



# Diálogo intercultural para el abordaje de Comunidades

## Propuesta metodológica ARL SURA



# Diálogo intercultural para el abordaje de Comunidades

## Propuesta metodológica ARL SURA

- Co-creación de la solución
- Referentes normativos en materia de Comunidades
- El Cuidado como lineamiento corporativo
- Cultura del cuidado en Comunidades
- Plan de educación
- Beneficios



# Co-creación de la solución

# Entidades que trabajan el tema:



**MinInterior**  
Ministerio del Interior



## EXTERNAS

- MININTERIOR: SIIC
- DPS: Mapa Social
- ✓ PNUD: Estrategia territorial para la gestión equitativa y sostenible del sector de hidrocarburos
- IGAC: Mapas sobre territorios afro e indígena
- DANE Censo 2005
- MINCULTURA: Mapa de lenguas
- INSTITUTO CARO Y CUERVO: Mapa de lenguas
- MINSALUD: SISPI

## INTERNAS:

- Gestión cultural Suramericana: SAI
- Fundación Sura Proyecto Comunidades indígenas: Memoria y creatividad.



ARL | sura

EQUIPO LÍDER



EQUIPO ESTRUCTURAL



PROPÓSITO DE PROYECTO

DISEÑO DE IMPLEMENTACIÓN



PILOTO



rutas



hidrocarburos



proyectos de desarrollo



clientes corporativos



construcción  
infraestructura



# METODOLOGIA PARA EL DIÁLOGO INTERCULTURAL

Cultura del Cuidado  
en Comunidades

# Referentes normativos en materia de comunidades

# Referentes normativos:



ARL | **sura** 

## CONSULTA PREVIA: CONVENIO 169 OIT/ LEY 21-1991

- **Derecho Fundamental, de naturaleza colectiva**, que tienen los grupos étnicos (indígenas, negros y gitanos), para participar en decisiones, obras, proyectos o normas que les puedan afectar
- **Es una obligación vigente desde 1991**, cuando el Estado colombiano suscribió el Convenio 169 de la OIT, ratificada mediante Ley 21
- Después de 22 años, **se carece de una reglamentación clara y precisa.**
- Es posible que la mayoría de proyectos extractivos y de infraestructura, así como de la aprobación normativa, **requiera hacia futuro de CP**
- El **32% del territorio nacional** está reservado y titulado a grupos étnicos
- **Faltan parámetros conceptuales, organizacionales y procedimentales** en los organismos oficiales, que reduzcan la incertidumbre que implica la falta de reglamentación, y ello se traslada en costos a los usuarios.
- Se **carece de un protocolo del debido proceso de la CP**, con reglas, garantías y roles institucionales.
- **Adoptar estrategias de diálogo intercultural** para reducir posturas políticas que limitan posibilidades a la CP, y a facilitar a procesos particulares de CP que se den.
- Se han protocolizado procesos de CP: 232 entre 2003-2010: **34% en hidrocarburos, 28% infraestructura, 10% cultivos ilícitos, 6,5% minería**



# LINEAMIENTOS ANI

## CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO ESQUEMA DE APP APÉNDICE TÉCNICO 8: SOCIAL

- El concesionario debe ejecutar plan de gestión social contractual PGSC:
  - Programa de educación y capacitación al personal vinculado del proyecto incluyendo trabajadores contratados directamente, terceros o proveedores
  - Programa de vinculación de mano de obra local calificada y no calificada\* (números aproximados que defina el concesionario)
  - Programa de Seguridad industrial y salud ocupacional SISO

# LINEAMIENTOS ANI

## CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO ESQUEMA DE APP APÉNDICE TÉCNICO 8: SOCIAL

- Programa de educación y capacitación al personal vinculado del proyecto incluyendo trabajadores contratados directamente, terceros o proveedores en temas relacionados con las medidas de manejo ambiental y social del proyecto
  - Quienes:
    - Trabajadores contratados
    - Trabajadores directos
    - Trabajadores de la cadena de abastecimiento
  - Objetivo:
    - Disminuir grado de desinformación y generación de falsas expectativas.
  - Algunos temas a tratar:
    - Admón de relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo.
  - Articulación con SISO

# LINEAMIENTOS ANI

## CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO ESQUEMA DE APP APÉNDICE TÉCNICO 8: SOCIAL

- Programa de vinculación de mano de obra local calificada y no calificada\* (números aproximados que defina el concesionario)
  - Quienes:
    - Núcleos poblados de la zona de influencia directa.
    - Integración de reinsertados y personal y en estado de desplazamiento.
  - Objetivo:
    - Fomentar la vinculación laboral del personal del área de influencia directa del proyecto y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del área de influencia directa de proyecto.
  - Algunos temas a desarrollar:
    - Protocolo o metodología para vinculación de mano de obra calificada y no calificada (procedimiento de contratación, requisitos mínimos, perfiles, contactos, números de trabajadores)
- Programa de Seguridad industrial y salud ocupacional SISO

# LINEAMIENTOS INVÍAS

## CONTRATOS DE PROYECTOS NO CONCESIONADOS/CAMINOS DE LA PROSPERIDAD

- Programa 6: Formulación de un programa de gestión social con sub-proyectos que beneficien a la comunidad, entre ellos:
  - Proyecto de contratación de mano de obra
  - Proyectos productivos



# LINEAMIENTOS INVÍAS

## CONTRATOS DE PROYECTOS NO CONCESIONADOS/CAMINOS DE LA PROSPERIDAD

- Programa 6: Formulación de un programa de gestión social con sub-proyectos que beneficien a la comunidad, entre ellos:

### Proyecto de contratación de mano de obra

- Quienes:
  - Población del AID.
  - Personas reinsertadas y en estado de desplazamiento
- Objetivo:
  - Generar ingresos en los hogares de comunidades AID
  - Evitar migración de población foránea.
  - Evitar generar conflictos con Comunidades
- Algunos temas a desarrollar:
  - Perfiles laborales y disponibilidad de mano de calificada y no calificada y porcentaje de mano de obra a contratar.

# LINEAMIENTOS INVÍAS

## CONTRATOS DE PROYECTOS NO CONCESIONADOS/CAMINOS DE LA PROSPERIDAD

- Programa 6: Formulación de un programa de gestión social con sub-proyectos que beneficien a la comunidad, entre ellos:

### Proyectos productivos

- Quienes:
  - Población del AID.
- Objetivo:
  - Apoyar a las comunidades organizadas en desarrollo de proyectos productivos que contribuyan al mejoramiento de entorno y calidad de vida de la comunidad.
- Algunos temas a desarrollar:
  - Identificación de proyectos productivos.
  - Estrategias de acción
  - Ejecución de los proyectos

## DECRETO 2089 DE OCTUBRE DE 2014

### Decreto 2089 Octubre de 2014: Medidas especiales para facilitar y fortalecer la contratación de mano de obra local\*

- Porcentaje de contratación no calificado es de 100%
- Porcentaje de contratación para mano de obra calificado es de 30%

\*Comúnmente se contrata a las comunidades para actividades de mano de obra calificada y no calificada (actividades que no requieren educación técnica, tecnológica o profesional) con el fin de contribuir al desarrollo local en la región donde la empresa establece la operación.

# SG-SST: SISTEMA PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## DECRETO 1072 DE 2015. ARTÍCULO 2.2.4.6.2 Y ARTÍCULO 2.2.4.6.8

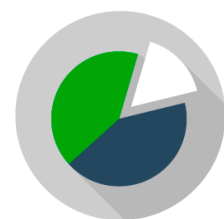
### DOCUMENTACIÓN EXIGIDA AL EMPLEADOR Y VARIABES SOCIODEMOGRÁFICAS

“Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, etnia, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo”.



# El Cuidado como lineamiento corporativo

# Hoy cuidamos:



153.062

Empresas afiliadas

15%

2'876.094

Trabajadores



10%

Fuente: Sistema de Información ARL Sura

Cultura del Cuidado  
en Comunidades

ARL | sura 

# El cuidado como lineamiento estratégico de la VPSS



# ¿Qué es Cultura del cuidado?



# Sostenibilidad corporativa



**Promover la Cultura del Cuidado con empresas y comunidades aporta a la**



# Cultura del Cuidado en Comunidades

Cultura del Cuidado  
en Comunidades

ARL | sura 

# PROPÓSITO:

Promover prácticas para el cuidado de la vida de las comunidades relacionadas con empresas cliente de ARL SURA, desde el conocimiento previo de las necesidades de la población, en función de las dinámicas interculturales de los territorios.

# Apuestas estratégicas:

- Lograr pertinencia en las acciones de cuidado, frente al contexto específico de los trabajadores.
- Extender el propósito de contribuir al bienestar no sólo de los trabajadores de empresas afiliadas, sino además del bienestar de sus familias y de las comunidades a las que pertenecen.
- Aportar al relacionamiento entre empresas y comunidades, desde una forma diferente de gestionar los riesgos laborales.



# Principios:

- **Inclusión y construcción compartida:** es un proceso de **naturaleza incluyente** que gradualmente integra las **realidades, saberes, experiencias** de la ARL, las Empresas y Comunidades.
- **Integralidad:** Aborda el cuidado desde lo laboral, la familia y el territorio.
- **Diálogo intercultural:** Tiene de base el intercambio equitativo, así como el diálogo entre las diferentes culturas, basados en la **mutua comprensión y el respeto**.

# ¿Hacia qué **comunidades** tenemos alcance?

- **Poblaciones vinculadas laboralmente** en la operación de un proyecto.
- **Minorías étnicas** u otros grupos de impacto de un proyecto (Convenio 169 OIT).
- **Grupos que comparten características:** modos de producción, rasgos culturales, condiciones sociales y otros.
- Grupos que tienen asentamientos en **un área geográfica determinada**.
- Grupos conscientes de **compartir cierta unidad o afinidad con un grupo** y pueden actuar colectivamente en busca de una meta o interés conjunto.

# Metodología para el diálogo intercultural

Cultura del Cuidado  
en Comunidades

ARL | sura 

# Metodología para el diálogo intercultural:

## ¿Qué es?

Es una **metodología** que **orienta y prepara a las empresas** en el desarrollo de **espacios de diálogo** para la formulación de **acuerdos** que promuevan el cuidado de las personas contratadas, sus familias y la Comunidad.

# Procesos que impacta la metodología

- Procesos de consulta previa
- Otros procesos de socialización con las comunidades.
- Impacto en el desarrollo social del territorio de influencia del proyecto
- Disminución de riesgos emergentes con el entorno social
- Promoción de los derechos humanos DDHH
  - Gestión humana: relación integral del trabajador y su organización
  - Riesgo reputacional

ARL | **sura** 

Cultura del  
cuidado del  
trabajador

## Aspectos a tener en cuenta:

1. La empresa debe constituirse como un escenario oportuno para la aplicación de la metodología en empresas cuyos procesos de relacionamiento con comunidades son de gran impacto y trascendencia para la organización.
2. Es necesario identificar el foco de intervención, de modo que sea pertinente conforme al propósito de la metodología de Cultura del Cuidado en Comunidades.
3. Compromiso gerencial y existencia de políticas dirigidas a mejorar la gestión con Comunidades.
4. Integración de áreas estratégicas.

# MDI: Nueve momentos

1. Establecer un acuerdo de trabajo.

2. Aproximarse a la realidad del territorio y las comunidades a intervenir

3. Determinar la función e intención de la intervención.

4. Establecer los alcances del proceso conjunto

5. Caracterizar la realidad del territorio y las comunidades.

6. Dialogar con los trabajadores de las comunidades del territorio.

1. 7. Establecer en conjunto los alcances.

8. Desarrollar planes para el logro de la Cultura propia de las comunidades territoriales.

9. Construir conocimiento sobre la implementación y apropiación de una Cultura propia de las comunidades territoriales



# Desarrollo de Capacidades\*

Es el **proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades fortalecen las competencias necesarias** para alcanzar sus propios objetivos hacia cultura del cuidado con las Comunidades.



## Nivel organizacional

Comprende las políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos



## Nivel individual

Son las competencias y conocimientos de cada persona. Algunas se adquieren desde la capacitación y educación formal y otras a partir de la práctica y la experiencia.

\*UNDP, Desarrollo de Capacidades Nota práctica, 2008.

# Actores en la implementación de la metodología

- **Empresa cliente** { Áreas estratégicas  
Comunidad contratada
- ARL | **sura** 

\*Las poblaciones que indirectamente van a tener un impacto por los procesos de desarrollo de un proyecto

# **Etapas:**

**Alinear  
expectativas**

# Cultura del Cuidado en Comunidades

## 1. Establecer un **acuerdo de trabajo** para realizar el proceso (Empresas y ARL SURA) enfocado al propósito del proyecto.

A. Luego se debe establecer un **compromiso** para que la empresa participe en el proceso que guiará ARL SURA y del cual saldrán los resultados.

- Plan conjunto de Gestión y Acción
- Acuerdos sobre el cuidado.

B. Realizar una **sesión taller**, para la identificación de las **expectativas** de las partes en cuanto a:

- **Objetivos:** logros que esperan obtener las partes.
- **Intereses:** motivaciones que llevan a desarrollar el proceso en conjunto.
- **Necesidades:** requerimientos que pueden ser resueltos de manera directa o indirecta con el proceso.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **2. Aproximarse a la realidad del territorio y las comunidades** a intervenir (Empresas y ARL SURA).
  - **A.** Las primeras variables parten de la experiencia en territorio, o de las experiencias en otros territorios.
    - Se enuncian y comparten
    - Positivas y otras
  - **B.** Las otras variables se obtienen de los aprendizajes producto de las experiencias.
    - Se describen y se compilan.
    - Se reúnen y resumen.
      - Conocer la percepción que se tiene del colectivo territorial:
        - Experiencias
        - Aprendizajes
        - Lógica

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **Preguntas orientadoras: Expectativas**
  - ¿Cómo han pensado el **proceso** antes de asistir al taller?
  - ¿Qué **experiencias y aprendizajes** de la empresa pueden ser parte de este proceso como **insumos o como recursos**?
- **Apuestas e imaginarios:**
  - ¿Qué me gustaría obtener? **Objetivos, intereses y necesidades** de participar en el proyecto.

# **Etapas:**

**Identificar  
funciones**



# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **3. Determinar la función e intención de generar una cultura del cuidado en las comunidades del territorio (Empresas, ARL SURA).**
  - El trabajo de definir lo funcional, permite el tener expreso y claro lo que las partes, empresa y ARL SURA, consideran se puede obtener con el proceso. En cuanto a:
    - **Usos** que pueden darse al proceso, a la intervención y al plan a construir.
    - **Beneficios** que se pueden obtener del proceso y del plan, para empresa, trabajadores, comunidad.
    - **Funciones** del diálogo a desarrollar.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- Preguntas orientadoras: Funciones

- ¿Qué **usos** le vamos a dar al proyecto?
- Cuál es el **beneficio** del proceso, plan, proyecto en marcha con ARL SURA?
- Escriba las **funciones** del diálogo a desarrollar.

# **Etapas:**

**Diseñar  
estrategia**

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **4. Establecer los alcances del proceso conjunto (Empresas, ARL SURA).**
  - A. Sesión taller en la cual se priorice de lo funcional, las apuestas de carácter estratégico, se debe determinar:
    - **Razón de ser del proceso** a desarrollar en territorio, con la empresa y con los trabajadores de la comunidad.
    - **Alcance o logro** mayor esperado al realizar el proceso.
    - **Objetivos estratégicos** para el proceso y los actores.
  - **Definir el qué y el para qué**, de un proceso de diálogo intercultural y de construcción de formas, para crear cultura de cuidado y bienestar con comunidades vinculadas.
    - Razón de ser
    - Alcance o logro.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **Preguntas orientadoras de tercer taller: Estrategia**
- Cuál es el proyecto de interés para las empresas?
  - ¿Porque escoge este proyecto?
- Escriba la razón de ser del proyecto, el alcance y 3 objetivos o logros específicos para el proyecto.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

## 5. Determinar la realidad del territorio y las comunidades a intervenir. (Empresas y ARL SURA).

- Determinar de nuevo la realidad del territorio: implica un ejercicio desde la búsqueda de los aspectos y características no tradicionales y lógicas que un grupo de personas perciben y ven en el territorio y su gente.
  - **Variables desde la identidad y del ser.** Aspectos que hacen ver lo no pensado de los territorios y la gente que los vive.
  - **Los aspectos que producen impacto significativo en el comportamiento y en la expresión de los colectivos, lo cultural.** Comunidades, trabajadores, proveedores, las empresas, lo público.
  - Las condiciones de acción en que se mueven los colectivos territoriales.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **Preguntas orientadoras de tercer taller: Estrategia**
- Territorio del proyecto:
  - Escriba 10 principales características del territorio: Aspectos geográficos, sociodemográficos, educativos, económicos, género.
- Principales actores y comunidades asociadas o vinculados el proyecto.
  - Ubíquelos en el siguiente cuadro.
- Principal comunidad foco del proyecto con la alianza y avances con comunidades.



## Ejemplo de estado de relación:

### **Aliados**

Empresa  
Fuerzas Armadas.  
Autoridades gubernamentales.  
ARL Sura.

### **Compañeros obligados**

Contratistas

### **Indecisos**

Comunidades indígenas.  
ONG's

### **Adversarios**

Grupos al margen de la ley

# Etapa:

**Gestión  
en el  
territorio**

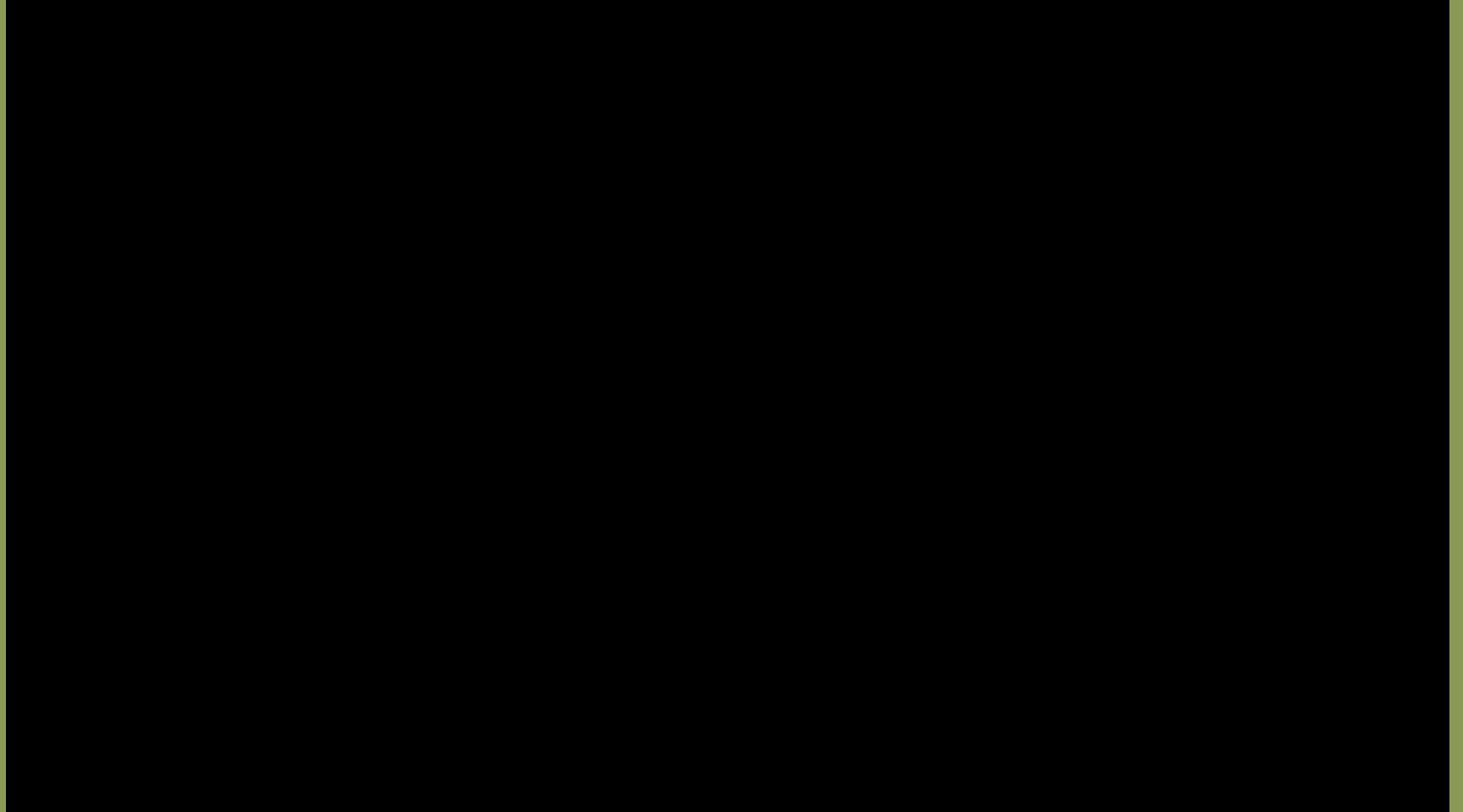
# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **6. Dialogar con los trabajadores de las comunidades del territorio, vinculadas a la empresa (empresas, ARL SURA).**
- Taller de comprensión en territorio.
  - Espacio para conocer y comprender el sentir y pensar de los trabajadores miembros de las comunidades vinculadas y de las comunidades, sobre el tema del cuidado.
  - Espacio para construir un plan para la generación y apropiación de la Cultura del Cuidado por los actores Empresa afiliada, trabajadores y ARL SURA.
- Alternativas de realización.
  - Con trabajadores, directivos y ARL SURA.
  - Con trabajadores, familias y directivos. Y ARL SURA.
  - Con trabajadores, directivos y miembros de comunidad y ARL SURA.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **Temas orientadores: Gestión y Acción en territorio**
  - Lo que sienten de su manera de vivir y en especial de trabajar, lo que ello influye en sus vidas y las de los suyos.
  - Como el cuidado y el bienestar se comprenden en estos conjuntos de comunidades y como puede convertirse en base de la cultura del cuidado propia y colectiva.
  - La propuesta del colectivo empresa, comunidad de trabajadores y ARL SURA. Ampliado a las comunidades del territorio.

# Cultura del Cuidado en Comunidades



# Cultura del Cuidado en Comunidades

- **7. Establecer en conjunto los alcances de una Cultura propia de las comunidades territoriales (comunidades, empresa, ARL SURA).**
  - Logros del taller, sobre la generación de una Cultura propia de Cuidado en comunidades.
    - Razón de ser
    - Alcance
    - Plan de Gestión y Acción conjunto: actividades

# Diferentes perspectivas para abordaje del Cuidado

## Plan de trabajo conjunto para el cuidado (Empresa):

### Razón de ser del plan:

Contribuir a la **generación de valor** en la empresa desde el relacionamiento con los grupos de interés.

### Alcance o logro esperado:

**Mejorar la salud y la seguridad** de nuestros trabajadores a través de sus familias y proveedores directos.

### Objetivos:

- Mejorar la **productividad** interna de la organización.
- **Disminuir accidentalidad** mejorando condiciones de salud y seguridad.
- Aumentar el **sentido de pertenencia y compromiso** de nuestros trabajadores y sus familias y proveedores.

## Plan de trabajo conjunto para el cuidado (Comunidades):

### Razón de ser de un plan:

Concientizar **al colectivo de la importancia de cuidarnos y cuidar el medio ambiente**

### Alcance o logro esperado:

Crear una **cultura de cuidado y bienestar**, asegurando un **buen futuro para nuestros hijos**

### Objetivos:

- Ser **demostrativos con el cuidado propio y ser ejemplo en la familia** y en el entorno que nos rodea.
- Brindar **información concreta sobre la actividad** a realizar
- **Saber transmitir los conocimientos asimilados dentro y fuera del trabajo**



# Diferentes perspectivas para abordaje del Cuidado

## Plan de trabajo conjunto para el cuidado (Empresa):

### Razón de ser del plan:

Contribuir a la **generación de valor** en la empresa desde el relacionamiento con los grupos de interés.

### Alcance o logro esperado:

**Mejorar la salud y la seguridad** de nuestros trabajadores a través de sus familias y proveedores directos.

### Objetivos:

- Mejorar la **productividad** interna de la organización.
- **Disminuir accidentalidad** mejorando condiciones de salud y seguridad.
- Aumentar el **sentido de pertenencia y compromiso** de nuestros trabajadores y sus familias y proveedores.

## Plan de trabajo conjunto para el cuidado (Comunidades):

### Razón de ser de un plan:

Concientizar **al colectivo de la importancia de cuidarnos y cuidar el medio ambiente**

### Alcance o logro esperado:

Crear una **cultura de cuidado y bienestar**, asegurando un **buen futuro para nuestros hijos**

### Objetivos:

- Ser **demostrativos con el cuidado propio y ser ejemplo en la familia** y en el entorno que nos rodea.
- Brindar **información concreta sobre la actividad** a realizar
- **Saber transmitir los conocimientos asimilados dentro y fuera del trabajo**

# Cultura del Cuidado en Comunidades

## **8. Desarrollar planes para el logro de la Cultura propia de las comunidades territoriales (comunidades, empresa, ARL SURA).**

- Ejecución del o de los planes establecidos para la construcción de una Cultura del Cuidado en las comunidades vinculadas del territorio.
  - Gestión y realización de plan.
    - Seguimiento.

# Cultura del Cuidado en Comunidades

## 9. Construir conocimiento sobre la implementación de una Cultura propia de las comunidades territoriales (comunidades, empresa, ARL SURA).

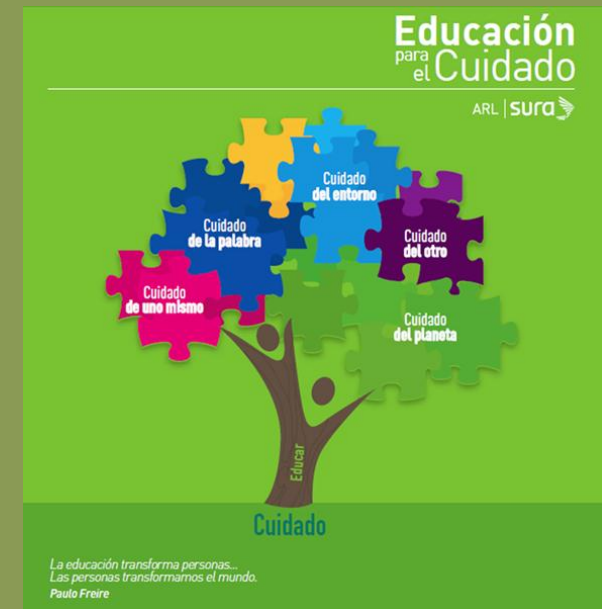
- Proceso de seguimiento conjunto al desarrollo del plan y a los logros en la construcción de una Cultura de Cuidado.
- Realización y evaluación de plan.
- Aprendizajes.
- Seguimiento.

# Cinco etapas:



# Educación para el Cuidado

## Unidad de Aprendizaje electiva



Cultura del Cuidado  
en Comunidades

# Educación para el Cuidado: Unidad de aprendizaje electiva

UAS	HORAS PRESENCIALES	DIRIGIDO A:	OBJETIVO	FECHA DE FORMACIÓN	LUGAR
Comunidades: Orientaciones metodológicas para su abordaje	4 horas	Personas responsable de la seguridad y salud en el trabajo de comunidades contratadas bajo el decreto 2089.	Fortalecer las competencias en la organización para el diseño e implementación de estrategias y proyectos que promuevan el cuidado en población perteneciente a Comunidades.	✓ Julio 7/2016 Septiembre 22/2016	Edificio Wolrd Bussiner Port Carrera 69 N° 25b- 44 Primer Piso auditorios

# Beneficios: Impactos de la implementación

# ¿Qué **beneficios** hay en implementar la metodología?

1. Aportes a la dinámica de relacionamiento con las comunidades locales a partir del vínculo laboral.
2. Mitigación de riesgos emergentes, derivados del relacionamiento con Comunidad.
3. Adopción de un enfoque preventivo y no reactivo en el manejo de estos grupos.
4. Desarrollo de capacidades a nivel organizacional e individual para la gestión de estrategias y proyectos con comunidades.



# ¿Qué **beneficios** hay en implementar la metodología?

- 5. Pertinencia en las estrategias que la empresa formula para el cuidado y el bienestar con impacto en las poblaciones contratadas y/o comunidades a las que pertenecen.
- 6. Adopción de lineamientos metodológicos que garanticen la protección de la integridad cultural, social y económica de las minorías étnicas
- 7. Levantamiento de información complementaria al perfil sociodemográfico de la población trabajadora exigida al empleador (Artículo 2.2.4.6.2 y Artículo 2.2.4.6.8 Decreto 1072 SSST).



# GRACIAS

Cultura del Cuidado  
en Comunidades

ARL | sura 