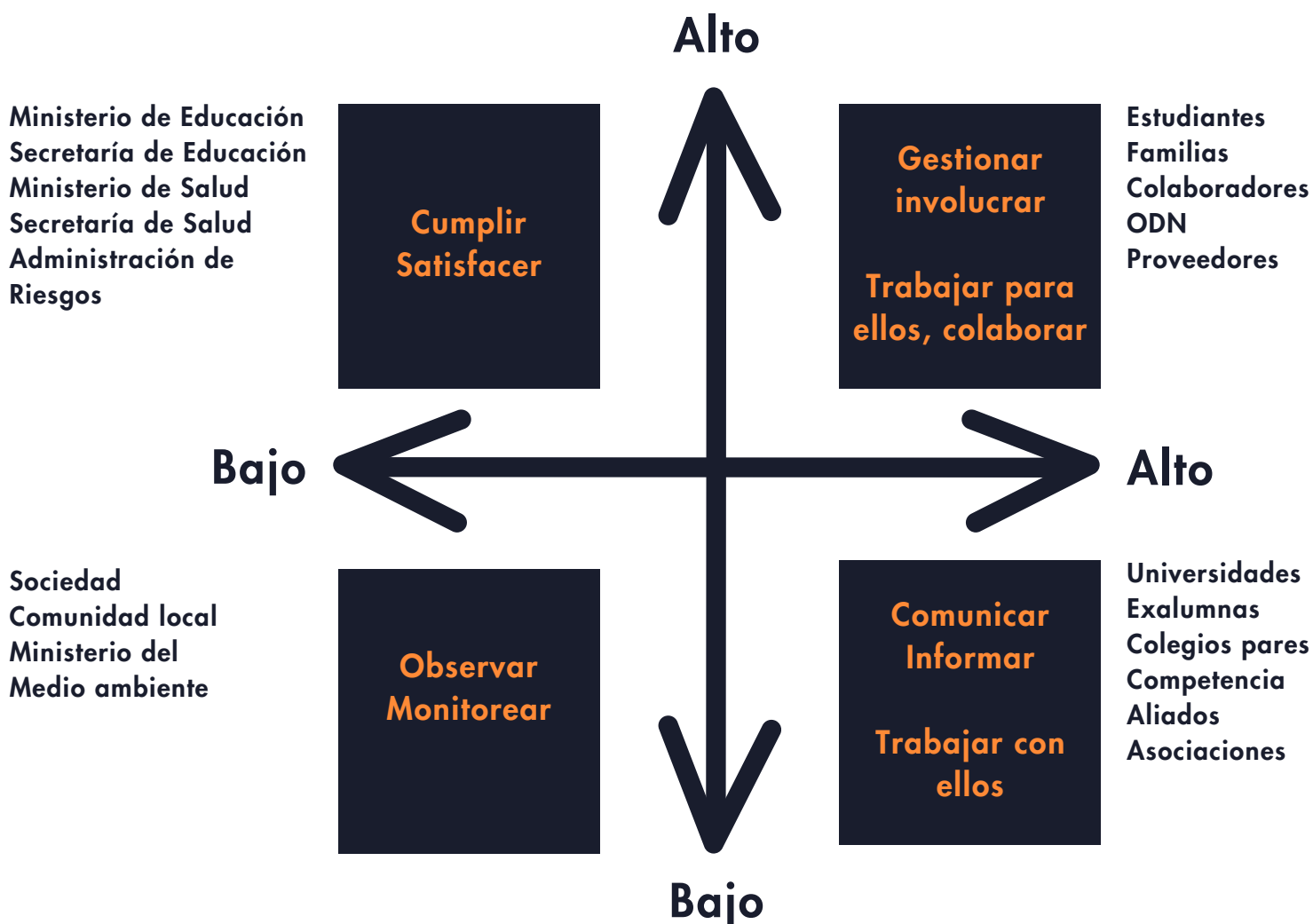
laensenzamed

Bajo un enfoque en que se relacionan la influencia y la dependencia de los diversos grupos de interés, tenemos la siguiente clasificación en la que se determina que, para el Colegio, las partes interesadas que se requiere atender con más atención son los estudiantes, las familias, los colaboradores (docentes y personal de apoyo), las religiosas de la Orden de Nuestra Señora (ODN) y a los proveedores

Necesidades y expectativas de las partes interesadas

La gestión de las partes interesadas presupone una comunicación continua con los grupos de interés para comprender sus necesidades y expectativas, abordando los incidentes en el momento en que ocurren, gestionando conflictos de intereses y fomentando una adecuada participación de los interesados en las actividades, procesos y proyectos del Colegio.

La satisfacción de los interesados se gestiona como uno de los objetivos clave de la organización.



En la consideración de las partes interesadas, tal como lo muestra el cuadro anterior, el Colegio determina el relacionamiento con sus grupos de interés bajo una consideración de Influencia/Dependencia. Aunque existen múltiples modelos de clasificación utilizados para el análisis de interesados, el Comité de Calidad del Colegio establece que este criterio es suficiente para la clasificación de estos. **Partes Interesadas**

[GRI 2-9]

GOBIERNO ESCOLAR

Estructura de Gobernanza y composición

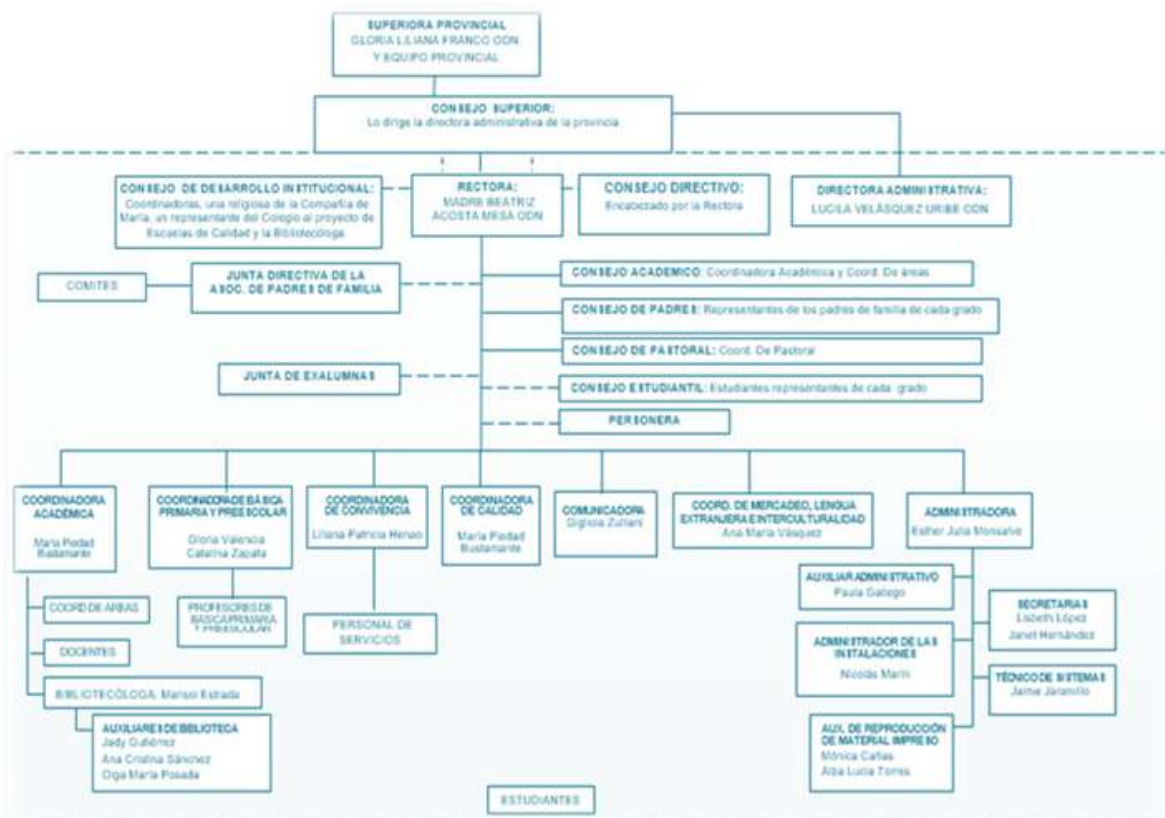
El Colegio de la Compañía de María La Enseñanza-Medellín pertenece a una red de colegios que se rige de manera consistente por los mismos estándares de relacionamiento establecidos a nivel internacional con los mismos lineamientos. Los Colegios pertenecen a una Provincia. El de Medellín pertenece a la Provincia del Pacífico integrada por Colombia, Perú y Estados Unidos.

A nivel local, el máximo órgano de gobierno lo representa el Consejo Directivo, que asesora a la Rectora, sin coadministrar, sino como una entidad de apoyo a las decisiones autónomas que aquella tome.



Organigrama

Las relaciones de autoridad, al interior del Colegio se ven reflejados en el siguiente organigrama, en el cual la Rectora ejerce la representación legal del Colegio y garantiza que el espíritu de la Compañía de María anime todo el proceso educativo de la Institución. El máximo órgano de la Institución es el Consejo Directivo, presidido por la Rectora.



COMITÉS DE APOYO, DESCRIPCIÓN Y TEMAS QUE TRATAN

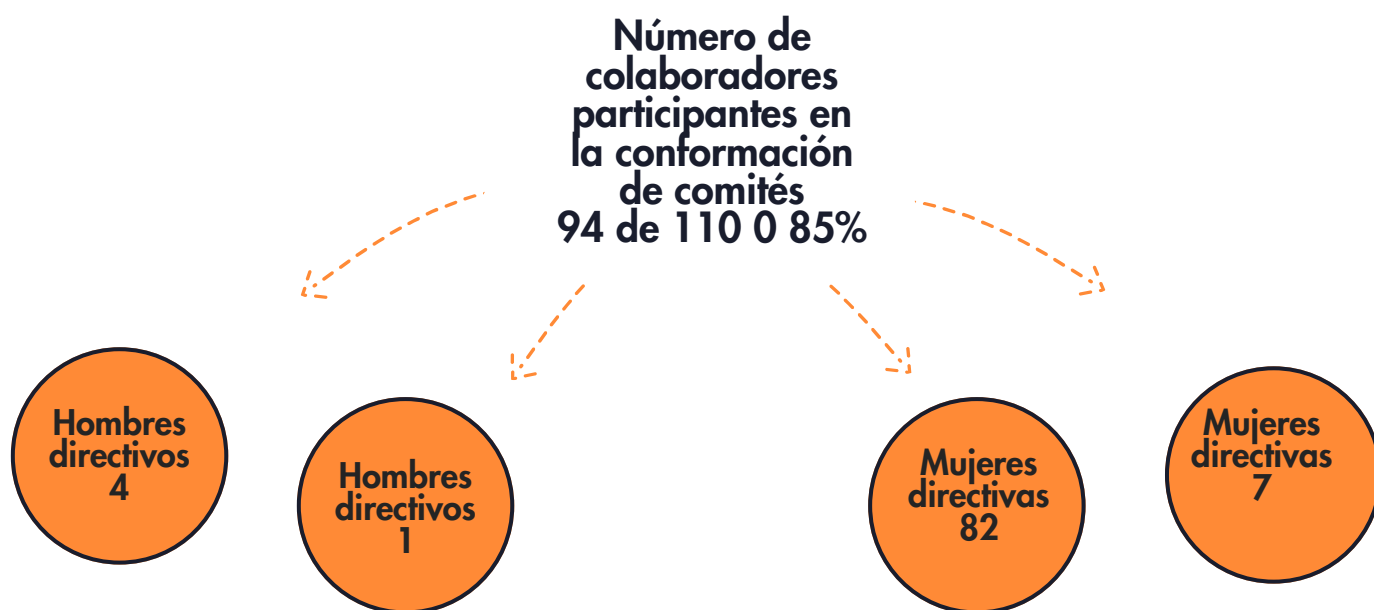
El máximo órgano de dirección encuentra apoyo en los comités que se enuncian a continuación, en especial en las temáticas señaladas.

COMITÉS O CONSEJOS	ACTIVIDAD CENTRAL	INTEGRANTES POR GÉNERO	TEMAS DE INTERÉS	EMPLEADOS POR GÉNERO	Duración
Consejo Directivo	Máximo órgano de Gobierno Escolar	6 mujeres / 4 hombres	Económicos, ambientales y sociales	3 mujeres / 0 hombres	cada año
Equipo de Gestión Institucional	Instancia asesora y de apoyo a la Rectoría	1 hombre, 9 mujeres	Social (académico)	1 hombre, 8 mujeres	Cada año
Consejo Académico	Instancia superior para participar en la orientación pedagógica del Establecimiento	17 mujeres	Social (académico)	16 mujeres	Cada año
Directivos Docentes	Conformado por las Coordinaciones Académica, Convivencia, Primaria y Preescolar	5 mujeres	Ambiental Social	4 mujeres	Indefinido
Asamblea de docentes	Instancia que congrega la totalidad de los Docentes y Directivos Docentes, del Establecimiento	4 hombres / 61 mujeres	Social (académico)	4 hombres / 61 mujeres	Cada año
Consejo de Padres	Órgano consultor para el mejoramiento de las competencias de los estudiantes	14 familias conformadas por ambos padres	Social (académico)	0	cada año
Asociación de Padres de Familia	Una representación de los Padres de Familia que se encarga de contribuir a la educación familiar y escolar y participar en la integración de la comunidad educativa.	Una familia de cada grado (14 familias)	Económicos, ambientales y sociales	0	cada año
Comité de Convivencia	Instancia que fomenta la armonía y la convivencia en la Comunidad Educativa	8 mujeres	Social	4 mujeres	cada año
Consejo de Pastoral	Propiciar espacios que fortalezcan la fe, el crecimiento personal, el compromiso comunitario y su incidencia en el entorno	8 mujeres	Social	8 mujeres	cada año
Equipo Educación para el Desarrollo Humano	Promover y desarrollar actividades de Ecología Integral, Cátedra de la paz e Identidad Cosmopolita Global.	7 mujeres	Social y ambiental	7 mujeres	cada año
Seguridad y salud en el trabajo	Velar por la seguridad de los colaboradores	1 hombre, 8 mujeres	Social y ambiental	1 hombre, 8 mujeres	cada año

Para más información referida a los comités de apoyo, se sugiere visitar el siguiente link: [Manual de convivencia](#).



Participación de los colaboradores en los comités



El siguiente cuadro muestra la conformación de los comités de apoyo que funcionan en el Colegio.

Se considera "externo" a la persona que no tiene vínculo laboral con el Colegio; en este sentido, los padres de familia, los asesores y exalumnas, integrantes de los diferentes comités o consejos, pertenecen a esta categoría.

Son 110 empleados (no incluye extrahorario, ni practicantes ni la rectora) que ocupan 130 puestos en los comités de apoyo, que a su vez tienen diversas responsabilidades dentro del organigrama.

Es de anotar que, por el grado de compromiso y afinidad con el cargo, los colaboradores pueden integrar diversos comités, como se evidencia en el cuadro siguiente.

DIRECTIVOS

HOMBRES

GESTIÓN INSTITUCIONAL= 0
 CONSEJO DIRECTIVO = 0
 DIRECTIVOS DOCENTES = 0
 CONSEJO ACADÉMICO = 0
 ASAMBLEA DE DOCENTES = 0
 CONSEJO DE PADRES = 0
 COMITÉ DE CONVIVENCIA = 0
 CONSEJO DE PASTORAL = 0
 COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 1
 COORDINACIÓN DE INTERCULTURALIDAD = 0
 EQUIPO EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO = 0

! cargo colaboradores

MUJERES

GESTIÓN INSTITUCIONAL= 8
 CONSEJO DIRECTIVO = 1
 DIRECTIVOS DOCENTES = 1
 CONSEJO ACADÉMICO = 7
 ASAMBLEA DE DOCENTES = 1
 CONSEJO DE PADRES = 0
 COMITÉ DE CONVIVENCIA = 2
 CONSEJO DE PASTORAL = 0
 COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 4
 COORDINACIÓN DE INTERCULTURALIDAD = 1
 EQUIPO EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO = 3

28 cargos colaboradores

NO DIRECTIVOS

HOMBRES

GESTIÓN INSTITUCIONAL = 0
 CONSEJO DIRECTIVO = 4 (EXTERNOS)
 DIRECTIVOS DOCENTES = 0
 CONSEJO ACADÉMICO = 0
 ASAMBLEA DE DOCENTES = 4
 CONSEJO DE PADRES = 14 EXT.
 ASOCIACIÓN DE PADRES= 14 EXT
 COMITÉ DE CONVIVENCIA = 0
 CONSEJO DE PASTORAL = 0
 COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 0
 EQUIPO EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO = 0

4 cargos colaboradores

MUJERES

GESTIÓN INSTITUCIONAL = 2
 CONSEJO DIRECTIVO = 4 (2 EXTERNAS)
 DIRECTIVOS DOCENTES = 0
 CONSEJO ACADÉMICO = 11
 ASAMBLEA DE DOCENTES = 60
 CONSEJO DE PADRES = 13 EXT
 ASOCIACIÓN DE PADRES= 14 EXT
 COMITÉ DE CONVIVENCIA = 5
 CONSEJO DE PASTORAL = 7
 COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 4
 EQUIPO EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO = 6

97 cargos colaboradores



EL CONSEJO DIRECTIVO - MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO [GRI 2-10]

El máximo órgano de Gobierno es el Consejo Directivo y se nombra cada año. Se hace una consulta democrática en los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa tales como: padres de familia, estudiantes, personal docente, exalumnas (mediante presentación de una terna que escoge el mismo consejo directivo), y también se escoge a alguien del sector de apoyo (un persona de un grupo representativo de ciudadanos a quien la Superiora Provincial en diálogo con la Rectora nombrará para este servicio) de entre los cuales se nombran las personas que integrarán el Consejo Directivo y que de acuerdo con el criterio de elección debe corresponder con personas altamente competentes del sector que representan.

Los integrantes deben cumplir con un perfil mínimo de idoneidad, educación, competencias, experiencia, diversidad y requisitos éticos para ser escogidos en tan alta distinción. Existe el procedimiento formal, transparente, basado en el mérito, para la selección, designación de los miembros del máximo órgano de gobierno escolar.

Los integrantes del Consejo Directivo actúan con pleno conocimiento, de buena fe, con la diligencia y la atención debidas, en cumplimiento de la tarea encomendada y según los objetivos y el direccionamiento institucional del Colegio. En constancia de la transparencia de las actuaciones, quedan las actas de las reuniones en las que se encuentran las decisiones tomadas por este órgano, y donde se puede observar las actuaciones de cada miembro.

Más información del máximo órgano de gobierno, se puede encontrar en: [Manual de convivencia](#).

La Rectora: presidente del máximo órgano de Gobierno [GRI 2-11]

El artículo 64 del Manual de Convivencia describe en detalle las funciones que le competen a la persona que ejerce la presidencia del máximo órgano de gobierno, que en nuestro caso es la Rectora quien preside el Consejo Directivo. No se considera empleada de la entidad, no obstante, su responsabilidad que es la de dirigir los destinos de la entidad atendiendo las recomendaciones de los comités que la apoyan y por ello en su calidad de representante legal participa de todas las decisiones de peso en la dirección de la entidad.

En la Compañía de María, la Rectora del Colegio "La Enseñanza" tiene entre sus funciones mantener comunicación con las Autoridades Educativas y las directivas de la Compañía de María, además con el entorno, para el continuo progreso académico de la Institución y de la relación Colegio- Comunidad. Finalmente, es la encargada de tomar las decisiones después de haber escuchado las sugerencias que hace el Gobierno Escolar, en sus diferentes estamentos.

Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos [GRI 2-12]

Todo el soporte filosófico del Colegio está descrito en [GRI 2-1] cuando al partir del análisis de contexto, se define la plataforma estratégica inspirada en el Plan de Desarrollo Institucional. El desarrollo de las estrategias para el cumplimiento de los objetivos representa la función principal del máximo órgano de gobierno, puesto que lideran la reflexión sobre la pertinencia y actualidad de la misión, políticas y valores coherentes con los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS).

Corresponde a este máximo órgano, motivar en la organización la adhesión y el compromiso con el propósito institucional y ofrecer formación en identidad y buscar juntos estrategias para lograr un desarrollo sostenible.

El Consejo Directivo, además de la definición de la estrategia debe gestionar los aspectos relacionados con los riesgos y oportunidades, definir la situación presupuestal, apalancar los planes de negocio y las prácticas de Gobierno Corporativo.

También es responsable por la existencia y adecuado funcionamiento de un sólido ambiente de control adaptado a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos y establece las expectativas para los controles, el cumplimiento y la gestión de riesgos, con la debida diligencia y precaución que requieren estos delicados procesos.

El máximo órgano de gobierno recibe información periódica en las reuniones programadas, de parte de la Auditoría Interna con respecto a la Gestión y a la Calidad, en la que puede evidenciar que los datos, documentos y reportes recibidos reflejan con exactitud e integridad los asuntos relacionados con el ambiente de control y con la información financiera y no financiera del Colegio.

Los documentos e informes resultantes de las actividades de control como el informe de revisión por la dirección de la auditoría de calidad, el informe de gestión con cumplimiento de los planes de acción, el seguimiento al plan estratégico, las auditorías internas, las matrices de riesgos, la validación del certificado en responsabilidad social, los reconocimientos nacionales o internacionales, etc., le llegan al Consejo Directivo para su información y conformidad al respecto. La alta dirección es la encargada de reportar esta información con la periodicidad que demande el Consejo o de oficio en cada reunión.

El artículo 66 del Manual de Convivencia define las funciones y se constituye en el reglamento que le es aplicable al Consejo Directivo.

Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos [GRI 2-13]

La delegación de funciones está definida de acuerdo con el organigrama que rige a la Institución. El equipo de la Alta Dirección, ver [GRI 2-7] define los temas trascendentales y comparte con el Consejo Directivo la conformación de los equipos de trabajo que considere necesarios, sean estos permanentes o provisionales, dependiendo del tema que se trate. Al crear los comités define las responsabilidades y establece el compromiso de cada uno de ellos.

El siguiente cuadro muestra la responsabilidad que sobre la sostenibilidad tienen los diversos comités o grupos de trabajo.

IMPACTOS EN LO SOCIAL

Se trabaja desde el área de Educación Religiosa y la Pastoral del Colegio, la Asociación de Padres de Familia, el Comité de Convivencia, el área de Seguridad y salud en el Trabajo y el Equipo de Desarrollo Humano.

IMPACTOS EN LO AMBIENTAL

El área de Ciencias Naturales con su proyecto de Educación Ambiental y el Equipo de Sostenibilidad (huerta escolar, sendero ecológico).

IMPACTOS EN LO ECONÓMICO

Este tema es dirigido por la Administración y participa además la Asociación de Padres de Familia.

Todos los comités rinden informe de sus actividades a la Rectora, quien, en su calidad de presidente del Consejo Directivo, comunica esta información al máximo órgano de gobierno. EL cronograma de actividades se resume en un calendario anual de reuniones mensuales programadas en el calendario escolar de cuyas temáticas desarrolladas hay constancia en las actas respectivas y previa convocatoria.



Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

[GRI 2-14]

Dentro de las funciones delegadas al máximo órgano de gobierno, no está descrita la responsabilidad de revisar y aprobar los informes de responsabilidad. Una de las razones es porque este es nuestro primer informe el cual, no obstante, le será presentado para recibir los aportes o mejoras que a bien tengan hacer. Sin embargo, el equipo de la Alta Dirección será para este primer informe el encargado de hacer la revisión para verificar que cumple con los requisitos definidos en los estándares de presentación de este con la metodología GRI, y sea de fácil comprensión para las partes interesadas.

La preparación de este informe utiliza de manera coherente la plataforma de la entidad certificadora en responsabilidad social (denominada Diagnostica RSE II), propiedad de la Corporación Fenalco Solidario, quienes validan nuestras buenas prácticas y emiten el Certificado en Responsabilidad Social.

Conflictos de interés

[GRI 2-15]

No se han presentado conflictos de interés en la conformación de los comités que funcionan al interior del Colegio. No se cuenta con una política y un procedimiento definido y formalizado para el conocimiento, administración y resolución de las situaciones de conflicto de interés, ya sean directos, o indirectos a través de partes vinculadas, que pueden afectar a los miembros del Consejo Directivo y demás administradores. La prevención y mitigación de esta situación se hace a través de los compromisos suscritos en el Acta de Confidencialidad y por supuesto, en el Código de Ética que dicta unas normas de comportamiento de los colaboradores del Colegio.

Esto se evidencia en la evaluación institucional, que es un documento que se prepara anualmente y describe el estado y seguimiento de los planes de mejoramiento o resultantes de eventuales conflictos de interés. En el informe anual de la institución, se incluye una presentación general de las debilidades y fortalezas encontradas, además de los principales riesgos estratégicos identificados para la vigencia y asociados a la gestión.

Las actas de reuniones dan fe de los temas tratados que desarrollan las políticas y prácticas implementadas, la realidad de su funcionamiento y los cambios más relevantes durante el periodo del informe. En la evaluación institucional o informe anual se publican las principales decisiones tomadas por el Consejo Directivo, su evaluación, actividades de formación y plan de fortalecimiento para la siguiente vigencia.

Comunicación de inquietudes críticas

[GRI 2-16]

En el compromiso que el Colegio tiene con el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), la identificación y comunicación para convertir en planes de mejoramiento las situaciones críticas, ocupa un lugar importante; de hecho, dentro de las funciones que tiene el máximo órgano de gobierno (Consejo Directivo), está la de “asesorar a la Rectora en las situaciones conflictivas que se presenten y atender los casos que según el Manual de Convivencia, sean de su competencia”.

El Informe de Revisión por la Dirección, o su equivalente “Evaluación Institucional” es conocido por el Consejo Directivo de donde se emiten las instrucciones para corregir las eventuales situaciones críticas.

La Compañía de María está comprometida con el respeto de todos sus públicos de interés y enfoca sus acciones y su propósito hacia estos públicos en cumplimiento de su objeto social y de la normatividad aplicable. Los canales de comunicación que se tienen establecidos son: la página web del Colegio, el correo institucional, el buzón de sugerencias y los encuentros personalizados con padres de familia. El mensaje se recibe a través de mecanismos de peticiones, quejas, reclamos, felicitaciones y sugerencias (PQRFS) que se resuelven de acuerdo con los tiempos establecidos para cada tipo de petición.

Los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa utilizan el correo electrónico, la página Web para expresar sus inquietudes, las cuales se convierten en la prioridad y se trata de dar respuesta en el menor tiempo posible. Para el Colegio cada petición se atiende de manera oportuna y se da solución. La queja que más se repite es la relacionada con el transporte escolar por la falta de puntualidad para llegar al inicio de la jornada. En el acompañamiento personalizado, el diálogo y la escucha se convierten en un aspecto importante para la comunicación de sus necesidades, quejas y reclamos.

El SGC propone el siguiente cuadro comparativo de las comunicaciones recibidas bajo el esquema de PQRFS.

Sugerencias	2021	3
	2022	7
Felicitaciones	2021	3
	2022	14
Quejas	2021	8
	2022	10

Por procesos, 6 sugerencias están orientadas a RPA (Relación Padres Alumnas) y 1 a la Formación Integral (FI). Las felicitaciones, 11 para RPA y 3 a Orientación Institucional (OI) Y las Quejas 3 en RPA, 2 para FI y 3 para Servicios de Apoyo (SA). Se puede encontrar información ampliada sobre las Quejas en el apartado [GRI 2-25] “Procesos para remediar los impactos negativos”.

Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno

[GRI 2-17]

El perfil de cada uno de los miembros del Consejo Directivo constituye el capital intelectual que cada uno de ellos aporta para el crecimiento de nuestra institución. El Colegio se beneficia de sus competencias y agradece el conocimiento aportado en cada situación particular. De antemano el criterio de selección de cada uno de los integrantes, está descrito en el Manual de Convivencia lo que permite un intercambio de saberes para facilitar las actividades que sean comunes. Los miembros del Consejo Directivo, aparte del empalme de inducción con ocasión de iniciación de sus labores, no cuentan con un plan de capacitación, formación y fortalecimiento de sus capacidades, en temas relacionados con el ejercicio de su rol.

ESTRATEGIAS, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS Otros aspectos de Gobernanza y Cumplimiento

COMPROMISOS Y POLÍTICAS

[GRI 2-23]

La Oferta Institucional del Colegio tiene como objetivo la formación en valores, basándose en el cuidado del otro, con la debida diligencia y considerando los siguientes compromisos fundamentados en el Modelo Pedagógico SIGNA, en que se acentúa:

- Una educación contextualizada.
- La persona en el centro.
- Formación ética, valores, responsabilidad social y ecología integral.
- Formación espiritual y en la fe.

- Educación de calidad, camino de excelencia.
- Comunicación y acompañamiento

Más información sobre el Modelo presentado en: [Modelo Pedagógico Universal Compañía de María.](#)

Las políticas y compromisos vigentes se pueden conocer a través del seguimiento del vínculo propuesto para cada una de ellas.

Política de confidencialidad

Política de tratamiento de datos personales

Política de calidad

Código de ética y buen gobierno

Las políticas que la entidad emite son vinculantes para todos los colaboradores de la entidad.

El proceso de aprobación de estos compromisos y políticas pasa por el Consejo Directivo, previa discusión en las instancias que las generan y aplican. La difusión para conocimiento de las decisiones tomadas se hace en reuniones periódicas de puestas en común, reuniones por coordinaciones y publicación de lo pertinente en la página web.

El ejercicio de responsabilidad social del Colegio de la Compañía de María La Enseñanza, lo garantiza el establecimiento de compromisos y políticas que velan por la realización de la debida diligencia, la identificación y el tratamiento de los riesgos, la debida precaución para el cumplimiento del Código de Ética y el respeto de los derechos.

OFRECEMOS INFINITAS POSIBILIDADES PARA SER PERSONAS

Única e irrepetible

Libre y autónoma

Reflexiva y crítica

Alegre y realizada

Espiritual con sentido de trascendencia

Intuitiva, creativa e innovadora

Responsable, flexible y acogedora

Capaz de tomar decisiones y resolver situaciones complejas

Con destrezas cognitivas, habilidades multilingüísticas y sociales

Con interés por seguirse formando a través de la vida

Solidaria con las personas o grupos en situación de vulnerabilidad

Participe de los procesos de innovación científica y tecnológica que aportan al uso responsable de los mismos

Comprometidos con la realidad de la ciudad y el mundo, desde una Identidad Cosmopolita Global que cuida el planeta e interactúa con otras personas.



Desde la visión del humanismo cristiano busca el desarrollo de los talentos, la relación armónica con las otras personas y el planeta, y la construcción de un proyecto que dé sentido a la vida.



Educación para la solidaridad, la responsabilidad social y el desarrollo, con participación en diferentes proyectos y experiencias que inciden en la transformación social.



Educación personalizada, que promueve la responsabilidad, la disciplina y la autonomía en el proceso de aprendizaje.



Formación ética para estructurar criterios propios fundamentados en el valor de la vida y la búsqueda del bien común

Nuestra propuesta educativa para el mundo de hoy



Nuestra relación con los ODS

El Colegio se convierte en un espacio de comunicación y compromiso para asumir los retos de cuidado de la Casa Común. Fieles a la propuesta de la encíclica papal "Laudato Si", para el cuidado de las personas y del entorno natural, sentimos que uno de los lugares más importantes para el conocimiento y desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son los centros educativos. A través de las clases, podemos explicar a los más jóvenes (y a cualquier persona del entorno educativo), los principales desafíos del planeta y crear conciencia de este importante tema. La metodología por proyectos con el enfoque STEAM, permite articular la ciencia con los ODS.



INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS EN LOS EJES ESTRATÉGICOS

[GRI 2-24]

Durante más de 120 años, hemos abierto caminos hacia nuevos horizontes, nuestra trayectoria y experiencia nos llevan día tras día a evolucionar y a renovarnos constantemente. Nuestro compromiso social está inscrito dentro del Plan de Desarrollo Institucional construido en 5 ejes estratégicos el cual nos da un norte que nos impulsa hacia adelante, a construir una Identidad Cosmopolita Global.

Eje 1: Formación en la vida y anuncio del Evangelio

Ofrecer una educación humanista cristiana que desde el diálogo fe-justicia, fe-ciencia y tecnología, Ofrecer una educación personalizada que, desde los valores del humanismo cristiano, promueva el desarrollo de los talentos, la relación armónica con las otras personas y el planeta y la construcción de un proyecto que dé sentido a la vida.

Eje 2: Apertura y Visibilidad

Proyectar el Colegio en el ámbito nacional e internacional para la consolidación de relaciones con instituciones y grupos que favorezcan el crecimiento mutuo y sean un aporte a la transformación social.

Eje 3: Familia, Mujer y Sociedad

Cualificar la relación, el acompañamiento y la colaboración con las familias y con las exalumnas para dar una mejor respuesta a sus necesidades y a las exigencias de la sociedad actual.

Eje 4: Innovación y Conocimiento

Promover una cultura de la innovación que sea sistemática, dinamice los procesos de aprendizaje y contribuya a la formación de personas capaces de dar respuesta a las necesidades y expectativas del mundo actual.

Eje 5: Crecimiento y Desarrollo

Afianzar aspectos estructurales que incidan en la viabilidad y sostenibilidad del Proyecto Educativo a largo plazo.



La información de nuestros ejes y líneas estratégicas puede obtenerse en:
<https://laensenanzamedellin.com/institucion/plandedesarrollo/>

Procesos para remediar los impactos negativos

[GRI 2-25]

El estudio de riesgos realizado a los procesos del Colegio permite identificar y valorar los impactos que las actividades del servicio educativo pueden provocar a los diferentes actores de la Comunidad Educativa. Las medidas previstas se proponen con la intención de prevenir, reducir, eliminar o compensar los efectos negativos que pudieran presentarse. El siguiente cuadro muestra los riesgos identificados por los diferentes procesos.

Riesgos por procesos



El Mapa de Riesgos del Sistema de Gestión de Calidad da cuenta de los eventos identificados, las causas, las acciones tomadas y la eficacia de estas. El mayor compromiso es el control de los riesgos.

Tener identificados los impactos negativos que el mapa de riesgos puede cubrir, le da al Colegio movilidad para el tratamiento requerido en cada uno de ellos. No es fácil en algunos casos medir la eficacia de las acciones tomadas por cuanto el evento no se ha presentado, señal clara del control en este sentido.

Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales

En el relacionamiento con las partes interesadas se producen una serie de situaciones que generan un mayor o menor impacto (positivo o negativo) las cuales deben gestionarse como parte del quehacer diario de la entidad. Este ejercicio de determinación de los impactos puede asumirse como la posibilidad de visibilizarlos para tomar medidas adecuadas de tratamientos de los riesgos inherentes o cuando el resultado es positivo, potenciarlos para aumentar la reputación.

Se deduce entonces, que una relación con partes interesadas debe estar permeada por un profundo respeto a la dignidad de las personas y por los derechos humanos que les atañen y considerar una adecuada gestión del riesgo en dichas interrelaciones que le permitan a la entidad operar bajo condiciones no apremiantes. Veremos cómo, el ejercicio de determinación de temas materiales, que se desarrolla en el capítulo respectivo, nos permite no solo pensar en los elementos propuestos por la metodología GRI, sino, identificar los elementos de valor que tiene la institución

La identificación de impactos reales y potenciales en la priorización de los temas materiales, se determina a partir de una encuesta focal en la que los temas afloran según la elección que cada persona tiene para cada respuesta. Priorizar los temas propuestos en este ejercicio es un proceso integrado para la identificación, prevención y respuesta a los potenciales impactos negativos sobre las partes interesadas externas y a los riesgos para la actividad educativa. La matriz de riesgos puede consultarse en : [Control de Riesgos 2022](#)

Se tiene establecido que de acuerdo con el origen de la queja o reclamo, la persona encargada de recibir los comentarios, los redirecciona hacia el responsable del proceso quien a su vez, define un espacio para identificar los impactos en el proceso y las desviaciones de los procedimientos. Se escuchan los descargos de las personas involucradas y se establecen acuerdos y compromisos entre las partes para remediación a futuro. Se hace una realimentación a la persona que planteó la situación, en señal de consideración de su inquietud. Este proceso hace parte de lo descrito en [GRI 2-16] "Comunicación de inquietudes críticas".



Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

[GRI 2-26]

Desde el Sistema de Gestión de Calidad, se cuenta con el Proceso RPA Relación con Padres y Alumnos el cual permite el acompañamiento cercano a las familias y a los estudiantes. Este proceso tiene como objetivo definir los elementos básicos necesarios para garantizar un efectivo acompañamiento a los estudiantes durante su permanencia en el Colegio. En el día tras día se entabla un diálogo para conocer sus necesidades y dar respuesta de manera inmediata. De la misma manera se escuchan quejas, reclamos, peticiones, sugerencias y felicitaciones en los cuales se expresan aspectos importantes de la formación de los estudiantes. Como se había mencionado anteriormente, se hace uso del correo institucional, la página web, el buzón y el diálogo personal para la comunicación recíproca que busca establecer canales de comunicación en doble vía para la gestión de los impactos negativos por cualquier situación que se presente en el relacionamiento con las partes interesadas. La encuesta a Padres de Familia 2022 nos dio elementos muy valiosos para mejorar la prestación del servicio.

El Colegio cuenta con un espacio en su página web principal bajo el módulo "Contáctenos" para que los miembros de la Comunidad Educativa presenten peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones, con respecto a los actos contrarios a la convivencia escolar realizados por colaboradores de la Institución y de los cuales tengan conocimiento, así como sugerencias que permitan mejorar el servicio. Durante el periodo no se recibieron denuncias de actos de corrupción.

[GRI 2-27] Cumplimiento de la legislación y las normativas

En concordancia con los principios filosóficos institucionales que pregonamos, el Colegio de La Enseñanza no ha sido sancionado ni condenado en ningún momento por incumplimientos a la normativa que nos atañe.

Afiliación a asociaciones

[GRI 2-28]

Entendemos la importancia de defender la educación trabajando junto a nuestros similares. Es una forma de trabajo en equipo, mediante alianzas para luchar por metas conjuntas. El eje N°2 Apertura y Visibilidad del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) plantea que se debe proyectar el Colegio en el ámbito nacional e internacional para la consolidación de relaciones con instituciones y grupos que favorezcan el crecimiento mutuo y sean un aporte a la transformación social.

Entre las entidades pares, cercanas a nuestros propósitos o de quienes recibimos apoyos están:

AAEI Asociación Antioqueña de Educación Infantil

Somos un gremio que trabaja en la capacitación de maestros, actualización de procesos administrativos y legales de instituciones educativas y profesionales en pro de la educación infantil en Antioquia

Página web: [AAEI Asociación Antioqueña de Educación Infantil - Medellín, Antioquia, Colombia | Perfil profesional | LinkedIn](#)



Red PaPaz



Somos una corporación sin ánimo de lucro fundada en el 2003 que tiene como propósito superior abogar por la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en Colombia y América Latina y fortalecer las capacidades de los actores relevantes para garantizar su efectivo cumplimiento.

<https://www.redpapaz.org> Home - Red Papaz

La Corporación Fenalco Solidario Colombia

Trabaja para que los empresarios y la sociedad, se comprometan a realizar acciones socialmente responsables que contribuyan a la sostenibilidad y la armonía en el planeta.

<https://fenalcosolidario.com>



CONACED



Somos una corporación colegial de carácter evangelizador en lo pastoral, pedagógico y gremial, con sentido social, fundada por iniciativa de la Iglesia Católica al servicio de la educación colombiana.

<https://conacedantioquia.com>

GRUBE

Es el grupo sin ánimo de lucro de bibliotecas escolares, infantiles y públicos escolares de Medellín y el área metropolitana, creado en 1989. Está integrado por instituciones afiliadas, representadas por sus bibliotecólogos o personal encargado de las bibliotecas.

<https://grube-medellin.blogspot.com/p/participantes.html>



El Planetario de Medellín Jesús Emilio Ramírez González



ofrece a sus visitantes un escenario a la altura de los más modernos del mundo, con un domo digital para experiencias de inmersión de alta calidad. Trocamos la mirada de los planetarios tradicionales hacia las ciencias del espacio, e incorporamos las ciencias de la tierra para observar, entre el pasmo y la esperanza, nuestro desconocido planeta


<https://www.planetariomedellin.org>

Otras instituciones que trabajan de la mano con el Colegio en defensa de los intereses y persiguiendo causas comunes, son:

REDANI. Una red que agrupa organizaciones del Estado y la sociedad civil que tienen como marco de acción el Departamento de Antioquia, para unir conocimientos, recursos y experiencias en el ámbito regional, en pro de la defensa y la garantía plena de los derechos de la niñez. (Ver en la web: [Experiencias de formulación de políticas públicas de niñez en Antioquia, avances en el municipio de Medellín \(medellincomovamos.org\)](https://www.medellincomovamos.org)).

Además de MOVA, Colegios Amigos, Mesa TI, Hub de Innovación, universidades, Ruta N, etc.






TEMAS MATERIALES

Proceso de determinación y listado de los temas materiales

[GRI 3-1] [GRI 3-2A]



Para proceder con la identificación de los temas materiales que incumben al Colegio de la Compañía de María, La Enseñanza, se tuvo en cuenta la opinión de varios grupos de interés, a los cuales se les consultó, mediante una encuesta sobre la importancia que para la entidad tenían diversos temas.

Las temáticas fueron propuestas entre los que la misma metodología GRI propone y otros que denominamos "No GRI" por tratarse de temas sectoriales muy propios de una entidad educativa de corte católico como el nuestro.

En resumen se recibieron 170 encuestas cuyos participantes pertenecen a los grupos de interés que se pueden ver en el siguiente cuadro (cantidad de respuestas recibidas y porcentaje equivalente):

Personal administrativo

- 16
- 9.4%

Equipo docentes

- 36
- 21.2%

Estudiantes 10° y 11°

- 38
- 21.2%

Exalumnas

- 2
- 1.2%

Expertos

- 6
- 3.5%

Padres de familia

- 54
- 31.8%

Personal de Servicios Generales

- 4
- 2.4%

Proveedores

- 4
- 2.4%

El grupo focal escogido fue integrado por 252 personas de las cuales respondieron 170 (el 67%) que se considera un nivel aceptable, máxime que los dos grupos de interés objeto del sistema educativo (padres de familia y estudiantes) representan el 60% de las respuestas recibidas. Las respuestas consideraron la escogencia de los temas de acuerdo con el impacto positivo o negativo además de sugerir otros temas materiales considerados de mayor impacto aún sobre los propuestos en la metodología GRI. Luego se calificaron de acuerdo con las expectativas de cada uno, definiendo la priorización particular para consolidar posteriormente las respuestas por niveles y totalizar las respuestas con mayor valoración para cada uno de los 26 temas propuestos.

Nos parece importante mencionar que algunos de los temas originales GRI fueron homologados con un nombre que reflejara nuestra actividad institucional para mayor comprensión de los encuestados. De esta manera, por ejemplo, el Tema "Anticorrupción 2016" para la Entidad, se convierte en "Comportamiento ético en todos los niveles de la Institución".

Siendo la priorización particular para consolidar posteriormente las respuestas por niveles y totalizar las respuestas con mayor valoración para cada uno de los 26 temas propuestos.

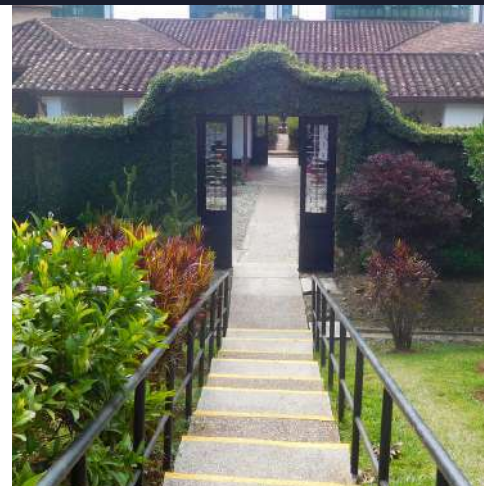
Una vez seleccionados los temas materiales se validó el procedimiento de determinación de los mismo, con la Rectora y su equipo Directivo.



Lista de temas materiales

Con base en la tabulación de las respuestas se tuvo la siguiente priorización de 23 temas materiales propuestos en la metodología. Clasificados entre Ambientales, Económicos y Sociales.

Nótese la aparición de temas NO GRI (o Temas Sectoriales) a desarrollar por el impacto que genera dentro la actividad educativa.



Categoría	Nombre desarrollado	Nombre GRI y versión
AMBIENTAL	Materiales y Residuos.	GRI 301: Materiales 2016
		GRI 306: Residuos 2020
	Energía y Consumo responsable del agua	GRI 302: Energía 2016
		GRI 303: Agua y Efluentes 2018
Conservación de la Biodiversidad del Colegio.	GRI 304: Biodiversidad 2016	
ECONÓMICO	Presencia en el mercado	GRI 202: Presencia en el mercado 2016
	Apoyo del Colegio a otras personas e Instituciones	GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016
	Cuidado en el modo de proceder en las compras	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016
	Comportamiento ético en todos los niveles de la Institución.	GRI 205: Anticorrupción 2016
SOCIAL	Nuestro recurso humano, una fortaleza institucional	GRI 401: Empleo 2016
	Clima laboral y relaciones entre los diferentes estamentos.	GRI 402: Relaciones Obrero-Patronales 2016
	Cumplimiento con los requisitos de las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018
	Formación y capacitación de los colaboradores.	GRI 404: Formación y Educación 2016
	Los Derechos Humanos.	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016
		GRI 406: No discriminación 2016
	La Educación Personalizada: nuestra oferta de servicios educativos	GRI 417: Comercialización y etiquetado 2016
	Relacionamiento con el servicio de seguridad privada.	GRI 410: Prácticas de Seguridad 2016
	Proyección social de los miembros de la Comunidad Educativa	GRI 413: Comunidades Locales 2016
	Salud y seguridad del cliente	GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016
Privacidad del cliente - Protección de datos.	GRI 418: Privacidad del cliente 2016	
TEMAS SECTORIALES	Formación en la vida y para la vida.	NO GRI
	Participación y compromiso en la marcha común.	NO GRI
	Innovación y Gestión del Conocimiento	NO GRI

Nota: [GRI 3-2B]

Es el primer informe de sostenibilidad bajo la metodología GRI que elabora el Colegio de la Compañía de María, La Enseñanza, de modo que el comparativo de información reportada se iniciará el próximo año (2023) con el segundo informe.

ASPECTOS SECTORIALES: NUESTRA IDENTIDAD

Formación en la vida y para la vida

[Tema No GRI] Formación en la vida y para la vida

[Contenido 3-3 Gestión del Tema No GRI Formación en la vida y para la vida]

“Educar en la vida y para la vida” es un principio filosófico de la Compañía de María.

El desarrollo de este tema se enfoca en el quehacer misional institucional que tiene el propósito de hacer la oferta educativa para la formación integral de los estudiantes.

El Colegio de la Compañía de María, La Enseñanza, utiliza metodologías en las que se unen conocimientos, habilidades y actitudes, de manera que cada persona pueda integrarlos, ponerlos en relación y aplicarlos en las diversas situaciones y contextos cotidianos. Se prepara a la persona para afrontar las situaciones nuevas y los desafíos que la realidad presenta desde unos principios éticos y evangélicos. Esto conlleva vivir en el dinamismo de un continuo aprendizaje en la vida. La educación en “virtudes sólidas”, valores encarnados que van vertebrando a la persona, hace posible la realización de compromisos vitales y la salida de sí para la construcción de un mundo más humano. La formación en el discernimiento es camino pedagógico y espiritual para llegar a adquirir un juicio recto y a tomar decisiones en libertad, signos de una educación integral e integradora.

Expresiones que reflejan la filosofía que subyace en el Proyecto de Juana de Lestonnac.

PRINCIPIOS FILOSÓFICO – PEDAGÓGICOS



Desde nuestro sistema de calidad, el proceso denominado Formación Integral (FI), gestiona los temas relacionados con la planeación de las actividades, la ejecución, la evaluación de estas y el plan de apoyo para quienes requieren de una atención más personalizada, así mismo están las actividades extrahorario que complementan el proceso formativo y responden al desarrollo de habilidades en todas las dimensiones.

De acuerdo con lo anterior, el impacto es positivo siempre y cuando se dé respuesta a las necesidades de la persona. El objetivo del proceso FI es formar estudiantes con dimensión trascendente, pensamiento crítico, sensibilidad social y compromiso con la transformación del entorno; mediante el diseño de un currículo de calidad que busque la apropiación del

conocimiento, la capacidad de asimilar y construir nuevos saberes, según los avances de la ciencia y la tecnología; de tal manera que se alcancen altos índices de desempeño personal y profesional.

El Colegio está expuesto a riesgos que pueden frenar el proceso de Formación Integral y hacer que se pierda el objetivo de esta, estos riesgos son de corte social (valores que promueve la sociedad actual y que no aportan al desarrollo humano, nivel de compromiso de las familias, ambiente familiar), de corte económico (capacidad financiera), de corte ambiental (locaciones institucionales o procedencia geográfica de algunas familias). Algunos de los riesgos se mitigan con actividades formativas que se programan para todos los miembros de la Comunidad Educativa.

Indicadores del Proceso FI sobre la promoción 2022 y 2021, Pruebas Saber 2022 y 2021

[INDICADOR DEL TEMA NO GRI FORMACIÓN EN LA VIDA Y PARA LA VIDA]

La educación que ofrece el Colegio, en el día tras día, busca el desarrollo de las competencias y habilidades que serán la base para el desempeño de las estudiantes cuando estén fuera de la Institución. La formación integral es un pilar fundamental en este proceso, cada actividad tiene una intención pedagógica y cada ambiente educa para que sean mejores personas y desarrollen su talento desde sus posibilidades. Los siguientes indicadores dan cuenta de la promoción de las estudiantes del 2022, además evidencian los resultados en las Pruebas Saber de las estudiantes de grado Once y su preparación y formación para el mundo universitario.

Resultados de pruebas externas:

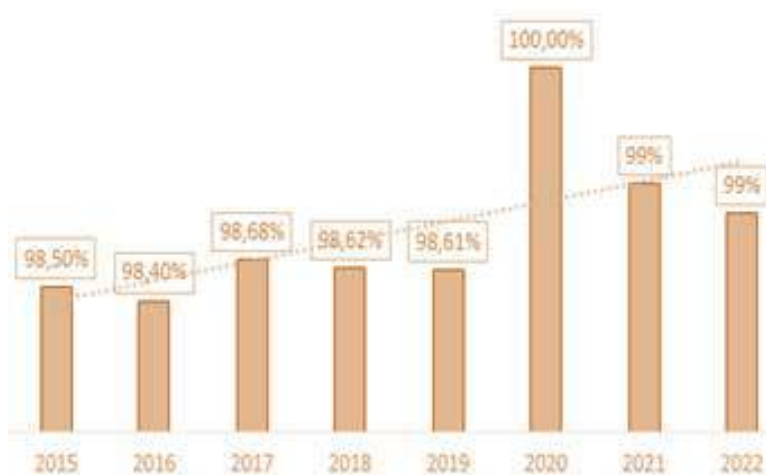
Los resultados plantean un nuevo desafío para el Colegio. Es importante continuar con el acompañamiento permanente desde cada una de las áreas. Se deben innovar nuevas estrategias de evaluación y la presentación de pruebas externas que entrenan al estudiante en diferentes tipos de pregunta. Además, hacer un diagnóstico de causas, detectar las falencias e implementar acciones de mejora. También se deben revisar las intensificaciones de los sábados con el objetivo de fortalecer competencias como lectura crítica, pensamiento lógico matemático, análisis de datos, competencias ciudadanas.

Número de estudiantes					
Puntajes obtenidos	2019	2020	2021	2022	Proporción
Menos de 300	13	7	8	12	22%
Entre 300 y 400	50	52	46	40	73%
Más de 400	1	1	2	3	5%
Ausentes	1	0	0	0	0%
Total	65	60	56	55	

En el año 2022, el 22% obtuvo menos de 300 puntos (creció respecto al año anterior), mientras que los puntajes superiores a 400 fue el 5% (había sido del 3.6% en 2021) y el grueso de los puntajes, entre 300 y 400 fueron obtenidos por el 73% (disminuyó respecto al 2021 que había sido el 82%).

Promoción al grado siguiente:

PROMOCION ANUAL



Este indicador plantea el esfuerzo de los estudiantes por acceder al siguiente nivel en su preparación académica. Es un muy buen indicador que refleja el proceso formativo. Se llevaron a cabo los planes de apoyo en cada período, los refuerzos y las nivelaciones o acompañamientos personalizados.

La promoción final 99%, no promovidas 8/ 652. Es decir, el 1%, discriminado así: del grado 5° 2 estudiantes, de 6° 1 estudiante, de 7° 1 estudiante, de 8° 2 estudiantes, y de 9° 2 estudiantes.

PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO EN LA MARCHA COMÚN

[TEMA NO GRI] PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO EN LA MARCHA COMÚN
[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL TEMA NO GRI PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO EN LA MARCHA COMÚN]

La escogencia de este tema sectorial No GRI, refleja uno de los propósitos en la oferta educativa del Colegio. Hablar de “marcha común” es insinuar que se está con el otro y para el otro y por lo tanto tenemos el compromiso de acompañar.

La clave en nuestra propuesta educativa es el acompañamiento que se brinda a todas las personas de la Comunidad Educativa: estudiantes, padres de familia, profesorado y otros colaboradores de la Institución.

Este aspecto se constituye un elemento dinamizador de la relación entre el Colegio y la Familia. Este proceso es transversal durante toda su formación, desde el primer contacto de la inscripción hasta la culminación en el último grado, incluyendo, por supuesto, los retiros en cualquier momento del proceso.

Con los estudiantes nuevos hay un acompañamiento especial por parte de las encargadas de grupo y del Equipo de Desarrollo Humano para evaluar su proceso de adaptación.

La principal herramienta, en el acompañamiento, es el diálogo personalizado con los estudiantes y/o padres de familia. En el transcurso del año, se llevan a cabo diversas estrategias de empoderamiento como: los días de grupo; tomas de contacto en cada mañana; celebración de las fiestas del Colegio, entre otras, que despiertan sentido de pertenencia.

El acompañamiento está incluido en dos procesos del Sistema de Gestión de la Calidad: Relación con Padres y alumnos (RPA) y en el de Formación Integral (FI). Ambos procesos se encargan de identificar sus fortalezas y necesidades para buscar estrategias y apoyar su proceso. Este aspecto genera mayor impacto en su formación personal y académica.

El correo institucional y el diálogo permanente son los medios para recibir las peticiones, quejas y reclamos y dar respuesta de manera oportuna, según la necesidad. El trabajo en equipo de los directivos docentes y la Rectora permite brindar acompañamiento a estudiantes y padres de familia.

Actividades que fortalecen el compromiso del Colegio en la Marcha Común

- Desde el Proyecto “De tu casa a nuestra casa” se fortalecieron los vínculos familia Colegio y se creó una alianza para acompañarlos en la crianza respetuosa y humanizada. Se realizaron dos talleres de formación. Uno fue en el primer semestre en la modalidad virtual con una asistencia del 60%. En el segundo semestre, se realizó el taller entre padres y alumnas. La asistencia fue entre el 80% y el 98% de acuerdo con el grado. En los grados más bajos la asistencia es mayor. Se realizaron 17 talleres orientados a todos los padres de familia y en el “programa ACT”, contra la violencia, orientado a los padres del grado Segundo se realizaron 8 talleres.
- Desde el equipo de desarrollo humano, se fortaleció la atención prioritaria para satisfacer las necesidades de las estudiantes y los padres de familia. En las diferentes generaciones se realizaron actividades personalizadas y en grupo para desarrollar habilidades para la vida por medio de talleres liderados por las psicólogas del Colegio. Se realizaron 12 talleres para las estudiantes de Primero a Once.
- El personal masculino y femenino de servicios generales recibió formación bíblica lo cual favoreció el desarrollo de la dimensión espiritual como la base para ser cada día mejores personas. Esto impactó de manera positiva las relaciones interpersonales.
- La actividad de los retiros espirituales para el profesorado les permitió vivir con mayor sentido la misión de educar y de ser personas que aportan su granito de arena a la sociedad.
- Los demás colaboradores del Colegio también recibieron atención psicológica de manera oportuna.

Retos de la marcha común

Seguir mitigando las amenazas que se presenten en relación con este tema.



Identificar en cada persona sus necesidades para personalizar en el acompañamiento y apoyar en el logro de sus metas.

Actividades de acompañamiento psicológico a la Comunidad Educativa

[INDICADOR DEL TEMA NO GRI PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO EN LA MARCHA COMÚN]

El equipo de Desarrollo Humano gestionó el acompañamiento a las siguientes partes interesadas.

Persona o parte interesada	2021	2022
Estudiantes	288	306
Padres de familia	177	197
Profesores	10	9
Otros colaboradores	4	5
Total de personas atendidas	479	517
Total de asesorías prestadas	1180	1207

Al hacer el comparativo se puede concluir que del 2021 al 2022 hubo un incremento del 8% en las personas atendidas y del 2% en la cantidad de asesorías prestadas. Esto es consecuencia de la situación post pandemia, según explicación de las profesionales que atendieron cada caso.

Los principales motivos de atención en el 2021 fueron los relacionados con la situación familiar y la orientación profesional, mientras que en el 2022 fueron el rendimiento académico y las dificultades interpersonales.

LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA: NUESTRA OFERTA DE SERVICIOS EDUCATIVOS.

Comercialización y etiquetado 2016

[GRI 417]

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 417 COMERCIALIZACIÓN Y ETIQUETADO 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

Bajo el nombre de "Oferta de servicios educativos", se desarrollan los elementos del tema material [GRI 417 Comercialización y etiquetado 2016], particularmente lo que denominamos Educación Personalizada.

La identidad del Colegio y lo que lo define está enmarcado en el nuevo modelo pedagógico de Compañía de María Signa. Es un modelo que mira al pasado, desde el presente, con la vista puesta en el futuro. Signa es la mejora educativa personalizada. Es aprendizaje centrado en el alumno y con el foco puesto en el aprendizaje. Signa es proyecto común. Es relación e intercambio continuo con las familias.

El enfoque del Modelo Signa es la Educación Personalizada. Esta fundamenta y define el porqué de este tipo de aprendizaje-enseñanza y los compromisos que conlleva, así como las características que le son propias y el rol e interacción necesaria entre todos los componentes de la Comunidad Educativa. Señala también las diversas formas de evaluación personalizada.

Pone de relieve que lo que se ofrece va "más allá del aula y de lo establecido", en la búsqueda de una educación integral e integradora.

SIGNA, como su significado etimológico indica, sigue firmando el compromiso de educar con una identidad propia, al servicio de la Iglesia y del mundo, según el deseo de Juana de Lestonnac.

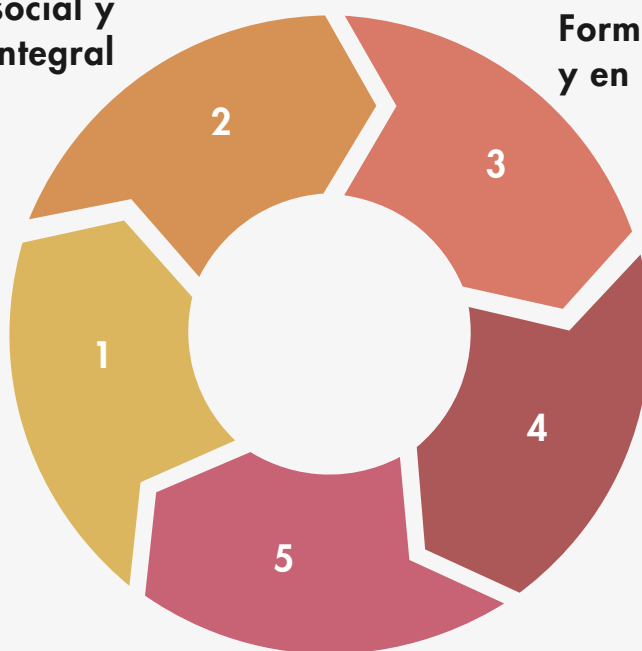
ACENTOS DE LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA

Formación ética, valores, responsabilidad social y ecología integral

Formación espiritual y en la fe

Educación contextualizada

Educación de calidad, camino de excelencia



Comunicación y acompañamiento

Un sistema de aprendizaje personalizado impulsa los procesos de socialización y personalización, reconoce la originalidad, la libertad, la autonomía y la responsabilidad de cada estudiante para desarrollar al máximo sus potencialidades.

Durante este proceso se les ofrecen conocimientos, se potencian competencias y habilidades, se adapta el trabajo a los ritmos, requisitos y predilecciones en un ámbito lo más colaborativo e interactivo posible. Esto supone una oferta educativa que evita la uniformidad, la homogeneidad y la repetición. En el aula se da importancia a la autorregulación, a lo largo de todo el proceso, para que el estudiante pueda valorar la eficacia o no de la estrategia elegida y utilizada. Todo ello configura un aprendizaje significativo que adquiere relevancia para la experiencia personal y escolar.

La Educación Personalizada reconoce y concede al estudiante el papel de protagonista de su aprendizaje y lo convierte en el máximo responsable de su proceso. Como ser activo y responsable, se involucra en lo que hace y se esfuerza para conseguir sus objetivos.

Nuestra perspectiva y prácticas de aprendizaje y enseñanza poseen unas características que definen el estilo educador, y propician la educación competencial, la innovación y la atención a la diversidad.



IMPACTOS NEGATIVOS POTENCIALES

- Falta de criterios comunes, en todo el grupo de profesores, para aplicar los principios de la Educación Personalizada.
- Algunos profesores podrían presentarse reacios al cambio y quizá prefieran quedarse en prácticas tradicionales.

LOGROS E IMPACTOS POSITIVOS:

- El número de estudiantes por grupo favorece la identificación de fortalezas y necesidades para el acompañamiento adecuado de cada uno.
- La aplicación de la metodología STEAM fortalece el trabajo colaborativo y la construcción del conocimiento con otros.
- El Proyecto de Inclusión ha permitido atender de manera personalizada la singularidad de cada estudiante para ayudarlo a dar el más cada día y a desarrollar su talento.
- El Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR) se constituye en la herramienta idónea para garantizar la pertinencia del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas, se respeta su estilo y ritmo de aprendizaje. El siguiente gráfico muestra el resultado del número de estudiantes que recibieron estas estrategias de acompañamiento (PIAR y planes de apoyo) en los años 2021 y 2022.

Nivel	Número de estudiantes			
	Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR)		Planes de Apoyo	
	2021	2022	2021	2022
Primaria	3	16	43	11
Bachillerato	2	16	34	31

Retos de la Educación Personalizada

Seguir estudiando en grupo, la puesta en práctica de la enseñanza personalizada para ofrecer una educación de calidad que se ajuste a cada estudiante.



Desde el Equipo Directivo acompañar a los docentes en la implementación de nuevas estrategias de acompañamiento y formas de evaluar de manera personalizada



El centro de la educación: la persona

[GRI 417-1] [GRI 417-2] [GRI 417-3] INDICADORES DE COMERCIALIZACIÓN Y ETIQUETADO 2016

Desde el Plan de Desarrollo Institucional, se definen los parámetros que nuestro servicio educativo debe tener como producto que se ofrece a las partes interesadas. La etiqueta de nuestro servicio es la Educación Personalizada y esta es un aspecto que se trabaja de manera transversal en los Procesos de Calidad: en Orientación Institucional (OI) hace parte de la Plataforma Estratégica como Modelo Pedagógico, en Formación Integral (FI) se identifican las necesidades de los estudiantes para ofrecer una educación inclusiva, en Relación Padres Alumnos (RPA) está en el acompañamiento que se les brinda para que se sientan escuchados y valorados.



La totalidad del servicio educativo se desarrolla bajo este modelo de educación personalizada. Con este enfoque se genera un impacto social muy positivo porque las personas son cada día más humanas y proyectan sus virtudes al servicio de los demás.

Casos de incumplimiento en la oferta de servicios educativos

[GRI 4-17- 1] GRI 4-17- 2]

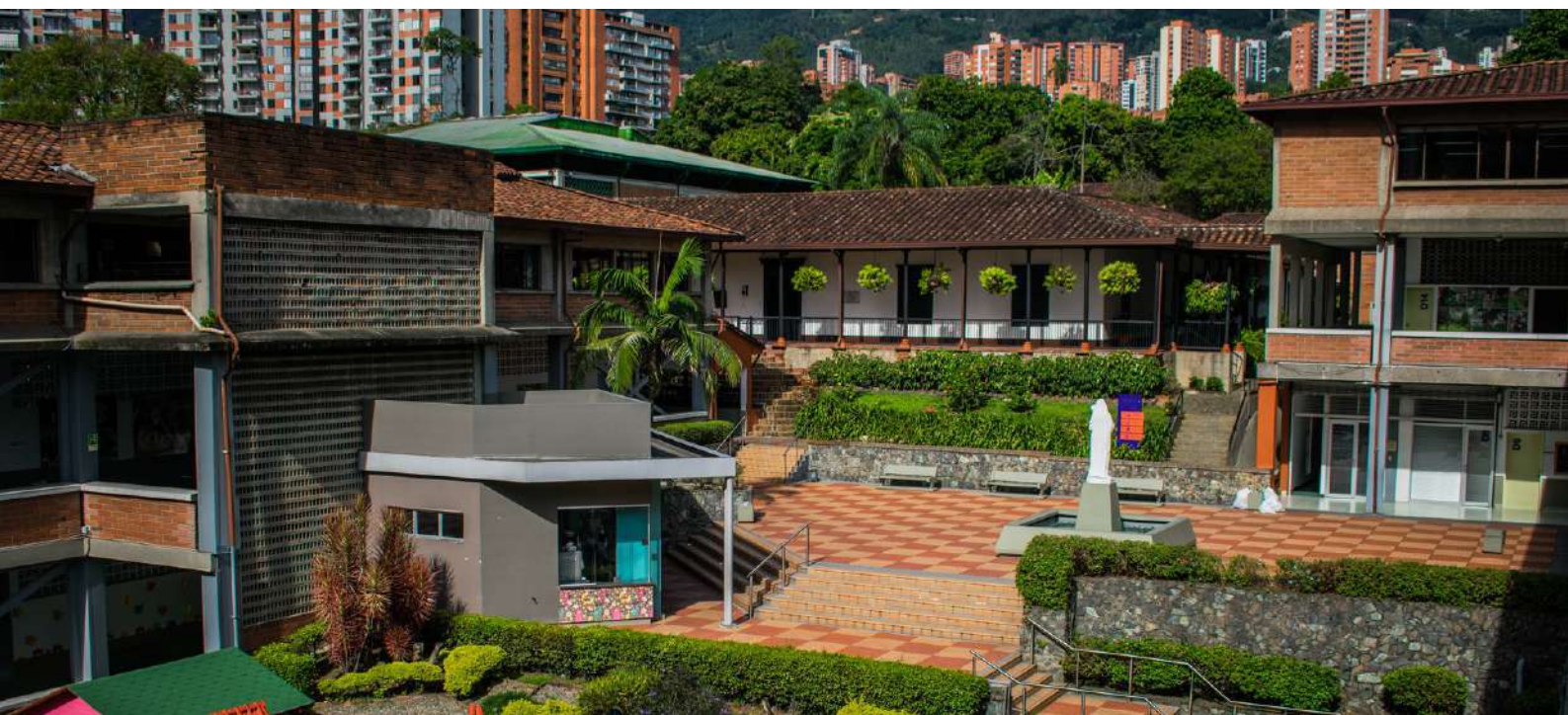
CERO. Honramos el compromiso de brindar una educación acorde con nuestra convicción espiritual.

INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

[TEMA NO GRI] INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL TEMA NO GRI INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO]

La gestión de la innovación y el conocimiento está inmersa dentro del eje estratégico de innovación y conocimiento del Plan de Desarrollo Institucional.

Para el Colegio de la Compañía de María La Enseñanza Medellín, innovación es la implementación de una idea que genere valor. Se complementa con la definición de conocimiento para la organización, la cual es la trasmisión de saberes a la luz de la realidad actual y que induce valores



PILARES DE LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN



Actividades que impactan la gestión del conocimiento y la innovación en los grupos de interés internos.

[INDICADOR DEL TEMA NO GRI INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO]

Los impactos se miden a partir de la población permeada por los proyectos que hacen parte de la estrategia de innovación y conocimiento. El proyecto evalúa el avance, solamente en los siguientes grupos de interés internos:



Estudiantes desde Preescolar hasta el grado Undécimo los cuales representan, aproximadamente un grupo de setecientos treinta personas. Para este grupo se estudia de manera directa la flexibilización del currículo, la integración de áreas y las barreras del conocimiento que se superan por la incorporación a la práctica pedagógica, de proyectos que responden a una necesidad o problemática actual.



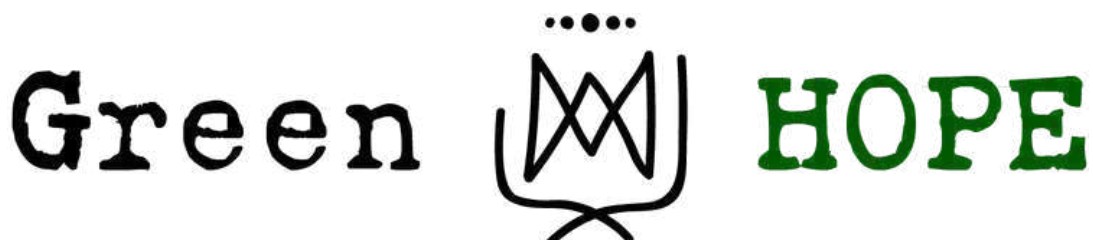
El grupo docente de Preescolar, Primaria y Secundaria que representan un grupo de sesenta y cuatro personas. Con este grupo se estudian de manera directa la planeación y ejecución de los proyectos, así como las fases de capacitación y conocimiento del enfoque para ponerlo al servicio de la práctica pedagógica.



Finalmente, el grupo administrativo y directivo compuesto por quince personas. Con representantes de este grupo se estudian la vinculación a redes de expertos, la gestión del conocimiento y las alianzas estratégicas para la incorporación del enfoque en la institución.

ASPECTOS AMBIENTALES

En un mundo donde la conciencia ambiental se convierte en una necesidad imperante, surge en el Colegio de la Compañía de María La Enseñanza de Medellín con determinación y pasión 'Green Hope', una iniciativa de Ecología Integral que es un viaje hacia la sostenibilidad y el cuidado de nuestro entorno. Green Hope es un faro de esperanza, que inspira a nuestra Comunidad Educativa a abrazar un compromiso profundo con la tierra que compartimos. A través de este viaje, exploramos juntos las formas en que podemos preservar y restaurar nuestro planeta, guiados por el firme propósito de construir un futuro más verde y prometedor para las generaciones venideras.



En este aspecto ambiental, articulamos los temas de: Materiales, residuos, energía, agua y biodiversidad. En el colegio todos estos temas son apropiados en el diario vivir por medio de la Ecología Integral que busca el cuidado del otro y de lo otro, para garantizar la supervivencia de la especie humana.

MATERIALES Y RESIDUOS

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 301 MATERIALES 2016] Y [TEMA 306 RESIDUOS 2020]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El uso del papel en la vida escolar

Con el fin de garantizar la disposición correcta de los residuos sólidos, la gestión y control de la adquisición de los materiales que se requieren en el Colegio se hace de manera consciente.

El papel es un elemento fundamental en el servicio que se ofrece y cómo sabemos que tiene un impacto medio ambiental, se tomó la decisión de utilizar criterios sostenibles para la adquisición de este insumo fundamental en el Colegio. La metodología que se implementa con los estudiantes no exige textos guía, sino el desarrollo de fichas impresas que hacen parte del material de estudio.

	Variación de las compras de papel	
	2021	2022
Compras (Kilos de papel)	1.400	2.200
% con criterio sostenible	30% Papel ecológico y periódico	60% Papel ecológico y periódico

Aplicando criterios de sostenibilidad el componente de la compra sube un 60%

Otra papelería con menor uso son los requeridos para carteleras, en el colegio se utilizan diferentes tipos de papel, dando prioridad al papel Kraft que es un papel 100% reciclable, biodegradable y que procede de materiales renovables, también se descompone de forma rápida, sin dejar restos tóxicos.

Buena práctica con el reciclaje del papel

Por tener un único lugar de distribución de este papel, se puede asegurar que los sobrantes son utilizados para otras actividades y/o iniciativas de transformación de papel que tiene el colegio como una práctica de economía circular y se convierte en un impacto positivo para el medio ambiente.



Por tener un único lugar de distribución de este papel, se puede asegurar que los sobrantes son utilizados para otras actividades y/o iniciativas de transformación de papel que tiene el colegio como una práctica de economía circular y se convierte en un impacto positivo para el medio ambiente.

En el año 2021, un grupo de estudiantes tuvo la iniciativa de emprender un proyecto sobre el uso del papel descartado. En el 2022 se retoma esta iniciativa, se fortalece como un proyecto institucional con el acompañamiento de EPM y en el marco de la EXPO ENSEÑANZA 2022 se da a conocer a la Comunidad Educativa y público externo.

Una de las gestiones dentro de las aulas de clase del colegio es que disponemos de unos contenedores para la captación del papel que desechan las estudiantes que posteriormente es clasificado y dirigido al taller para transformarlo en nuevo papel, esto se hace como una práctica de economía circular.

Impactos negativos de la generación de residuos sólidos

La dinámica de los negocios hace que los residuos crezcan de manera desmedida. Las actividades derivadas de la industria y el comercio, las culturales y académicas, y en general donde se activen relaciones entre personas, impactan desfavorablemente el ambiente y los ecosistemas.

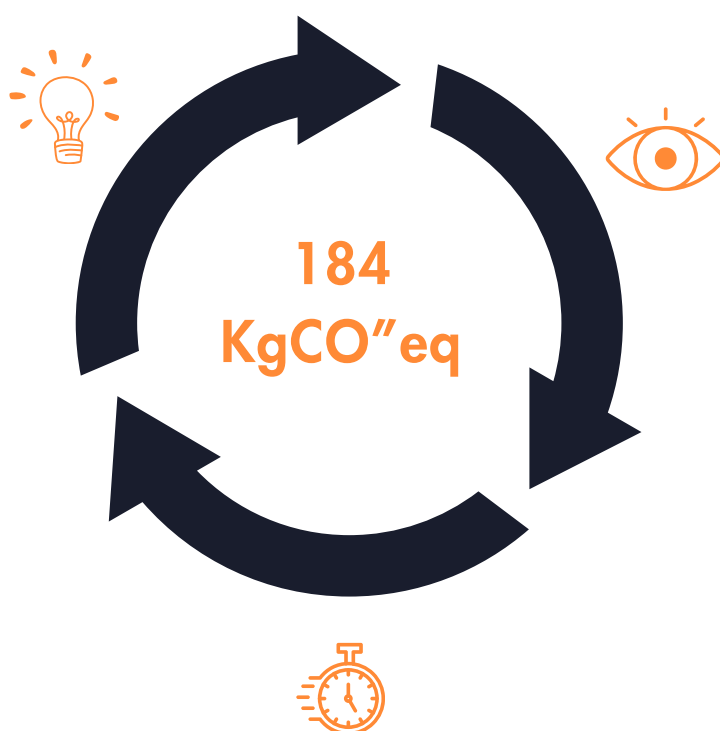
Según el DANE, en Colombia se generan más de 24,8 millones de toneladas de residuos al año, y tan solo la tasa de reciclaje en el 2019 fue cercana al 11,82%. (DNP, Min Vivienda, Min Ambiente, 2020). Por lo tanto, el manejo deficiente de los residuos sólidos puede provocar la contaminación del suelo y el agua, el deterioro de los paisajes naturales y los centros urbanos, e impactos en la salud pública a través de la propagación de vectores de enfermedades.

[GRI 301-1] [GRI 301-2] [GRI 301-3]

Emisiones de GEI evitadas por el reciclaje del papel

Durante el año 2022 fueron transformados en nuevo papel, 120 kilos que se utilizaron en el área de Artística con trabajos creativos hechos en clase, tales como separadores, tarjetas para el día de la madre y del padre, entre otros.

Con el aprovechamiento de 120 kg de reciclaje del papel, se han evitado 184 kgCO₂eq (*) en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Se resalta la ejecución de estas buenas prácticas ambientales, siendo esta decisión un reflejo del compromiso con el medio ambiente y la muestra de que todas las actividades ambientales traen un beneficio intrínseco para la institución. El reto está planteado en función de seguir desarrollando buenas prácticas ambientales que contribuyan a lograr una disminución de emisiones de GEI y de igual manera a mitigar su impacto en el medio ambiente.



(*) Cálculo: $120\text{kg} * 0.055 \text{ kg CH}_4/\text{Kg residuo} * 27.9\text{kg CO}_2 / \text{CH}_4$ (potencial de calentamiento CH₄) = 184 kg de CO₂eq


Otros insumos con disposición especial

En coherencia con nuestro compromiso en el cuidado de la casa común y en consonancia con el proceso de compras, privilegiamos el consumo de materiales y envases alineados a los criterios de biodegradabilidad, aportando así, a la mitigación del cambio climático. Desarrollamos iniciativas como el uso de pocillos o mugs que no fueran de un solo uso, se dejaron de consumir palitos plásticos por mezcladores de madera, se dispuso, en los diferentes lugares de esparcimiento, el uso de vasos de papel que al entrar en proceso de descomposición lo hacen de una manera más rápida y se puede compostar.

Green Hope en el aula de clase

La materialización de la estrategia Green Hope, sobre ecología integral, se puede evidenciar en la planeación del área de Ciencias Naturales, una unidad es destinada a ecología con 25 horas de las 160 que exige el currículo, desde Prejardín hasta el Grado Once. En esta unidad, se trabajan aprendizajes sobre código de colores de los contenedores y la adecuada separación de los residuos sólidos. Se realizaron en total 54 actividades por grado, en el transcurso del año. Entre ellas se pueden enumerar: la motivación para depositar las envolturas de snack en la botelita de amor y el recaudo de tapitas para entregarlas a la fundación Tapitas por la Vida, también se eligió por cada grupo una monitora ambiental, que junto con las demás, lideraron 4 campañas para el cuidado de la casa común.



Green  HOPE

Las estudiantes adquieren hábitos que son replicados en sus hogares y de esta manera, se contribuye a mitigar el impacto ambiental y generar prácticas del cuidado.

Manejo y disposición de residuos

[GRI 306-1] [GRI 306-2] [GRI 306-3]
[GRI 306-4] [GRI 306-5]

A partir del contexto escolar, se clasificaron los residuos sólidos que genera el Colegio en su diario vivir y se instalaron recipientes para una destinación adecuada a cada residuo. Se adopta el código de colores previsto en la Resolución 2184 de 2019 para la separación de residuos en la fuente con el objetivo de fomentar la cultura ciudadana en materia de separación de residuos en el país.

La caneca verde el material orgánico que se puede compostar como residuos de alimentos, servilletas y vasos de papel. De ahí son compostadas en los contenedores adecuados y luego, este compost es utilizado en la huerta escolar o en los árboles y jardín del colegio. De este material se logró compostar alrededor de 4 toneladas de residuos, entre los cuales se encontraba la poda de árboles y alimentos.

La caneca blanca contiene todo lo que se puede reciclar. El personal de servicios generales lo separa de acuerdo con lo requerido por la empresa captadora de reciclaje. De manera visual, en los salones, corredores y lugares de descanso, hay botellas plásticas que reciben el nombre de la fundación que las recoge "Botellitas de amor" donde las estudiantes y demás integrantes de la institución depositan sus envolturas; también están los contenedores para las tapas plásticas que son donadas a "Tapitas por la vida"- Medicáncer.

La caneca negra se utiliza únicamente en los baños y salones para depositar residuos no aprovechables, como el papel higiénico; servilletas engrasadas, papeles y cartones contaminados con comida, entre otros.

Caneca roja para riesgos químicos, donde se deposita el tóner del polvo de la duplicadora, al igual que los papeles de carbón de las planchas de ésta. Para los riesgos biológicos, donde se deposita todo lo utilizado en la enfermería de la Institución. Cabe anotar que no es un residuo que represente un alto volumen.



Más de 10 toneladas de emisiones de CO2 evitadas en dos estrategias de reciclaje



Botellitas de amor

Es un programa ambiental de una entidad local que promueve el llenado de botellas pet con plástico de bolsas y de otro tipo, con el fin de construir diversos implementos como madera plástica y ladrillos para la construcción de elementos de recreación o viviendas para grupos vulnerables. Mediante la campaña de llenado de botellas plásticas, entre toda la Comunidad Educativa, se entregaron 1,664 kg de residuos plásticos, evitando así la llegada de estos residuos al océano.



Residuos sólidos

Tanto los estudiantes, como el personal de oficinas generales y el de mantenimiento, clasifican y separan los residuos que se van al relleno sanitario. Se entrega a las entidades competentes que reutilizan, y dan buena destinación a estos.

5.205 kgs de material reciclado se entregaron para que ingresaran como materia prima.

Un total de 6.869 kilos de reciclaje sometido a economía circular se convierten en 10.541 kilos de emisiones de CO2 evitadas, contribuyendo a la mitigación del cambio climático.

(*) Cálculo: $6.869\text{kg} * 0.055 \text{ kg CH}_4/\text{Kg residuo} * 27.9\text{kg CO}_2 / \text{CH}_4$ (potencial de calentamiento CH4) = 10.541 kg de CO2eq

Consigue cualquier botella vacía con tapa.

Déposita en la botella bolsas y empaques de todo tipo

Con un palito comprime los residuos para lograr una botella compacta

Al llenar la botella con el material compacto, tápala y llévala al punto de recolección o entrégala al personal de servicios generales



CERTIFICADO HUELLA PLÁSTICA

Certificamos que **ORDEN DE LA COMPAÑÍA DE MARÍA NUESTRA SEÑORA**
con NIT: **890.902.401-0**
ha entregado a Botellas de amor fundación:

1,664.5 KG
de residuos plásticos

Para efectuar su cierre de ciclo
y aportar a construir felicidad.

2020-2023

FUNDACIÓN LLENA UNA BOTELLA DE AMOR NIT. 901.010.107

“Con nuestra Estrategia de Economía Circular podemos transformar los residuos plásticos flexibles en viviendas, parques infantiles y mobiliario en plástico reciclado. Una estrategia efectiva en la que tus Actos de Amor son el punto de partida para Reducir La Basura Plástica y Construir Felicidad en comunidades vulnerables.”

<https://botellasdeamor.org>

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 302 ENERGÍA 2016] Y [TEMA 303 AGUA Y EFLUENTES 2018]

ENERGÍA Y CONSUMO RESPONSABLE DEL AGUA

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El uso adecuado de los recursos se enmarca en las buenas prácticas en sostenibilidad. En particular el uso racional de la energía busca disminuir el consumo de kwh para un efectivo ahorro de costos y mejoramiento de las condiciones ambientales. En Colombia, como en casi todos los países, el sector energético se nutre de recursos no renovables (por ejemplo, las centrales funcionan con combustibles que se extraen del suelo como lo son el petróleo y el gas que son agotables).



Debemos propender por la eficiencia energética para la preservación del medio ambiente, y lograr un consumo eficaz y eficiente de la energía, disminuyendo así el consumo para emprender acciones para la mitigación del cambio climático.

En el propósito de moderar los consumos de servicios públicos, mensualmente se hace revisión de la facturación recibida analizando lo gastado en energía, acueducto, alcantarillado, alumbrado público y recolección de residuos (incluida la tasa de aseo).

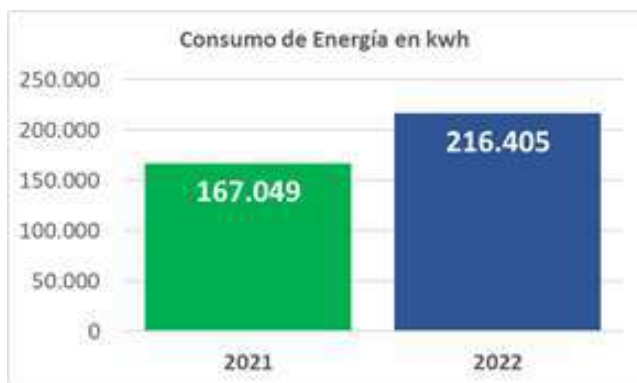
Medidas de eficiencia energética

Como parte de nuestro compromiso en el uso responsable de los recursos naturales, al iniciar el año escolar, reemplazamos los sistemas de iluminación convencional por el 100% de alta eficiencia (LED) en los salones y zonas comunes.

Se continuó con el plan de mantenimiento preventivo para todos los equipos de nuestras salas de sistemas y de cada aula de clase, garantizando el adecuado funcionamiento y el uso eficiente de energía.

La comunidad educativa en general, aprovecha la luz natural para la iluminación de los espacios, al salir de las aulas, se verifica que luz eléctrica quede apagada al igual que los equipos.

Consumo de energía dentro de la organización y otros [GRI 302-1] aspectos relacionados



De las facturas del proveedor de servicios públicos (que en la ciudad es Empresas Públicas de Medellín, EPM) se toman mensualmente los consumos para validar la razonabilidad de estos y el registro contable de las facturas por servicios públicos. Para el año 2022 (de enero a diciembre), se hizo el registro de 216.405 kwh. El cual representa un incremento del 30% respecto al consumo en kwh del año anterior. Esta variación encuentra justificación por el hecho de la disminución de la presencialidad del año 2021 por trabajo en casa post pandemia.

CONSUMO DE ENERGÍA EN MEGA JULIOS

Se usa el convertidor de la web:

<https://www.qtransform.com/es/convertir/energia/kilovatio-hora/kilovatio-hora-a-megajulios.php> (Factor: 1 kwh = 3.6 Mega Julios)

KWh a MJ convertir

Convertir kilovatios hora a megajulios

Kilovatios hora (kWh)

Megajulios (MJ)



Crece el 30%

Consumo de energía dentro de la organización y otros aspectos relacionados

[GRI 302-3], [GRI 302-4], [GRI 302-5]

La intensidad energética hace referencia a encontrar un indicador que permita de manera armónica, establecer un elemento que sirva de comparación. Esta vez mientras nos resulte familiar, se usará el número de colaboradores.

Año	Consumo KWH	Equivalente en Mega Julios	Número de colaboradores	Ratio por colaborador	Variación 2021 vs 2022
2021	167.049	601.376	110	5.467	30%
2021	216.405	779.058	110	7.082	

Tal como lo solicita el estándar, se requiere identificar un denominador común para atender las variaciones anualizadas en el consumo de energía. Es preciso aclarar que del cuadro que se muestra al comparar 2021 y 2022 tienen un sesgo, pues como se ha comentado, el año 2021 es un período de estabilización por la normalización postpandemia. Un incremento del 30% puede ser alto pero la conclusión se tomará al hacer comparables dos años plenos. El convertidor utilizado es el que se menciona en el punto anterior, en donde 1 kwh es equivalente a 3.6 Mega Julios.

Consumo de agua y buenas prácticas asociadas

[GRI 303-1], [GRI 303-2], [GRI 303-3], [GRI 303-4], [GRI 303-5]

Con relación al agua, somos conscientes de que este recurso es vital para la vida, en todas sus manifestaciones. Se realizan reflexiones, con apoyo de las monitoras ambientales, para concientizar a la comunidad educativa sobre su uso y hallar estrategias para optimizarla.

Los lavamanos tienen un temporizador que permite proveer el agua por un tiempo determinado, ayudando al consumo racional de este recurso. Contamos con un personal calificado que asiste de manera inmediata, frente al reporte de algún daño o fuga evitando el desperdicio.

Reutilización de las aguas lluvias

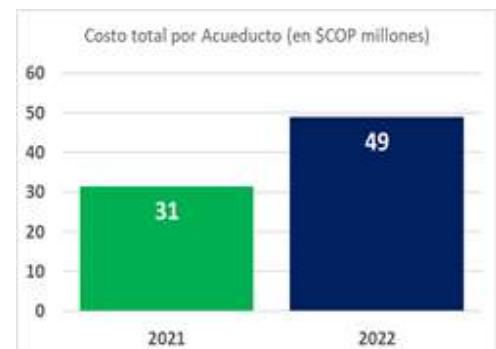
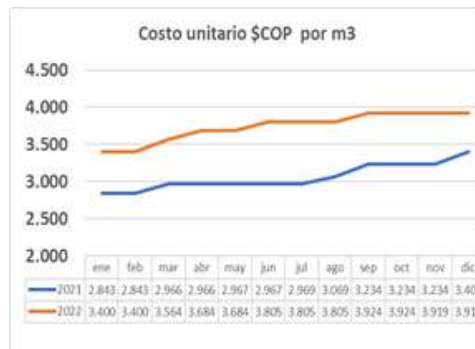


Agua lluvia usada en el año: 77.760 metros cúbicos

Las instalaciones del nuevo Preescolar cuentan con un sistema de recolección de agua lluvia que también se nutre con las instalaciones antiguas gracias al sistema de canoas. Este recurso es utilizado de manera sistemática para vaciar las baterías sanitarias. También contamos con llaves de agua lluvia para todo lo relacionado con el aseo del área de los pisos, el riego de la huerta escolar, zonas verdes y se provee de líquido al taller de papel. De esta manera, contribuimos al cuidado de este recurso y a su vez estamos nutriendo la tierra en momentos de sequía.

Comparativo de consumos

La evaluación de esta gestión se realiza de manera periódica y se contrastan los servicios prestados con el consumo facturado y se plantean planes de mejoramiento para ser implementados por la comunidad educativa.



Tal como ocurre con la energía, el proveedor del acueducto (y en general de servicios públicos en la ciudad, es Empresas Públicas de Medellín, EPM). De las facturas mensuales se toman mensualmente los consumos, en m3. Para el año 2022 (de enero a diciembre), se hizo el registro de 7.837 m3, que representa un incremento del 52% respecto al consumo del año anterior cuya explicación está en la ausencia de personal durante el 2021 por el efecto de la pandemia. Estos valores no son comparables, pero sirven para definir el año base para futuras comparaciones.

La cantidad de efluentes se determina por el valor consumido en agua, lo que implica para el Colegio una ganancia por efecto del uso de las aguas lluvias. El concepto en la facturación del proveedor de servicios públicos es "Alcantarillado".

CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD DEL COLEGIO

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 304 BIODIVERSIDAD 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información.

"La biodiversidad es un componente esencial de nuestro entorno natural y una fuente inagotable de beneficios para la humanidad. En el marco de nuestra responsabilidad social y ambiental, el Colegio La Enseñanza de Medellín con su proyecto "Green Hope" se compromete a evaluar y promover activamente la conservación y el uso sostenible de nuestra biodiversidad. A través de esta iniciativa, buscamos medir, gestionar y comunicar nuestro impacto y contribución a la preservación de la riqueza biológica de nuestra comunidad escolar."

En la Institución, se tiene como objetivo la promoción y concientización global de los asuntos relacionados con la biodiversidad del Planeta, girando en torno a la sostenibilidad, en una acción complementaria a la promulgación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El trabajo de este aspecto desde el área de Ciencias Naturales tiene un impacto positivo porque se crea una conciencia crítica del cuidado de la vida.

El Proyecto: "Educación Ambiental para una Convivencia Sana", y sus actividades particulares liderado desde el área de Ciencias Naturales y con la articulación de los demás estamentos de la Institución, busca promover la sostenibilidad como una relación entre los sistemas económicos y ecológicos en la cual la vida humana puede continuar indefinidamente, sin afectar de manera contundente al ambiente que es el que le provee los recursos adecuados para su subsistencia.

Nuestro propósito es proteger el medio ambiente, creando en la Comunidad Educativa y en los estudiantes un aprendizaje permanente y de trascendencia.

El Colegio de la Compañía de María – La Enseñanza Medellín, tiene el convencimiento de que la educación juega un papel fundamental en el cambio que se necesita para lograr un equilibrio entre las comunidades y su impacto con el medio ambiente y la erradicación de la pobreza con la conciencia de que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

Se tiene el compromiso de implementaron nuevas campañas, y se continuó con el fortalecimiento de las actividades propuestas para proteger el ambiente, creando en la comunidad educativa un aprendizaje permanente y de trascendencia.

Desde la parte académica, el área de ciencias motivó a las niñas frente a la importancia de reconocer y preservar los diferentes tipos de ecosistemas, con una mirada global y en el contexto colombiano. De igual forma, se explicaron las consecuencias de introducir especies nuevas, la pesca indiscriminada, la caza excesiva, la minería ilegal, la deforestación, las emisiones de gases contaminantes y la contaminación de fuentes hídricas, sobre la pérdida de la biodiversidad. Adicionalmente, se realizó un recorrido por el Colegio para identificar conceptos relacionados con ecología, y aplicarlos en contexto. El tema de los ciclos biogeoquímicos permitió reconocer no sólo los aspectos teóricos; también el impacto que tienen las acciones humanas sobre ellos. En el segundo periodo, las estudiantes elaboraron un plegable sobre un parque natural colombiano. Dicha actividad buscaba el reconocimiento de zonas protegidas en nuestro país, identificar su flora, fauna y aspectos culturales. Esta actividad fue interdisciplinar con otras áreas del conocimiento.

También las estudiantes elaboraron infografías sobre la flora del colegio. Previamente, se realizó un recorrido dentro de las instalaciones de la institución. Cada equipo debía escribir la importancia de la planta elegida, su taxonomía, entre otros aspectos. En el tercer periodo elaboraron de forma individual, una infografía de su animal favorito, indicando su situación actual (especie en riesgo, amenazada o en vía de extinción, su importancia en los ecosistemas, su taxonomía, etc.)

En este aspecto ambiental, el colegio evalúa y ajusta continuamente los planes de acción para preservar la biodiversidad y que el cambio climático no lo deteriore.

Impactos significativos de las actividades en la diversidad biológica

[GRI 304-2], [GRI 304-3]

El colegio cuenta con una zona verde muy amplia, que al estar habitada por árboles y por diferentes especies de jardín que atraen a las abejas, mariposas e innumerables bichos; es fundamental la labor de cuidar y proteger el suelo para garantizar la permanencia de estas especies.

Un suelo fértil

Con la práctica de compostar las podas y los alimentos, no solo impactamos al minimizar los desechos que irían al relleno sanitario, si no que tenemos un abono rico en nutrientes y microorganismos que se le aplica al suelo.

En el año 2022 se compostó alrededor de 4 toneladas de residuos orgánicos.

Fauna

En el Colegio se evaluó la fauna identificando 19 especies de aves, alguna de ellas como el gavilán pollero (*Rupornis magnirostris*), otra es el guacamayo bandera (*Ara macao*); dos especies de reptil, uno de ellos es la tortuga y el otro, que corresponde a la especie Iguana verde (*Iguana iguana*); mamíferos, uno de la especie Ardilla (*Notosciurus granatensis*) y otro espécimen que es un marsupial pariente de canguros y koalas, la zarigüeya (*Didelphis marsupialis*) que es un mamífero omnívoro. y dos perros (*Canis familiaris*).

También con innumerables tipos de mariposas como la monarca (*Danaus plexippus*) y la azul de cola larga (*Rhetus arcus*).

Como impacto, por la cantidad de especies, "Green Hope" creó una colección de camisetas con diseños alusivos a las especies que encontramos en el colegio, esta es una manera de recordarle a la comunidad educativa que tenemos un entorno rico en biodiversidad.

En el año 2022 nuestro espacio cuenta con 19 especies de aves, innumerables especies de mariposas y con mamíferos que no se encuentran en otros lugares de la zona.

Flora

En un estudio realizado por las estudiantes del grado once se dieron cuenta de que en el colegio existen grandes especies productoras de biomasa (Cantidad total de materia viva presente en una comunidad o ecosistema), que tienen la facultad de albergar fauna dentro de ellas. Es importante aclarar que algunos de estos árboles se han llegado a convertir en dispensadores constantes de comida y refugio, tanto para animales propios del ecosistema, como para animales migratorios o de alojamiento temporal, contribuyendo así al mantenimiento de un buen ambiente y a enriquecer la biodiversidad del Colegio. El colegio representa un pulmón verde dentro de tantos edificios y urbanizaciones, en la comuna 14 de ciudad de Medellín, contribuyendo a la producción de oxígeno y a la disminución de gases dañinos que se encuentran en la atmósfera.

El colegio cuenta en el 2022 con 20 especies de árboles dentro de los que hay Pisquín, Carbonero (*Albizia carbonaria*); Casco de vaca (*Bauhinia variegata*); Ébano (*Caesalpinia*), mangos, mandarinos y zapotes.

También, encontramos un espacio con más de 70 especies de plantas ornamentales para interiores y exteriores con solo hojas y con flores que atraen a las avispas y otros insectos.

Tenemos la huerta escolar con 30 especies, entre hortalizas, aromáticas, matas de plátanos y yuca. Este espacio se interviene desde la agroecología.



ASPECTOS ECONÓMICOS

Presencia en el mercado

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 202
PRESENCIA EN EL MERCADO 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

Para el Colegio, es muy importante el personal que labora en la institución. Se tiene como filosofía que primero son personas, antes que empleados. Se trabaja de manera permanente por su bienestar, existen políticas claras frente a la asignación de salarios justos y superiores a los remunerados en el medio, bajo el criterio del cumplimiento de las leyes laborales.

El personal es seleccionado de acuerdo con el perfil que requiere la Institución; esto ha permitido que sean personas que se identifiquen con la filosofía y la misión del Colegio con un fuerte sentido de pertenencia y comprometidos con la labor educativa. La región ofrece personal calificado por la existencia de instituciones de alto valor formativo y comprometido con los valores institucionales. La presencia en el mercado ha hecho crecer las comunidades en las que se desarrolla la actividad educativa y hemos estado presentes en la marcha común.

Este buen clima laboral favorece la productividad porque se genera confianza y sensación de estabilidad. El diálogo permanente es un ejemplo del cuidado por la intervención del riesgo social debido a la exposición de los colaboradores, enfatizando el cuidado de la salud mental.

Ratio entre el salario de categoría inicial estándar por género y el [GRI 202-1] [GRI 405-2] salario mínimo local

Ratio por ubicación con operación significativa	Mujeres	Hombres	Consolidado
Coordinadoras	6.54	0	6.54
Administrativos	2.89	3.71	3.30
Docentes	4.00	4.03	4.01
Servicios generales	1.27	1.33	1.30
Ratio	3.68	3.02	3.79

El indicador acá presentado combina el salario promedio mensual por cada grupo de colaboradores dividido por el salario mínimo legal vigente para Colombia en el año 2022. De esta manera podemos concluir que la ratio para mujeres es mayor que el correspondiente para los hombres, situación que se explica porque dentro del grupo de coordinación no hay personal masculino. Todo el personal que labora en el Colegio es de la región descrita en el punto [GRI Contenidos Generales 2-7].

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

[GRI 202-2]

Definición de "LOCAL"

Bajo esta categoría hemos clasificado a la persona natural en quien recaen las mayores responsabilidades en el ejercicio de dirección del Colegio, entre las cuales se encuentran: planear, desarrollar e implementar estrategias administrativas y marketing, hacer uso eficiente de los recursos y ser el representante ante el grupo de dirección y la comunidad.

Definición de "ALTOS EJECUTIVOS"

En el Colegio de la Compañía de María, La Enseñanza, definimos lo "local" como lo regional. Para nuestro caso lo local está ubicado en la ciudad de Medellín, Colombia; aunque en algunos casos ante eventos globalizados lo local puede entenderse como lo sucedido en el territorio de Colombia.

Las ubicaciones con operaciones significativas lo hemos utilizado, arbitrariamente, para mostrar las diversas categorías salariales que existen en la Entidad: Coordinadoras, Administrativos, Docentes y Servicios Generales.

100%

Todas las directivas son de la región

Definición de "UBICACIONES DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVAS"

Porcentaje de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

APOYO DEL COLEGIO A OTRAS PERSONAS E INSTITUCIONES

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 203 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

“Tender la mano” es uno de los principios filosóficos de La Compañía de María que busca inculcar en sus estudiantes, para que sean gestoras de una sociedad más humana y justa. Como Compañía de María, después de cuatro siglos, seguimos tendiendo nuestras manos para colaborar en la misión creadora de Dios, ofertando una educación humanista cristiana en este mundo plural.

Desde esta convicción, se ofrece una educación para la solidaridad, la responsabilidad social y el desarrollo, que contribuya a la transformación y mejora de la realidad. La educación que propone la Compañía de María pretende contribuir al “bien público”, colaborar en el proceso que ha de conducir a cada sociedad a conseguir una vida digna para toda persona. En los Centros Compañía de María se articula personalización y socialización, libertad y responsabilidad, autonomía y colaboración, creatividad personal y creación de vínculos comunitarios que posibiliten llevar adelante compromisos compartidos.

En el Proyecto de Pastoral del Colegio, se programan las actividades orientadas a toda la Comunidad Educativa. Esta participación favorece el crecimiento y la superación de la persona, además las hace más sensibles frente a la fragilidad del ser humano. De esta manera, el impacto es muy positivo. En el proceso de formación, los estudiantes se van preparando con pequeñas campañas de solidaridad en las que tender la mano se va volviendo una necesidad imperante. Uno de las prioridades del Colegio es mejorar el entorno de otras instituciones. El programa de voluntariado se mantiene activo y se materializa como un eje transversal Institucional y como respuesta a la misión del Colegio. Este es atendido por las religiosas, colaboradores y estudiantes. En este programa, se asiste anualmente a las misiones en Amagá, en la vereda El Cedro, en Tumaco, municipalidad la Playa-Sala honda, Acción Social Integrada: en asilos, fundaciones y hospitales de la ciudad. Se participa en una actividad de promoción a la lectura (Biblioteca de calle-Biblioaventura) Comuna 13, Barrio San Javier de Medellín.

El ejercicio de la responsabilidad social es visible a través de las actividades que se realizan en la proyección y en el trabajo con otros. Todo lo anterior, impacta de manera significativa cada lugar en el que la Compañía de María hace su misión, se pretende respetar el derecho a la igualdad de oportunidades para vivir con dignidad.

En este aparte, presentamos evidencias del impacto social a través de diversos apoyos que se hacen desde el Colegio de la Compañía de María La Enseñanza. Son 124 años de servicio educativo y de tender la mano a otros más necesitados.



Aportes económicos a los servicios apoyados

[GRI 203-1] [GRI 203-2]

En desarrollo de nuestra actividad socialmente responsable buscamos apoyar a instituciones pares como: Institución Educativa Santa Juana de Lestonnac, Institución Educativa San Lorenzo de Aburra y a la Institución Educativa Luis Amigó. Las estudiantes del grado 9° hacen el Servicio Social del Estudiantado y proyectan sus conocimientos y acompañamiento a los estudiantes de estas instituciones.

Las alianzas que establece el Colegio son realmente, fortalezas para el afianzamiento en su propuesta educativa, pues son experiencias que elevan la reputación institucional. Entidades como Redpapaz, Colegios Amigos, Universidades (EIA, CES, UPB, U de M, EAFIT, UNAL y la Asociación Antioqueña de Educación Infantil, están entre las alianzas estratégicas que se llevan a cabo.

Año 2022
\$COP 24.637.731

Año 2021
\$COP
27.559.998



CUIDADO EN EL MODO DE PROCEDER EN LAS COMPRAS

[GRI 204] PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016
[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 204
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

Para el Colegio, el cuidado en el modo de proceder en las compras y en la elección de los proveedores es de vital importancia, es una actividad que se realiza con una debida planeación. Este proceso implica una variedad de actividades que pueden incluir: identificar las necesidades, buscar opciones de proveedores posibles, pedir cotizaciones a diferentes personas. Con el fin de proteger al Colegio de cualquier riesgo potencial, se compara la información para tomar la decisión correcta relacionada con la compra. La Rectora y la Administradora validan y confirman cuál es el proceso de adquisición específico en el Colegio. Este equipo será el responsable de la negociación de contratos que mejor se ajusten a las necesidades del Colegio. Este proceso implica establecer requisitos mínimos que deben cumplir los proveedores potenciales e identificar por qué la Institución necesita contar con un proveedor externo para un proyecto. La calidad de los productos y servicios de los proveedores actuales garantizan las compras cíclicas por los estándares exigidos por el equipo de compras.

Con los proveedores locales (entendidos como los que están ubicados en la zona de influencia del Colegio) se ha venido renovando el contrato, dado el relacionamiento basado en una mutua confianza.

El material para los siguientes servicios son objeto de contratación, en el cual se evidencia el cumplimiento de ambas partes: el proveedor que desea asegurar la próxima venta y de parte del Colegio, el pago oportuno bajo las condiciones pactadas.

Servicios de apoyo

- Administración de Biblioteca
- Administración de material didáctico, textos escolares, útiles y papelería
- Administración de Instalaciones
- Administración de Sistemas de Información
- Reproducción de material impreso

Otros servicios

- Servicio de Transporte
- Cafetería Escolar
- Servicio de vigilancia privada
- Telecomunicaciones: Internet banda ancha, y planta de teléfonos

Proporción del gasto en proveedores locales [GRI 204-1]

El 100 % de todas las compras

se hicieron a productores locales



COMPORTAMIENTO ÉTICO EN TODOS LOS NIVELES DE LA INSTITUCIÓN

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 205
ANTICORRUPCIÓN 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información.



El Código de Ética un escudo de protección contra la corrupción

El Colegio de La Compañía de María La Enseñanza ofrece una educación humanista cristiana que está articulada con los valores y principios necesarios para tener un comportamiento ético.

Nuestro Colegio se encuentra comprometido con la formulación y ejecución de acciones orientadas a brindar transparencia y ser coherentes en sus actuaciones y a establecer mecanismos que permitan prevenir y controlar la corrupción la cual puede afectar gravemente el desarrollo de la institución, o en su defecto a una región o un país. La evaluación Institucional de cada año da cuenta de las actividades que se realizan de una manera coherente con los principios filosóficos de la Compañía de María.

Este es un tema que va asociado con los objetivos de desarrollo sostenible ODS, especialmente en el objetivo 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) y es una prioridad desde nuestra escala de valores en el Colegio. El impacto de este tema material puede darse en toda la operación, por tal motivo, se busca fortalecer el análisis de los riesgos en todos los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad.

El Colegio se encuentra en la implementación del plan anticorrupción, desde el enfoque de la ética y la norma de SARLAFT (Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos Y Financiación del Terrorismo), Circular Básica Jurídica 029 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia (soborno, anticorrupción y terrorismo). Nuestro propósito es mitigar el impacto y prevenir situaciones que afecten la ética y el desarrollo de nuestra operación. Se ha implementado el Código de Ética y Buen Gobierno y se ha dado a conocer a todos los colaboradores y otras partes interesadas, con el objetivo de evidenciar un buen comportamiento en todos los niveles de la Institución.

En la evaluación de desempeño que se realiza al finalizar el año escolar, a cada uno de los colaboradores, se refuerza el tema y se dan elementos que permiten reflexionar y ser conscientes de la importancia del buen actuar y buen vivir. En la página web se puede consultar el [Código de ética](#).

Mitigación de riesgos de corrupción

[GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3]

El proceso de admisiones del Colegio se blinda ante terceros mediante la consulta a centrales de riesgos y listas restrictivas, de familias nuevas (<https://www.compliance.com.co/consulte-gratis-las-listas-restrictivas-las-listas-vinculantes-peps-y-noticias/>). Existe una comisión de admisión que se encarga de seleccionar las familias de tal manera que tengan el perfil del Colegio y que se ajusten a la filosofía institucional.

**Número de casos de
corrupción
presentados en el
año: CERO**



Aunque la exposición al riesgo está presente, desde la parte administrativa, se efectúan estos controles. Ver la matriz de riesgos en el archivo de la página web www.laensenanzamedellin "Temas materiales, aspectos económicos" documento informe de sostenibilidad 2022

COMPORTAMIENTO ANTICOMPETITIVO

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 206 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El Colegio de la Compañía de María La Enseñanza Medellín siempre busca el buen actuar y se ajusta a los valores que promueve en las partes interesadas. Se tiene como política ceñirse a la reglamentación legal frente a todo lo económico, además el máximo órgano de gobierno Consejo Directivo es quien autoriza el presupuesto, el incremento para la matrícula y otros aspectos. .No se hace uso de otras prácticas de competencia desleal como la fijación de precios, la coordinación de ofertas, la creación de restricciones de mercado o de producción, la imposición de cuotas geográficas o la asignación de clientes, proveedores, áreas geográficas o líneas de producto. Desde el código de ética y buen gobierno se tiene un respeto profundo del otro, de lo otro, se mantiene la transparencia y la coherencia con los principios filosóficos. La intención es tener actitudes colaborativas con las instituciones, esto se ve reflejado en el equipo de colegios amigos.

Aunque existe entre las instituciones, la competencia para mejorar la prestación del servicio, el Colegio siempre abre sus puertas para compartir los espacios y experiencias pedagógicas, prestar asesoría y acompañamiento a otras instituciones. Se tiene la convicción de que todos tenemos el mismo objetivo y es la formación integral de la persona.



ACCIONES LEGALES POR COMPORTAMIENTO ANTICOMPETITIVO, ANTIMONOPOLIO Y PRÁCTICAS MONOPÓLICAS

[GRI 206-1]

No se han tenido acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.

ASPECTOS SOCIALES

Nuestro recurso humano, una fortaleza institucional

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 401 EMPLEO 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

“Ser educador Compañía de María es algo que va más allá de una función o tarea. Es un modo de acoger y transmitir la vida. El educador es mediador, testigo, capaz de escuchar y de hacerse guía” Proyecto Educativo (2011)

Más que un compromiso es una filosofía institucional velar por el bienestar laboral y personal de los colaboradores, para contribuir con una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Otras responsabilidades son:

- Dar cumplimiento a los derechos establecidos en las leyes laborales y el Manual de Convivencia.
- Pagar de manera justa y oportuna el salario, las prestaciones y la seguridad social.
- Remunerar el trabajo de los colaboradores con salarios superiores de los que manda la ley.
- Proporcionar instalaciones y elementos de trabajo adecuados para el desarrollo de cada labor.

- Favorecer la capacitación a través de actividades de carácter pedagógico, científico y religioso.
- Promover otras actividades de bienestar que contribuyan al mejoramiento integral de las condiciones de vida de los colaboradores.

Se cuenta con recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros. En el caso de que haya una queja o reclamación, se atiende de manera personalizada, se sigue el conducto regular y se utilizan los canales de comunicación del Comité de Convivencia laboral, según el caso.

Compromisos asociados al cuidado de nuestros colaboradores

Compromiso 1	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar ambientes de trabajo favorables para el buen desempeño de las actividades que le correspondan a cada uno.
Compromiso 2	<ul style="list-style-type: none">• Ofrecer instalaciones cómodas y adecuadas que garanticen el bienestar y el buen trabajo del personal.
Compromiso 3	<ul style="list-style-type: none">• Favorecer las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, con criterios de participación, libre expresión del pensamiento y articulación de valores.
Compromiso 4	<ul style="list-style-type: none">• Promover la interdisciplinariedad entre las áreas y estamentos de la institución para un aprendizaje y una aprehensión exitosa del conocimiento.
Compromiso 5	<ul style="list-style-type: none">• Propiciar espacios de reflexión a la luz del evangelio y de la filosofía y de la pedagogía de la Compañía de María, que contribuyan a la formación moral, espiritual y humana del personal y que enriquezcan su proyecto de vida

Estabilidad de los trabajadores y compromiso con su bienestar

Si bien la situación de empleo en el Colegio cobija a varios niveles de colaboradores, tales como Servicios Generales, Administración y la Dirección, el grupo de docentes integra la categoría más representativa pues conforman el eje central misional del sistema educativo. Todos los colaboradores reciben una formación integral que incide en la construcción de su proyecto de vida que le da sentido a lo que hace. Desde esta convicción, todos hacen parte de la oferta del servicio educativo.

Para el cuidado del clima laboral, se tienen acciones específicas con los colaboradores para mantener la motivación y bienestar de estos. Algunas actividades de bienestar son: becas para estudios y actualización pedagógica, participación en congresos, seminarios, conferencias y otros, ofrecidos por otras instituciones educativas; capacitación permanente como jornadas pedagógicas, seminarios, cursos y diplomados; formación permanente en valores y ejercicios espirituales; celebraciones en días especiales y ayuda para alimentación. Se tienen convenios institucionales para beneficio de los empleados y su grupo familiar.

El educador del siglo XXI, en los centros Compañía de María, comprende y actúa en una sociedad con una realidad profundamente compleja y cambiante. Tiene un papel fundamental en el aula, pero pasa de ser el actor y expositor principal a orientador, guía y asesor del alumno, atendiendo la formación completa del mismo.

Con profesionalidad y entrega, desarrolla competencias que le permiten seleccionar y transmitir la información, generar y enfrentarse a nuevos retos promoviendo una educación de calidad y haciendo avanzar a los alumnos hacia las metas previstas.

Crea una atmósfera en el aula de respeto y comprensión y elabora propuestas educativas acordes con la naturaleza de cada alumno. El aprendizaje se convierte en una experiencia personal y en ella, el maestro, como experto y en su papel de líder influyente, le guía y motiva en su avance continuo, estableciendo objetivos de forma conjunta y convirtiéndose en mediador del aprendizaje.

El docente forma un binomio con cada alumno y realiza un seguimiento personalizado durante todo el proceso. Utiliza los medios y los recursos necesarios para responder a las necesidades y ofrecer oportunidades de crecimiento. Su compromiso personal, su capacidad comunicativa y su empatía con los alumnos le llevan a tener una actitud de ayuda y servicio desde la sensibilidad, la tolerancia y el respeto en defensa del principio de la equidad de oportunidades." Tomado del Modelo Pedagógico de la Compañía de María, SIGNA.

Fe en el propio trabajo y en cada alumno	Autoridad moral y profesional	Aptitudes personales para facilitar el aprendizaje	Capacidad para compartir saberes	Actitud de escucha y buena comunicación	Espíritu de cooperación con sus compañeros y compartir lo que sabe y aprende	Conocimiento para enfrentarse a las nuevas situaciones sociales y tecnológicas
--	-------------------------------	--	----------------------------------	---	--	--

Contratación del personal, clasificación y rotación

[GRI 401-1] [GRI 401-2]

El Colegio de la Compañía de María vela por el bienestar y el buen desempeño de sus colaboradores, promueve la motivación, el desarrollo de un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con la institución, procura enriquecer su proyecto de vida, fortalecer sus competencias y desde su quehacer específico, en cada área de desempeño, conducir a otros al conocimiento y desarrollo de sus propios valores. El impacto positivo está en todo el personal vinculado al Colegio de la Compañía de María-Medellín. El Colegio está implicado directamente con los colaboradores al momento de hacer la contratación de estos.

	2021		Ingresos		Retiros		2022	
Grupo de edad	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de 30	2	18	0	3	0	3	2	18
Entre 30 y 50	9	49	0	5	0	1	9	53
Mas de 50	2	29	0	0	0	3	2	26
TOTALES	13	96	0	8	0	7	13	97
Resumen	109		8		7		110	

En el cuadro anterior se puede observar la rotación del personal durante el año 2022. En resumen, ingresaron 8 mujeres y se retiraron 7, entre docentes y personal de servicios generales.

Grupo de edad	Ingresos		Retiros	
	H	M	H	M
Menos de 30	0%	17%	0%	17%
Entre 30 y 50	0%	10%	0%	2%
Mas de 50	0%	0%	0%	10%
TOTALES	0%	8%	0%	7%
Resumen	7.3%%		6.4%	

Porcentualmente la rotación de personal refleja lo siguiente: el ingreso de los menores de 30 años es el 17% mientras que la franja entre 30 y 50 años es del 10% para ponderar los ingresos en el 7,3%. Los retiros representan el 6,4% de la planta en el año 2022.

Al momento de otorgar beneficios a los colaboradores todos quedan en igualdad de condiciones sin entrar a diferenciar aspectos funcionales. Esto es, todos gozan de las mismas prerrogativas que se establecen para el personal.

CLIMA LABORAL Y RELACIONES ENTRE LOS DIFERENTES ESTAMENTOS

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA 402 RELACIONES OBRERO-PATRONALES 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al periodo de rendición de la información

Ese tema materializa uno de los objetivos institucionales referidos al cuidado de las personas y en particular de los colaboradores que prestan el servicio en el Colegio, mantener un buen clima laboral es un indicador de un diálogo abierto, franco y permanente en el que el respeto mutuo en las relaciones cercanas y de confianza permanece en las relaciones.

Cada día se realizan actividades de formación personal que favorecen la relación entre pares y aseguran la ayuda mutua y el trabajo en equipo. Esto genera un impacto positivo porque la convivencia laboral asegura una mayor calidad en la prestación del servicio.

Los colaboradores tienen un contrato especial de trabajo por el año escolar completo. Durante su proceso tienen acompañamiento para resaltar sus fortalezas y debilidades y para dar estrategias para mejorar en todos los aspectos.

Períodos mínimos de notificación [GRI 402-1]

Al final del año escolar, los colaboradores hacen la evaluación de desempeño y después de esta reciben la realimentación de los aspectos que se deben fortalecer.

Para el personal docente, un mes antes de terminar el año escolar, se notifican los cambios operativos.

El régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores privados es el código sustantivo de trabajo (ley 115 de 1994, art. 196). El Código sustantivo de Trabajo establece que los contratos de los docentes privados se hacen por 10 meses. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia estableció que los contratos pueden ser por un periodo mayor o menor, cuando las partes así lo acuerden (Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia de febrero 14 de 1997).

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 3-3] [GESTIÓN DEL TEMA GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

A partir de la premisa innegociable, que nuestros colaboradores son el elemento más importante en nuestro quehacer, el Colegio se compromete con el tema de salud y seguridad en el trabajo, dando cumplimiento a todos los estándares de la normativa pertinente; esto permite que los lugares y ambientes de trabajo sean seguros y saludables. Cada uno de los miembros de la Comunidad Educativa ha tomado consciencia de la importancia del cuidado de su propia vida y la de los demás, se muestran responsables y contribuyen a la implementación de estrategias para la prevención de riesgos. Existe un plan de trabajo anual que se evalúa de forma periódica mediante auditorías internas o externas en las que se reconocen las inconformidades con la intención de implementar soluciones concretas para mejorar el proceso. Se tienen diferentes sistemas de vigilancia que permiten hacer seguimiento y control de cualquier incidente o peligro.

Estrategias para fomentar el autocuidado en el SST



Capacitaciones: de temas específicos por tarea o labor, al igual que de aspectos generales, garantizando el aprendizaje y práctica consciente del cuidado de la seguridad y salud. La organización brinda la posibilidad de participar de capacitaciones en otros lugares fuera de la empresa, teniendo en cuenta la programación y el objetivo de estas.

Inspecciones: se hacen en los puestos de trabajo. Se evalúan y evidencian la pertinencia de los recursos, materiales, implementos y elementos necesarios para el desarrollo de las labores y tareas asignadas y que cumplan con las normas vigentes.

Inspecciones: se hacen en los puestos de trabajo. Se evalúan y evidencian la pertinencia de los recursos, materiales, implementos y elementos necesarios para el desarrollo de las labores y tareas asignadas y que cumplan con las normas vigentes.

Realimentación de acciones propias: teniendo en cuenta la movilidad dentro de la empresa de todos los colaboradores, se hace reconocimiento de las LECCIONES APRENDIDAS. Se trata de identificar situaciones vividas por los compañeros y exponerlas para ser analizadas y evidenciar los pros y contras de lo ejecutado.

Cuidado y acompañamiento: lo más importante para la organización es el cuidado de cada uno de sus colaboradores. La escucha, la cercanía y la confianza son el eje central para el acompañamiento de cada una de las situaciones que se presentan en los colaboradores

Definición de "UBICACIONES DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVAS"

La evaluación del sistema es un requisito anual determinado en la Resolución 0312 de 2019, que en el que se determinan los indicadores mínimos de gestión. Mediante esta actividad, se detectan hallazgos de cumplimiento o no, pues se trata de una revisión en la que se evidencia lo que se desarrolló en el año de acuerdo con el plan de trabajo.

Los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta definida por el Ministerio del Trabajo, para evaluar el nivel de conformidad frente al diseño e implementación del sistema como tal.



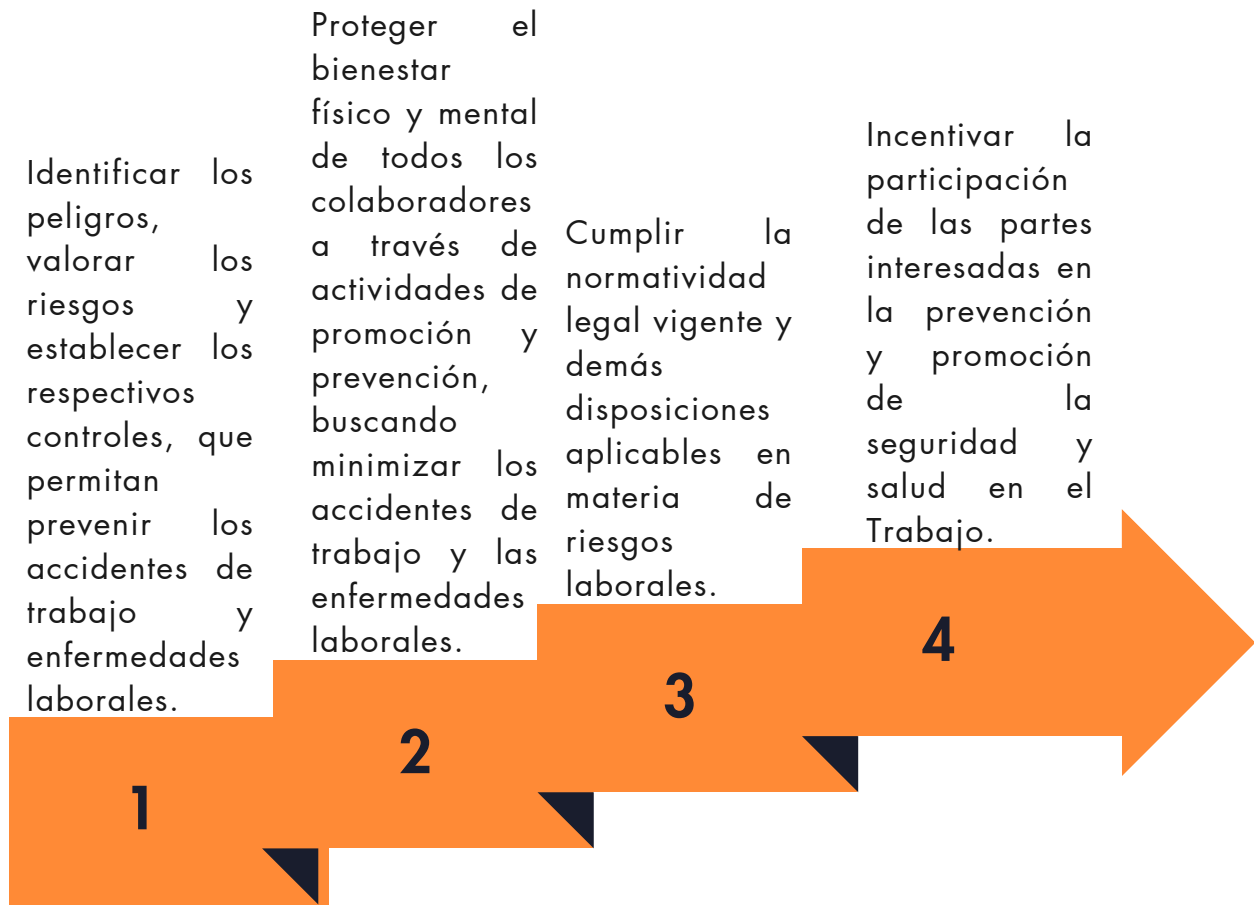
La gráfica nos permite ilustrar cómo el Colegio ha ejecutado las acciones legales con un nivel de cumplimiento aceptable desde el año 2020 el cual se encuentra por encima del 85% (rango sugerido por la norma).

Como se observa en la gráfica en el año 2022 pese a que bajó el indicador con relación al año 2021, nos encontramos cumpliendo con el nivel aceptable exigido por la legislación.

Sistema de gestión de la salud y [GRI 403-1] seguridad en el trabajo

El Colegio reconoce la importancia del talento humano y la alta dirección se compromete con la implementación, el seguimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COMPROMISOS DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL SST



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes [GRI 403-2]

Se cuenta con una metodología para la identificación de Peligros, evaluación y valoración de los riesgos la cual se actualiza de manera anual con el fin de detectar cuáles son los peligros y riesgos prioritarios y establecer medidas de prevención y control para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Los hallazgos son la entrada para el plan del año siguiente. Hay aspectos que se evalúan permanentemente porque se consideran transversales y que son necesarios para el sistema. Por ejemplo, hay exposiciones riesgo inherente al trabajo de los docentes, como problemas de la voz, riesgos biomecánicos y ergonómico y el riesgo psicosocial en su relacionamiento con padres y alumnos. Se mitiga con la permanente evaluación médica de parte de especialistas en fonoaudiología, fisioterapia y psicología.

Investigación de incidentes



Se han presentado un total de 7 accidentes de trabajo (AT) en el año 2022, 10 en el 2021, 3 en el 2020 y 6 en el 2019, los cuales frente a la distribución de los peligros prioritarios se encuentra una mayor proporción en las caídas al mismo nivel, seguido de contacto con herramientas corto punzantes, posturas forzadas y golpes por o contra. En cuanto a la severidad, ha representado un total en los últimos 4 años de 499 días de incapacidad, asociados a esguinces de miembro inferior por las caídas



NO ACEPTABLES

Dentro de los peligros críticos o no aceptables identificados en la matriz, se encuentra específicamente para el área de servicios generales: el ingreso a espacios confinados y para todos los empleados la exposición al virus SARS-COV 2.

ACEPTABLE

Los aceptables: están enfocados para el cargo de servicios generales por la exposición al trabajo en alturas, mecánico por manipulación de herramientas manuales, locativas por uso de escaleras, químico por manipulación de sustancias de aseo y mantenimiento y físico por exposición a radiaciones no ionizantes. Para todos los empleados: el público por robo o violencia en vía pública.

MEJORABLES

Los mejorables: se encuentra personal administrativo y docentes expuestos al peligro físico por iluminación, biomecánico por carga estática, dinámica y sobreesfuerzos y uso de la voz; mecánico por manipulación de herramientas de oficina; y todos los empleados por locativo por uso de escaleras y pisos; físico-químico por incendios; tránsito por desplazamientos; biológico por macro organismos; y psicosocial por carga mental.

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

La gestión frente a la implementación de los controles operacionales nos permite contar con un nivel de exposición bajo a los peligros biomecánicos y locativos de mayor incidencia para el personal docente y administrativos.

Esto minimiza el riesgo de desarrollar enfermedades laborales.

Los peligros aceptables y no aceptables se han incluido dentro de los riesgos laborales y están enfocados específicamente en el área de servicios generales, facilitando la intervención oportuna de los mismos.

Todos los accidentes han sido reportados e investigados ante la ARL durante los tiempos legales reglamentarios. De igual manera, se han implementado los planes de acción para su intervención.

El compromiso diario de todos los colaboradores es: mitigar cada una de las situaciones de riesgo que sean identificados y evaluados durante el desarrollo de las labores.



Servicios de salud en el trabajo y promoción de la salud de los trabajadores

Está diseñada e implementada una matriz de exámenes médicos ocupacionales (profesiograma) relacionando el tipo y la cantidad de exámenes que debe realizarse cada uno de los colaboradores de acuerdo con su función, tarea o labor a desarrollar dentro del colegio. Los exámenes se realizan a los colaboradores cuando van a ingresar por primera vez a la empresa, también se hacen de forma periódica con los que tienen continuidad en sus contratos y se les informa a quienes terminan su vinculación laboral, hacerse el examen de retiro.

Todos estos procesos tienen el objetivo de hacer conocer las condiciones de salud de los colaboradores y aportar oportunamente a las necesidades que se presenten o se identifiquen en ellos. Para llevar a cabo estos procesos de exámenes médicos ocupacionales, el colegio cuenta desde hace varios años con un aliado estratégico, una IPS LABORAL.

Anualmente, el aliado estratégico entrega un informe detallando los hallazgos en varias áreas evaluadas mediante los exámenes médicos laborales, el cual es un insumo para los programas de vigilancia y estilos de vida saludable.

Para dar continuidad a los procesos del cuidado de los colaboradores, se han implementado tres programas de vigilancia:

- PVV: programa de vigilancia de la voz.
- PVO: programa de vigilancia osteomuscular.
- PVP: programa de vigilancia de Riesgo Psicosocial.

Anualmente, para cada uno de ellos se estructura un plan de trabajo teniendo en cuenta los hallazgos y faltantes del año anterior y dar continuidad a las actividades programadas.

De acuerdo con las conclusiones por aplicación de la encuesta de Riesgo Psicosocial 2022, hay un riesgo BAJO, tanto para las condiciones intralaborales como las extralaborales.

Otros aspectos relevantes en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[GRI 403-4] [GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-7]

PARTICIPACIÓN

Tanto el Comité de Convivencia como el de SST son representativos en temas de salud en el trabajo y mejora del clima laboral.

**16
colaboradores
participan**

**Intranet y
Carteleras**

COMUNICACIÓN

La información en temas de SST y otros temas importantes de la administradora de riesgos, se divulga para conocimiento de la comunidad educativa.

FORMACIÓN

De acuerdo con las necesidades detectadas en las evaluaciones se define el plan de capacitaciones

**Se hicieron 10
encuentros**

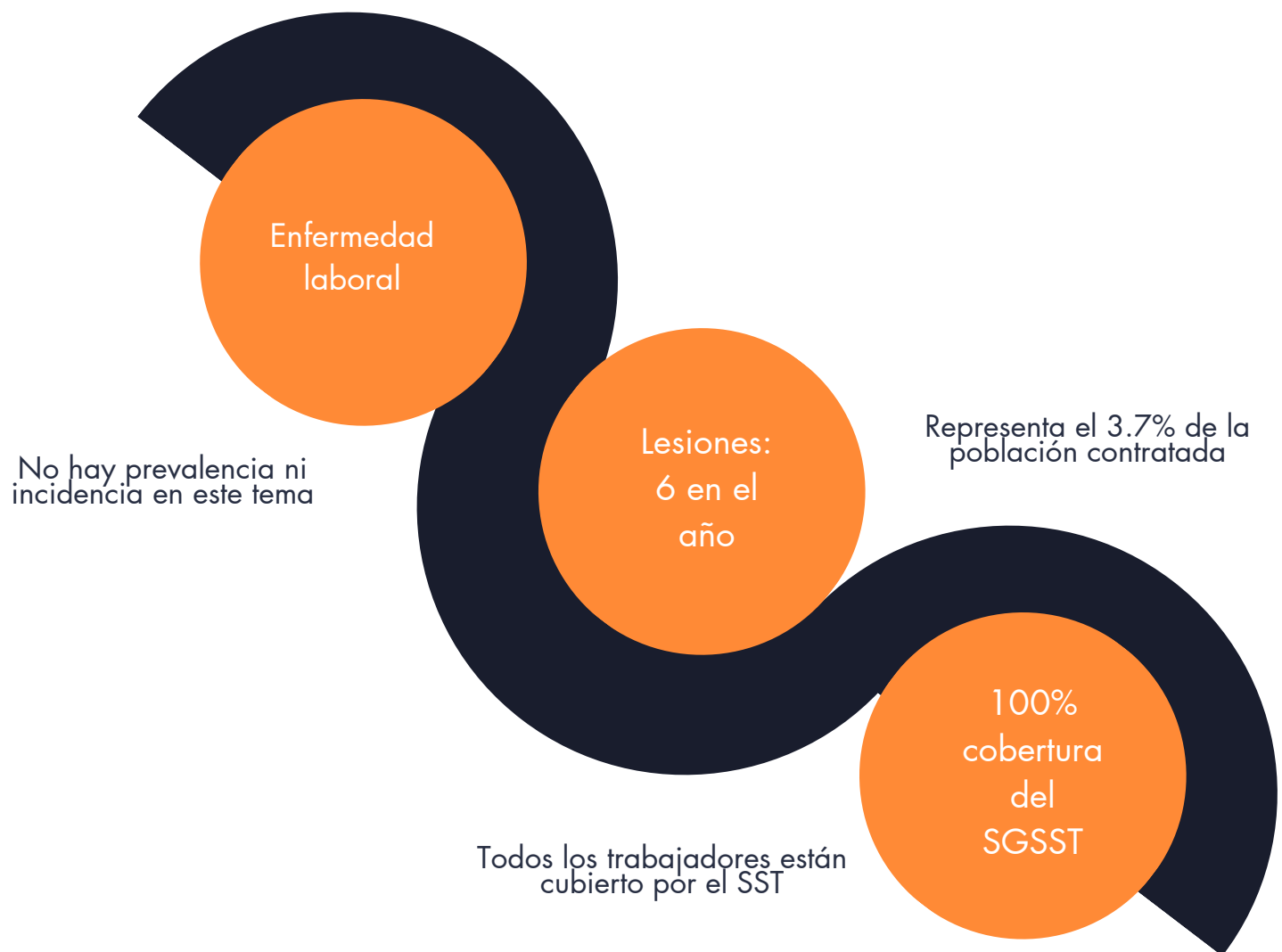
**El
autocuidado**

PREVENCIÓN

Se propende por la toma de conciencia de cada colaborador sobre la importancia de la prevención y acciones seguras, evitando los peligros y exposiciones al mismo.

Cobertura del SST y materialización de riesgos

[GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]



Las seis lesiones que se presentaron en el año 2022 se resumen de la siguiente manera, no sin antes aclarar que se han tomado las medidas correspondientes para prevenir la repetición y fortalecimiento del concepto del autocuidado

Proporción de accidentes por tipo de peligro

Tipo de Peligro	Cantidad de accidentes	Días de incapacidad	Frecuencia de accidentes	Severidad de accidentes
Peligro mecánico	1	0	0,67%	0,00%
Biomecánico - Sobre esfuerzo	2	6	1,33%	4,00%
Locativo - Caída	2	8	1,33%	5,33%
Mecánico - Líquidos calientes	1	9	0,67%	6,00%

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS COLABORADORES

[GRI 3-3 GESTIÓN DEL TEMA 404 FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El talento humano se convierte en una de las prioridades del Colegio y por ello todas las iniciativas de formación son parte de nuestro esfuerzo constante hacia el fortalecimiento de las habilidades personales y profesionales de cada uno de los colaboradores, además de constituirse en un elemento clave de competitividad organizacional.

Se hace un plan de inducción y acogida en el cual buscamos generar un primer acercamiento con nuestros nuevos colaboradores en el contexto educativo, se tratan como: Sistema de Gestión de la Calidad, manejo de la plataforma School Pack, Educación Personalizada, el Principios del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), entre otros específicos para su cargo y de acuerdo con su perfil.

En el tema material NO GRI relacionado con la Innovación y Gestión del Conocimiento aparecen descritos algunos temas de capacitación y formación de los docentes.

Se tiene en cuenta una formación técnica especializada para fortalecer los conocimientos específicos de nuestros colaboradores según el rol y las necesidades, específicamente para acompañarlos en su proceso. Para ellos, se escogen diferentes momentos. Se trata no solo de capacitar sino también de formar un enfoque crítico-reflexivo en el que haya un verdadero interés por el buen desarrollo del quehacer de cada colaborador.

PROPÓSITOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN



Ampliar los procesos de apropiación del Proyecto Educativo Institucional PEI y el Plan de Desarrollo Institucional PDI, SIGNA (Modelo Pedagógico), Unitas (Pastoral del Colegio) como formación y fortalecimiento del sentido de pertenencia además, para mejorar la calidad de vida.

Ampliar la oferta de capacitación



La manera cómo se gestiona este tema, depende de la categoría del grupo de colaboradores:

Para los docentes y personal directivo:

La calidad de los mejores centros educativos está ligada inexorablemente a la selección de los candidatos idóneos para el ejercicio docente y al acompañamiento en su formación permanente. En La Compañía de María se apoya al profesorado en el desarrollo profesional, de forma individual y grupal, a partir de propuestas formativas vinculadas a las necesidades reales de los docentes en su trabajo diario, en las que se fomenta el trabajo en equipo, la reflexión y la participación. Esta oferta formativa se convierte en un punto clave para que el cuerpo docente pueda adaptarse a los cambios que la realidad y el sistema educativo impone, de forma continua y exigente, con la introducción de herramientas y nuevos modos de pensar acerca de la enseñanza y el aprendizaje. A partir de una formación de calidad, el maestro adquirirá conocimientos, competencias y habilidades que le permitan mejorar las técnicas y metodologías didácticas que utilizará en el aula para responder a las necesidades del alumno, de la sociedad y del mundo laboral.

Para los colaboradores de servicios generales:

Los temas de interés para estos colaboradores están orientados a las necesidades que se presentan en el día tras día tales como: Etiqueta, protocolo y servicio al cliente, bioseguridad y esquemas básicos de limpieza, tratamiento de pisos y manejo de maquinaria, seguridad y salud en el trabajo, reciclaje y manejo de basuras, manejo de residuos químicos, técnica en jardinería y zonas verdes, etc. Los componentes de capacitación se enfocan en el ser y en el hacer.

Para el personal administrativo:

Las dinámicas empresariales y de orden legal, marcan la pauta en los procesos de formación de los colaboradores que sustentan la estructura administrativa. Los temas de actualización tributaria, planeación estratégica, presentación de informes, atención al cliente y otras novedades administrativas, conforman el conjunto de saberes que se imparten a este grupo de apoyo, para garantizar la adecuada marcha de la Institución.

Panorama de riesgos

En general el riesgo asociado por desconocimiento de las funciones cubre aspectos no solo de seguridad personal sino complementos de satisfacción por el desarrollo de la labor. El riesgo sicosocial en una entidad de servicios educativos afecta la reputación con efectos nocivos para la salud financiera de la Institución.

Las formas de mitigación contemplan refuerzos en las habilidades especiales de cada cargo, pero sobre todo se propende por fortalecer a la persona en los aspectos espiritual y emocional. Las actividades de bienestar que se realicen también hacen parte de la mitigación porque se tiene en cuenta a cada uno, sus necesidades y, en algunas ocasiones, a las familias.



Promedio de horas de capacitación por año por empleado y programas

[GRI 404-1] [GRI 404-2]

Clasificación personal	2021		2022	
	Número de horas capacitación	Número de personas capacitadas	Número de horas capacitación	Número de personas capacitadas
Docentes	174	64	162	64
Alta dirección	1749	3	162	4
Mantenimiento	60	7	58	7
Servicios Generales	60	7	58	7
Administración	17	21	14	21
Extrahorario	10	3	12	3
Practicantes	174	7	174	6
TOTALES	669	11296	6400	112

El Colegio de la Compañía de María, vela por el buen desempeño y el bienestar del personal. Promueve la motivación y la actualización para que estos alcancen un sentido de pertenencia y compromiso con la institución, enriquezcan su proyecto de vida, fortalezcan sus competencias y conduzcan a otros al conocimiento y desarrollo de sus propios valores.

Para la capacitación del personal se establecen políticas de recursos humanos y desarrollo de las personas. Los planes de capacitación comprenden objetivos y actividades de carácter pedagógico, científico, religioso y la formación en valores. A continuación se exponen estos criterios:

En lo pedagógico	Asignación de ayudas para diplomados y cursos
	Participación en congresos, seminarios, conferencias y/o coloquios ofrecidos por instituciones educativas o aquellas que se interesan por el quehacer pedagógico del docentes: colegios, universidades, editoriales, empresas privadas o del estado.
	Convenio con instituciones universitarias para el estudio de diplomados.
	Jornadas pedagógicas programadas por la institución.
	Semanas de capacitación: se dan antes de iniciar las actividades escolares en el primer y segundo semestre del año, durante la semana de octubre
	Días pedagógicos: fechas programadas en el calendario escolar durante el año
	Lectura de documentos y libros, sugeridos por la Recotra, las coordinadoras de área, la bibliotecóloga y por otros docentes, en reuniones de área son motivo de discusión, análisis y reflexión.
	Permanente actualización del saber pedagógicos
	Ayuda del 20% para estudios universitarios a nivel Postgrados, Maestría en su saber específico.
	En lo científico
En lo religioso y la formación en valores	Formación humano - cristiana de los docentes. Por esta razón, la rectora busca en el diario acontecer situaciones de reflexión y análisis que enriquezcan la dimensión espiritual de las personas.
	Oración y reflexión diaria antes de iniciar la jornada escolar
	Reflexión semanal dirigida por la rectora; desde una temática bíblica aplicada a la realidad
	Jornadas penitenciales en tiempos litúrgicos especiales.
	Celebración comunitaria del sacramento de la eucaristía
	Ejercicios espirituales para el personal
	Diálogo permanente de la rectora con cada persona.
La Asociación de Padres de Familia, con el apoyo de la institución, también abre espacios de participación de los docentes en las conferencias, seminarios, congresos, la escuela de padres y los eventos que buscan dar profundidad al proyecto de vida personal. Además, aporta en este aspecto con la entrega del boletín "Encuentro".	

Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional

[GRI 404-3]

100 %

A todos los colaboradores se les hace una evaluación de desempeño para validar sus competencias laborales.

Con la evaluación de los colaboradores se pretende identificar fortalezas y aspectos por mejorar, además es la base para identificar necesidades de mejoramiento tanto en el desempeño, como en formación específica y así, poder implementar planes de mejoramiento que permitan seguir creciendo y fortalecer la labor de cada uno. Se hace una autoevaluación y luego se tiene un diálogo con su responsable inmediato, para hacer devolución de los aspectos más relevantes.

LOS DERECHOS HUMANOS

[CONTENIDO 3-3] [GESTIÓN DEL [GRI 405] DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016 Y [GRI 406] NO DISCRIMINACIÓN 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El enfoque del modelo pedagógico es la Educación Personalizada donde el centro de la educación es la persona. Toda intención pedagógica, siempre va orientada al respeto de los derechos de los estudiantes que no solo incluye el de estudiar sino, el cuidado de la persona, el respeto a su dignidad, la no discriminación, el favorecimiento a su autodeterminación, etc.

“Podemos decir que el derecho humano a la educación se cumple cuando está disponible, es accesible y adaptable; en otras palabras, significa que además de tener escuelas abiertas a las que todos los niños puedan llegar, estas son capaces de atraer a sus estudiantes, y serán conducidas de tal forma que permanezcan estudiando hasta completar el nivel educativo. Para ello es imprescindible que la comunidad educativa entienda y valore para qué se está educando.”
UNESCO

“l. Se debe cuidar especialmente la dignidad de los niños que se nos confían, deben ser protegidos de cualquier conducta que suponga el uso de violencia, intimidación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o escolar.

m. Por ningún motivo se puede entrar en contacto con menores a través de internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para proponer o concertar con ellos encuentros con fines sexuales, o de detrimento de su persona y su dignidad.”

El respeto por los derechos humanos está inmerso en nuestro quehacer. La Enseñanza es una entidad socialmente responsable, tiene el compromiso sólido de reconocer una política de derechos humanos cuyo alcance abarque no solo el respeto a sus empleados en temas como: derecho al trabajo digno, justa remuneración y sin prácticas asociadas al acoso y la discriminación, además, también, declarar que la inclusión, la no discriminación por razón alguna, son prácticas que fortalecen su reputación y apoyan el logro de los objetivos institucionales. Es un tema transversal en el desarrollo de las políticas que se visibiliza en el clima laboral y el estricto cumplimiento de la ley.

El Colegio tiene el compromiso sólido de reconocer una política de derechos humanos cuyo alcance abarque no solo el respeto a sus colaboradores en temas como: igualdad de oportunidades, derecho al trabajo digno, justa remuneración y la eliminación de prácticas asociadas al acoso y la discriminación, sino también, declarar que la inclusión, no discriminación por razón alguna y la equidad de género, son prácticas que fortalecen su reputación y apoyan el logro de los objetivos institucionales. Es un tema transversal en el desarrollo de las políticas que se visibiliza en el clima laboral y el estricto cumplimiento de la ley. El respeto profundo de los derechos humanos está implícito en el relacionamiento con los grupos de interés ya que representa un elemento fundamental para potenciar el progreso sostenible, más allá del mero cumplimiento de las normas vigentes.

Los indicadores asociados a este estándar se encuentran en [GRI 2-7] Empleados y [GRI 202-1] Presencia en el mercado.



RELACIONAMIENTO CON EL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 410 PÁCTICAS DE SEGURIDAD 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

El personal de vigilancia del Colegio es externo con la empresa G4S cuyos empleados son capacitados cada año con cursos en tema de derechos humanos y en la inducción y reinducción que da la empresa periódicamente. Lo anterior para dar herramientas que les permitan desempeñar su labor con calidad y valor agregado. De acuerdo con el código de ética y la formación en valores que se ofrece en el servicio que se presta, así mismo todos los colaboradores y los de seguridad privada reciben la misma formación para que haya unos criterios comunes en el trato a las personas y en las relaciones interpersonales. Existe muy buen acompañamiento para evitar impactos negativos en la labor de cada día.

El personal de seguridad del Colegio desempeña una función importante que impacta la seguridad y los derechos humanos de la Institución y de la Comunidad Educativa. Esta formación que reciben contribuye a la prevención de abusos y mitigación de los riesgos que se puedan presentar, además, los hace más conscientes de la importancia de la defensa de los derechos humanos en la construcción de una sociedad más humana y justa.

Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

[GRI 410-1]

El personal masculino de servicios generales que son en total 7 personas apoya de manera significativa el acompañamiento y vigilancia de la Institución, en todas las actividades que se realizan con público externo. Además, se cuenta una empresa de vigilancia privada que pone al servicio del Colegio varios de sus colaboradores.

El 100% de la vigilancia del Colegio es preparada en temas que fortalecen su perfil.

SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 416 SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI, pero no al período de rendición de la información

Este aspecto busca proteger, promover y garantizar la efectividad y el libre ejercicio de los derechos de las partes interesadas de la Comunidad Educativa, así como amparar el respeto a su dignidad y a sus intereses económicos, en especial, lo referente a los riesgos para su salud y seguridad. Estos derechos incluyen: el acceso a una información adecuada que les permita hacer elecciones bien fundada, aun desde la elección del Colegio.

El Colegio cuenta con herramientas para el cuidado no solo de los colaboradores a través del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino también para la comunidad educativa y visitantes mediante el sistema de área protegida de la empresa de salud EMI.

Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios

[GRI 416-1]

El servicio de educación prestado por el Colegio de la Compañía de María, se garantiza con la contratación de personal idóneo, capacitado y con el cumplimiento del perfil establecido en cada área de formación, que permita prestar un servicio educativo de calidad e innovador.

Adicionalmente el transporte escolar y restaurante son servicios prestados por empresas legalmente constituidas, con los permisos legales requeridos para cada servicio, igualmente seguimiento permanente de parte del Colegio, evaluación periódica de cada servicio para prevenir situaciones de riesgos en el servicio prestado a la comunidad educativa.

Igualmente, un seguimiento periódico a los proveedores que suministran servicios, que garantice la calidad del servicio prestado de parte del Colegio.

Incidentes de incumplimiento relacionado con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios.

[GRI 416-2]

El servicio de transporte, no obstante, los riesgos inherentes al servicio de transporte (riesgo público por el hecho de estar en la calle, riesgo vial, riesgos climáticos y los riesgos mecánicos asociados al estado del vehículo) no se han presentado situaciones que materialicen el riesgo.

En el servicio del restaurante, se toman las debidas precauciones asociadas a la prestación del servicio de alimentación (superficies calientes, escape de gases, alimentos en descomposición y deficiente manipulación de los alimentos). No se han presentado incidentes asociados a este servicio.

El mapa de riesgos visibiliza los tipos de exposiciones asociados al servicio de educación y establece prácticas de mitigación para el tratamiento de los riesgos; así mismo se establecen planes de mejoramiento y se hace seguimiento continuo en la evaluación periódica de los proveedores para minimizar los incidentes que puedan llevar a incumplimientos en el servicio prestado.

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

[CONTENIDO 3-3 GESTIÓN DEL GRI 418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016]

Para el Colegio, las partes interesadas representan la razón de ser del servicio que se presta, por lo tanto, hay un respeto profundo por la persona. Existe una confidencialidad frente a la información y a la protección del ser humano. De acuerdo con eso, desde la Compañía de María se tiene la política de protección de datos, en el "Manual Interno de Políticas y Procedimientos para el Tratamiento de Datos Personales" que puede ser consultado en [Tratamiento de datos](#).

RESPONSABILIDAD CON LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE

El compromiso del Colegio en la reserva de la información recolectada de terceros se materializa en la actitud de los colaboradores encargados de procesarla y para el efecto, las personas que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal tienen la obligación de sostener el secreto profesional. Esa es la principal responsabilidad en cuanto a los recolectores de dicha información. Por el carácter de sensibles, los datos que se recolecten tienen restricción en su uso, conforme a la norma (Ley 1581 de 2012), y uno de los principios fundamentales de la protección de la información es que los datos personales solo se van a poder recoger para su tratamiento, cuando sean convenientes, pertinentes y no excesivos con relación al campo y las finalidades determinadas. Además de esto, la ley deja claro que el tratamiento de los datos requerirá del permiso del titular de estos.

Las responsabilidades específicas en este tema pueden resumirse en:

- A. Guardar la reserva de la información suministrada por los padres de familia, visitantes, proveedores, colaboradores y/o terceros y que tenga carácter de reservada en los términos establecidos en las normas correspondientes.
- B. Garantizar la seguridad de acceso a sus sistemas informáticos y a los archivos físicos en los que se almacena documentación contractual y comercial de sus clientes;
- C. Dar cumplimiento a las exigencias legales en materia de protección de datos de carácter personal, empresarial y comercial.
- D. Los colaboradores que por razón de su cargo o de su actividad profesional dispongan de datos, deberán observar las recomendaciones definidas en todo este apartado

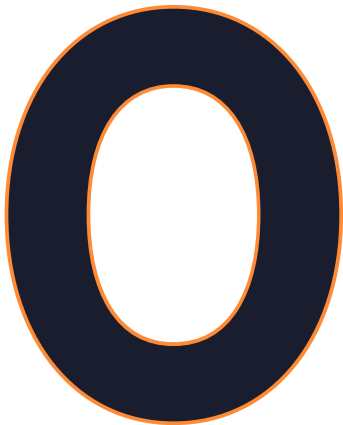
Estas responsabilidades son de obligatorio y estricto cumplimiento por parte de todos los colaboradores del Colegio, y terceros que obran en nombre de la Entidad.

El incumplimiento originará sanciones de tipo laboral o responsabilidad contractual según el caso, sin perjuicio del deber de responder patrimonialmente por los daños y perjuicios que cause a los titulares de los datos por el incumplimiento de estas políticas o el indebido tratamiento de los datos.

Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente.

[GRI 418-1]

El Colegio es muy cuidadoso en el uso y tratamiento de datos y otra información de las partes interesadas.



QUEJAS DE VIOLACIONES A LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE

No hay quejas documentadas en este aspecto. Existe una política de tratamiento de datos como se expresa en el texto anterior. Habeas Data se encuentra registrado en Industria y Comercio como protección.

No hay incumplimiento de las disposiciones legales vigentes y de los estándares (voluntarios) relativos a la protección de la privacidad del cliente.

No hay impactos o efectos que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.



INDICE DE CONTENIDOS GRI

Índice de contenido GRI						
Declaración de uso		El Colegio de la Compañía de María La Enseñanza Medellín ha informado de conformidad con los Estándares GRI para el período enero 1 a diciembre 31 de 2022.				
GRI 1 usado		GRI 1: Fundamentos 2021				
Estándar(es) sectorial(es) GRI aplicable(s)		N/A				
GRI ESTÁNDAR/ OTRA FUENTE	REVELACIÓN	UBICACIÓN	OMISIÓN			ESTANDAR SECTORIAL GRI REF. NO..
			REQUISITO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN	
			OMITIDO			
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizativos	5	Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.			
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	18				
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	18				
	2-4 Reexpresiones de información	18				
	2-5 Verificación externa	19				

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	19					
	2-7 Empleados	26					
	2-8 Trabajadore s que no son empleados	29					
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	32					
	2-10 Nombramie nto y selección del máximo órgano de gobierno	37					
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	37					
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	42,733333 33					
	2-7 Empleados	46,419047 62					

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	40					
	2-15 Conflictos de intereses	40					
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	41					
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	42					
	2-18 Evaluación del desempeño o del máximo órgano de gobierno			NA	Los miembros del Consejo Directivo no son evaluados		
	2-19 Políticas de remuneración			NA	Los miembros del Consejo Directivo no reciben remuneración por el desarrollo de sus actividades.		

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-21 Ratio de compensación total anual			NA	Información confidencial		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4					
	2-23 Compromisos y políticas	42					
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	46					
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	48					
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	50					

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	50					
	2-28 Afiliación a asociaciones	51					
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	29					
	2-30 Convenios de negociación colectiva			NA	No hay Información		

Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	54	Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.			
	3-2 Lista de temas materiales	55 - 57				
Resultados económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			NA	Restricciones de confidencialidad	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido			NA	Restricciones de confidencialidad	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático			NA	Restricciones de confidencialidad	
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			NA	Restricciones de confidencialidad	
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno			NA	Restricciones de confidencialidad	

Presencia en el mercado						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	85				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Proporción es del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local	85				
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	86				

Impactos económicos indirectos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	87				
GRI 203: Impactos económico s indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestruct ura y servicios apoyados	89				
	203-2 Impactos económico s indirectos significativ os	89				
Prácticas de adquisición						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	90				
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	91				

Anticorrupción

<p>GRI 3: Temas materiales 2021</p>	<p>3-3 Gestión de temas materiales</p>	<p>92</p>				
<p>GRI 205: Anticorrupción 2016</p>	<p>205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción</p>	<p>93</p>				
	<p>205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>	<p>93</p>				
	<p>205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</p>	<p>93</p>				

Comportamiento anticompetitivo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	94				
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo 2016	206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitivo, 95					
	antimonopolio y prácticas monopólicas					
Impuesto						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 207: Impuesto 2019	207-1 Enfoque tributario			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-3 Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-4 Presentación de informes país por país			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	

Formación en la vida y para la vida						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	57				
Indicador No GRI	No GRI: Indicadores del proceso de Formación Integral (FI)	59				
Participación y compromiso en la marcha común						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	60				
Indicador No GRI	No GRI: Actividades de acompañamiento psicológico a la Comunidad Educativa	62				

Materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	71				
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	73				
	301-2 Materiales de entrada reciclados utilizados	73				
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje	73				

Energía						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	78				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organizació n	79				
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización			N/A	Solamente hay unas instalaciones que ocupamos	
	302-3 Intensidad energética	80				
	302-4 Reducción del consumo de energía	80				
	302-5 Reducción de las necesidade s energéticas de productos y servicios	80				

Agua y afluentes

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	78				
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido 80					
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con las descargas de agua		80			
	303-3 Extracción de agua	80				
	303-4 Descarga de agua	80				
	303-5 Consumo de agua	80				

Biodiversidad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	82				
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales de propiedad, arrendados, administrados en, o adyacentes a, áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas			N/A	No tenemos los sitios descritos	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, 83					
	productos y servicios en la diversidad biológica					
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	83				
	304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y especies de la Lista Nacional de Conservación con hábitats en áreas afectadas por operaciones			N/A	No aplicamos en las listas descritas	

Emisiones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (alcance 1) de GEI			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
	305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI			N/A	No hemos hecho la medición de huella	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)				N/A	No hemos hecho la medición de huella
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas significativas				N/A	No hemos hecho la medición de huella

Residuos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	71				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativo s relacionado s con los residuos	75				
	306-2 Gestión de impactos significativo s relacionado s con los residuos	75				
	306-3 Residuos generados	75				
	306-4 Residuos desviados de la eliminación	75				
	306-5 Residuos destinados a la eliminación	75				

Evaluación ambiental del proveedor						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios ambientales			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
Empleo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	95				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	97				
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo	97				
	401-3 Licencia parental			N/A	No hubo nacimientos de hijos de empleados	

Relaciones obrero-patronales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	99				
GRI 402: Relaciones Obrero- Patronales 2016	402-1 Períodos mínimos de notificación con respecto	99				
	a los cambios operativos					
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	100				
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	101				
	403-2 Identificació n de peligros, evaluación de riesgos e investigació n de incidentes	102				
	403-3 Servicios de salud ocupacional	105				

	<p>403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</p>	106				
	<p>403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo</p>	106				
	<p>403-6 Promoción de la salud de los trabajadores</p>	106				
	<p>403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales</p>	106				

	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	107				
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	107				
	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo	107				

Gestión del conocimiento y la innovación						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	68				
Indicador No GRI	No GRI: Actividades de impacto para la gestión del conocimiento y la innovación	69				
Formación y educación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	108				
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado	111				
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	111				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	113				

Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	28				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunida des 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	28				
	405-2 Relación entre el sueldo base y la remuneració n de las mujeres y los hombres	85				
No discriminación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No salió priorizado	
GRI 406: No discriminaci ón 2016	406-1 Incidentes de discriminaci ón y medidas correctivas adoptadas			N/A	No salió priorizado	

Libertad sindical y negociación colectiva					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No existe la figura sindical
GRI 407: Libertad sindical y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en peligro			N/A	No existe la figura sindical
Trabajo infantil					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No hay información para reportar
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil			N/A	No hay información para reportar

Trabajo forzoso u obligatorio					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No hay información para reportar
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio			N/A	No hay información para reportar
Prácticas de seguridad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	115			
GRI 410: Prácticas de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o 115				
	procedimientos de derechos humanos				

Derechos de los pueblos indígenas						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No hay información para reportar	
GRI 411: Derechos de los Pueblos Indígenas 2016	411-1 Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			N/A	No salió priorizado en los temas materiales	
Comunidades locales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	23				
GRI 413: Comunidad es Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad 23					
	local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo					
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos 23					
	reales y potenciales en las comunidades locales					

Evaluación social de proveedores					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No salió priorizado en temas materiales
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales			N/A	No salió priorizado en temas materiales
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas			N/A	No salió priorizado en temas materiales
Política pública					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			N/A	No salió priorizado en temas materiales
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribucio nes políticas			N/A	No salió priorizado

Salud y seguridad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	115				
GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y	116				
	la seguridad de las categorías de productos y servicios					
	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con 116					
	los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios					
Comercializ ación y etiquetado						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	63				
GRI 417: Comercializ ación y etiquetado 2016	417-1 Requisitos para la información y etiquetado de	67				
	productos y servicios					
	417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con 67 - 68					
	la información y el etiquetado de productos y servicios					
	417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con 68					
las comunicaciones de marketing						

Privacidad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	117				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Quejas fundamenta das sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	118				
Temas en los Estándares Sectoriales GRI aplicables determinados como no materiales						
TEMA				EXPLICACIÓN		
[Título de la Norma Sectorial GRI]						
No tenemos temas sectoriales GRI para actividades de Educación.				Se trabajan tres temas materiales del sector de educación: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Formación en la vida y para la vida y Participación y compromiso en la marcha común.		