

**POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD PILOTO
DE COLOMBIA.**

**LINEAMIENTOS PARA LA VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE CALIDAD
LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

LILIAN ANDREA RAMIREZ CARRANZA.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN.

Universidad Piloto de Colombia

VICERRECTORIA

Bogotá, Colombia

2019

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

Rectora

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector

Oscar Mauricio Cifuentes Martín.

Decana programa de economía

Lilian Andrea Ramirez Carranza

Director administrativo

German Darío Bernal Medina.

Docente

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Carrera 9 No. 45A – 44

www.unipiloto.edu.co

2019

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION:	9
1. EJES CONCEPTUALES	12
1.1. ANTECEDENTES	13
1.1.1. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	13
1.1.2. DIMENSION FILOSOFICA	15
1.2. TECNOCENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO	17
1.3. RELACION DEL DESARROLLO HUMANO Y LOS LINEAMIENTOS DE CALIDAD LABORAL EN LA EDUCACION SUPERIOR	19
2. MARCO JURÍDICO	21
2.1. INTRODUCCION	22
2.2. LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACION SUPERIOR	23
2.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	23
2.2.2. CONDICIONES DE LA POLÍTICA DE CALIDAD	23
2.3.1. NORMATIVIDAD NACIONAL	27
2.3.2. NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL	28
2.4. EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO	28
2.5. LEGISLACION LABORAL	29
3. VALORES	30
3.1. ETHOPEIA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA	31
3.1.1. ÉTICA	31
3.2. PROYECTOS INTELIGENTES Y BIOÉTICA	33
3.2.1. GESTIÓN DEL COMPONENTE ÉTICO Y BIOÉTICO	34
3.2.2. RELACION CON LOS VALORES INSTITUCIONALES DE LA U.P.C. ..	35
3.3. PRINCIPIOS	37
3.3.2. RELACIONES PERDURABLES	38
3.3.3. RESPONSABILIDAD:	38
3.3.4. RESPETO:	38

3.3.5.	CONFIANZA.....	39
3.3.6.	RECIPROCIDAD.....	41
3.3.7.	EFICACIA.....	41
3.3.8.	EFICIENCIA	42
3.3.9.	SERVICIO	42
3.3.10.	HONESTIDAD	42
3.4.	RELACION DE LA U.P.C CON LOS ANTERIORES PRINCIPIOS:	43
4.	GESTIÓN HUMANA	44
4.1.	MARCO GENERAL DE LA POLITICA.....	43
4.1.1.	PERSONAL ADMINISTRATIVO	43
4.1.2.	PERSONAL OPERATIVO	43
4.1.3.	COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	43
	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL DESEMPEÑO	44
4.1.4.	DESARROLLO DE LA POLÍTICA	45
4.1.4.2.	SELECCIÓN	46
4.1.4.3.	COMPENSACIÓN.....	46
4.1.4.4.	INDUCCIÓN.....	50
4.1.4.5.	COMPROMISO CON LA CALIDAD	52
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	52
	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	53
4.1.4.6.	CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS CON BASE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	53
4.2.	PROPUESTA DE CICLO DE MEJORA CONTINUA	54
4.2.1.	COMPONENTE DE LA GESTION HUMANA EN EL MODELO INSTITUCIONAL DE PLANEACIÓN.	55
5.	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG- SST) 57	

5.1.	ANTECEDENTES	58
5.2.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	59
5.2.1.	CLASIFICACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	60
5.2.2.	TRATAMIENTO	61
6.	PROYECCIÓN SOCIAL.....	63
6.1.	MISIÓN.....	64
6.2.	PRINCIPIOS.....	64
6.3.	DEFINICIÓN.....	64
6.4.	SOSTENIBILIDAD.....	64
6.5.	RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	65
6.5.1.	MODELO Y METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN.....	66
6.5.2.	CORRELACION ENTRE TEORIA Y PRÁCTICA DE LA R.S.E Y LOS PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA.....	66
6.6.	GESTIÓN AMBIENTAL	67
6.7.	PACTO MUNDIAL	69
6.8.	LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	71
6.9.	TRABAJO DECENTE.....	73
7.	INDICADORES	74
7.1.	COMPONENTE DEL TRABAJO DECENTE	75
7.2.	COMPETENCIAS LABORALES.....	76
7.3.	RIESGO PSICO SOCIAL	77

GLOSARIO	78
FUENTES Y CONSULTAS	83
BIBLIOGRAFÍA	87
RECURSOS ELECTRONICOS	89
ANEXO	90

RESEÑA HISTÓRICA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

“Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras.

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad.

A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional. Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa.

Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vásquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó CORPORACIÓN UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor ALFONSO PALACIO RUDAS, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de

funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula. Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”. “Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes.”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universita magistrorum más que Universitas scholarium.

Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia, siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”¹.

¹ Universidad Piloto de Colombia. Reseña histórica, en línea, consultado el 13 de marzo de 2014. Disponible en URL: www.unipiloto.edu.co, página web.

PRESENTACION:

La política de gestión del talento humano de la Universidad Piloto de Colombia tiene como ejes conceptuales la ética y la bioética, con una dimensión filosófica de la humanización del trabajo afectada por la tecnociencia.

El sustento normativo es la legislación sobre educación superior y la constitución política de Colombia, que comprende las condiciones de la política de calidad, sus referencias normativas a nivel nacional e institucional y el trabajo como derecho humano soportado en legislación laboral.

Los valores como ethopeia de la U. P. C. es la ética basada en los proyectos inteligentes y los principios de la credibilidad, las relaciones perdurables, la responsabilidad, el respeto, la confianza, la reciprocidad, la eficacia, la eficiencia, el servicio y la honestidad.

En cuanto a la gestión humana en el cuarto capítulo se presenta el marco general de la política, la organización del personal administrativo y operativo, la competencia organizacional, el desarrollo de la política, que hacen parte de los procesos de contratación, selección, compensación, inducción y compromiso con la calidad.

En relación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el capítulo quinto se tratan los antecedentes, los factores de riesgo psicosociales y su clasificación, así como los estándares mínimos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para centros de trabajo de más de cincuenta (50) trabajadores.

Todo lo anterior dentro la función social de la U.P.C. cuya política de gestión del talento humano es la proyección social; su misión, principios, la sostenibilidad y la responsabilidad social. Finalmente, para fundamentar una adecuada gestión laboral se integran los conceptos de gestión ambiental y trabajo decente con sus respectivos indicadores y competencias

En este libro, la política de gestión del talento humano, comienza por la ética y la bioética,

explicando el significado de la calidad de vida y la humanización laboral, referenciado en los escenarios actuales del mundo del trabajo, afectado por la tecnociencia.

Posteriormente se va a la legislación, para la acreditación institucional en la educación superior, haciendo énfasis en los derechos laborales. En la tercera parte comenzando por la ethopeia, se hace un inventario de los valores, virtudes y principios, guías del universo institucional Piloto.

En los capítulos cuarto y quinto, se relaciona la gestión humana, teniendo en cuenta las competencias, la seguridad y la salud en el trabajo.

Finalmente, se hace énfasis en la proyección social y la responsabilidad social universitaria, con indicadores del trabajo decente, las competencias laborales y el riesgo psicosocial.

Finalmente se relacionan los grupos de interés involucrados, analizando el ethos institucional, con los indicadores de procesos y de impacto, desde el punto de vista:

- AXIOLÓGICO
- FILOSÓFICO
- ONTOLÓGICO
- JURÍDICO
- ÉTICO
- SOCIOLÓGICO
- LABORAL
- BIOPOLÍTICO
- BIOÉTICO

Teniendo en cuenta el principio de la responsabilidad y entendiendo que la ejecución de actividades se da en un entorno competido, de altos estándares de eficiencia, gestión e información, es necesario mantener y seguir mejorar la dinámica actual de normas corporativas basadas en valores, reglas éticas, de conducta y de información adecuada,

que permitan mejorar las herramientas de gobernabilidad, la efectividad de los derechos de la comunidad universitaria, el respeto a los grupos de interés, así como la calidad de gestión y decisiones.

El énfasis es la perspectiva bioética, fundamento de los nuevos paradigmas para la administración del talento humano en los valores (conservación, cooperación, calidad, asociación) y en el pensamiento (intuitivo, sintético, holístico, no lineal e integrativo), aplicándolos a los asuntos ciudadanos cívicos y laborales, en especial lo atinente a la OIT de los cuales nuestro país es signatario.

El trabajo se fundamenta en la vida; biopolítica es política de gratificación, exaltación, cuidado, posibilitamiento y dignificación de la vida - de la vida humana y con ella, de la vida en general sobre el planeta². Lo único que es un fin en sí mismo es - dicho de varias maneras: los individuos, las gentes, la vida misma, la gratificación de la existencia³. Vivir para trabajar no es vida, si el trabajo no es redefinido como un medio, un instrumento, una herramienta para la gratificación y exaltación de la vida⁴.

Estos lineamientos para la verificación de las condiciones de calidad laboral, en la educación superior y código de buenas prácticas se constituyen en una herramienta para la regulación de las relaciones laborales del personal, desde la óptica y los valores de los principios corporativos, como referente de la Responsabilidad Social, basado en el código de buen gobierno que tiene que ver con la ética y los factores de calidad comprometida con la sociedad.

Una vez identificados los factores para medir de proyección social en el contexto del sistema de la Responsabilidad Social universitaria, se considerarán los elementos conceptuales necesarios, para la socialización y puesta en común de los temas estudiados.

² Carlos Eduardo Maldonado. Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política, p. p. 48, 2018. Ediciones desde abajo, Bogotá.

³ Ibídem. p. p. 40.

⁴ Ibídem.

1. EJES CONCEPTUALES

1.1. ANTECEDENTES

La integración de la bioética en los procesos de toma de decisiones de las organizaciones ha sido parte del desarrollo de las mismas desde el inicio del comercio, pero solo en los últimos años se ha dado importancia a la reflexión crítica y sistemática sobre cómo poder integrar el proceso de toma de decisiones éticas y bioéticas en la gestión estratégica.

La importancia de la integración de la bioética en las prácticas organizacionales radica en que en la actualidad es evidente la enorme necesidad de generar un cambio a nivel social, ambiental y económico, que permita tener un impacto positivo en el medio ambiente, lo vivo y lo viviente, la salud de los trabajadores, manteniendo el respeto por las tradiciones, hábitos y costumbres de las comunidades, disminuyendo la corrupción, negocios ilícitos y la discriminación; en función del bienestar social y la protección ambiental, mientras se aumenta la rentabilidad financiera y la estabilidad económica.

La reflexión en torno a la bioética y su integración en la gestión organizacional, es el objetivo de esta investigación⁵

La cultura es uno de los enfoques más importantes que se debaten hoy en día. El PNUD afirma que es elemental que los individuos sean capaces de poder ampliar sus opciones y sus oportunidades en el mundo. Es por esta razón que se deben incluir aspectos relacionados al desarrollo social, al desarrollo económico, y siendo igual de importante, el desarrollo sostenible.⁶

1.1.1. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

La Universidad Piloto de Colombia se ha constituido en una organización con múltiples

⁵ “A partir de la reflexión desde la Biopolítica y la Bioética en torno a la condición actual social de las organizaciones. Se fomenta un espacio que promueva un diálogo interdisciplinar que permita encontrar propuestas que aporten a la integración de la bioética y las organizaciones”. Diana Paola Pulido Castelblanco, Programa de Psicología, Centro de Ética, Observatorio de Bioética y Trabajo (O. B. T.), 2019. Universidad Piloto de Colombia.

⁶ 24/1172019 Obtenido de: <https://concepto.de/desarrollo-humano/#ixzz66EsMAfgt>

actores que responde a las demandas de la sociedad en aspectos tan fundamentales como la formación del talento humano de más alto nivel y la generación del conocimiento necesario para resolver su problemática y proyectar su futuro.

En consecuencia, su actual y futura acción enmarcada en una Misión y un Proyecto Educativo de gran responsabilidad ha generado una organización con calidad, para un mundo cambiante y sujeto a la incertidumbre.

Desde esta perspectiva, la Universidad Piloto de Colombia enmarca el desarrollo de su Proyecto Educativo Institucional con las siguientes políticas organizacionales:

- Concebida como una institución que funciona en forma sistémica, abierta al entorno para recibir e intercambiar influencias de personas y otras organizaciones con el fin de obtener y ofrecer retroalimentación al medio donde opera.
- Fundamentada en el criterio de la Unidad institucional basada en compromiso de personas integrales con un sistema de valores compartido y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional, para el cual existen.
- Una estructura flexible que facilita respuestas adecuadas al entorno cambiante.
- Voluntad y capacidad de trabajo en equipo alrededor del plan institucional para cumplir el Proyecto Educativo Institucional con su Misión y Objetivos.
- Eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión con el apoyo de las tecnologías de información y comunicaciones y talento humano formado adecuadamente.
- Alto compromiso con el usuario del servicio educativo.
- Creatividad personal y de grupo dentro de un marco de cohesión alrededor de los valores y principios institucionales.

- El plan de desarrollo como articulador de la gestión y del control de resultados.
- El enfoque organizacional que adopta la universidad para desarrollar con efectividad su proyecto educativo es el de sistema abierto, dadas las circunstancias del contexto en el que se desenvuelve la institución y el más adecuado a su cultura.⁷

1.1.2. DIMENSION FILOSOFICA

Para fundamentar la necesidad de la humanización del trabajo Hannah Arendt⁸ se referenció en el pensamiento de Hans Jonas⁹ que la consideró como uno de los marcos de la filosofía moderna. Ella se refería precisamente al libro: El principio de responsabilidad, en el cual Jonas realiza un análisis extremadamente crítico de la tecnología. En este, él argumenta que existiría una interacción entre la tecnociencia y el poder.

Esta nueva ciencia llevaría a un conocimiento anónimo que ya no era hecho para obedecer a la verdadera función del saber durante toda la historia de la humanidad, cual sea la de ser incorporada en las conciencias en busca meditar ponderada de la calidad de la vida humana.

⁷ PEI.UPC.2000

⁸ Socióloga y filósofa alemana, Hannah Arendt nació en Linden el 14 de octubre de 1906. Su trabajo sociopolítico y pensamiento se considera uno de los más influyentes en su campo de todo el siglo XX. De familia judía, Arendt sufrió en primera persona el auge del nazismo en Alemania y llegó a estar encarcelada. Tras esa primera experiencia, decidió escapar, primero a Francia y luego a Estados Unidos, donde se estableció definitivamente pese a no conseguir la ciudadanía hasta 1951. Lecturalia. (10 de 03 de 2019). Obtenido de <http://www.lecturalia.com/autor/5906/hannah-arendt>

⁹ Jonas era un judío religioso, alemán y exiliado en primero en Inglaterra y luego en Israel, Canadá, y Estados Unidos. Había sido discípulo de Husserl y de Heidegger en Freiburg y de Bultmann en Malburg. Se dedicó al estudio de la filosofía gnóstica y su tesis doctoral sobre San Agustín y el problema paulino de la libertad influyó mucho en Hanna Arendt. Ese cúmulo de circunstancias conviene no olvidarlo cuando se plantea cualquier acercamiento a su obra. Su referente es la crisis de la modernidad. Jonas ni quiso ser moderno ni vio en el pensamiento cuyo origen está en las Luces, otra cosa que un totalitarismo tecnológico. La obra de Hans Jonas es, hoy por hoy, uno de los referentes con mayor influencia en el ámbito de las éticas aplicadas y su libro El principio de responsabilidad: Ensayo de una ética para la civilización tecnológica (ed. original, 1973, marcos de la filosofía moderna. Ella se refería precisamente al libro: El principio de responsabilidad, en el cual Jonas realiza un análisis extremadamente crítico de la tecnología. En este, él argumenta que existiría una interacción entre la tecnociencia y el poder. trad. cast. Ed, Herder, Barcelona, 1975) constituye un referente inexcusable en el campo de las éticas deontológicas, con repercusión en bioética, tecno ética y ética ecológica. Alcoberro, R. (12 de 03 de 2019). Filosofía y pensamiento. Obtenido de <http://www.alcoberro.info/V1/jonas0.htm>.

El nuevo saber, según Jonas, sería depositado en las bases de datos y usado de acuerdo con los medios y según las decisiones de los que detentan el poder. Consideraba esto un verdadero despojo cognitivo, no sólo entre los ciudadanos sino también entre los científicos, ellos mismos híper especializados y sin el dominio de todo el saber producido¹⁰.

En su imperativo Jonas entiende que, para el adecuado ejercicio de la responsabilidad, sería imprescindible la existencia de un sujeto consciente. Ocurre que la dictadura de la tecnología elimina a la conciencia, el sujeto, y a la libertad en provecho de un determinismo. La técnica se convierte, por lo tanto, en la esencia del poder y pasa a ser manifestación natural de las verdades contenidas en la ciencia. Si la ciencia teórica podría ser llamada pura e inocente, la tecnociencia, al ser intervencionista y modificadora del mundo, no lo es. La praxis debe ser siempre acompañada de una reflexión ética¹¹. Según el Jonas las nuevas tecnologías e inventos no están acompañadas de una reflexión ética, porque no se acredita como necesario introducir algún juicio de valor entre máquinas y pensamiento. Se imagina que los males que afligen a la sociedad humana siempre pueden tener una solución proporcionada por la tecnología.

Se estructura, entonces, la creencia de que con la ciencia se puede prescindir de los valores, lo cual pasa a ser entonces, paradójicamente, el nuevo sistema de valores. La sociedad olvida considerar que la técnica es autónoma en relación con la moral, no le rebota ninguna atención, por el contrario, no soporta ningún juicio moral. La técnica es completamente ajena a un juicio de esta naturaleza y evoluciona según una norma enteramente causal. El hombre no puede construir su destino basado en una ciega orden de fenómenos de gran poder de transformación y desprovista de valores éticos¹².

¹⁰ Siqueira, J. E. (2013). Hannah Aréndt: una narradora privilegiada de un tiempo de grandes incertidumbres. En *Bioética en tiempo de incertidumbres* (págs. 195-196). Bogotá: Universidad El Bosque.

¹¹ *Ibíd*em (págs. 197).

¹² *Ibíd*em.

La reflexión de Hannah Arendt se tornó actual cuando percibimos que los problemas fundamentales de la sociedad moderna consisten precisamente en la falta de organización política y en la utilización irreflexiva de los avances tecnológicos. Las personas ya no ejercen el poder de pensar críticamente, son simplemente conducidas a asumir conductas pasivas¹³. Donde Hannah Arendt identifica la necesidad de iluminar el mundo, por medio de la humanización y del rescate de la dignidad humana¹⁴.

1.2. TECNOCIENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La cuarta revolución industrial, implica un momento particular en la historia más reciente de la humanidad, desde el punto de vista económico y social.

Hasta la fecha ha habido cuatro revoluciones industriales, así: la primera fue la de la máquina de vapor; la segunda, la de la electricidad, gracias a la cual se llevó a cabo la producción en serie (fordismo y taylorismo). La tercera fue la producción automática gracias a la electrónica y las tecnologías de la información.

La cuarta revolución industrial en curso consiste en la fusión de las tecnologías que hace difusa la línea demarcatoria entre la física, la dimensión digital, es decir, computacional, y la dimensión biológica -en toda la acepción de la palabra¹⁵.

¹³ Ibídem (págs. 200).

¹⁴ Ibídem (págs. 202).

¹⁵ Carlos Eduardo Maldonado. Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política, p. p. 150, 2018. Ediciones desde abajo, Bogotá.

Primera Revolución Industrial (siglo XIX)	La máquina de vapor (Automóvil, tren, grandes barcos antiguos, etc.)
Segunda Revolución Industrial (siglo XX, primera mitad)	Revolución de la electricidad Importancia de la electrónica y la microelectrónica
Tercera Revolución Industrial (siglo XX, segunda mitad)	Electrónica y tecnologías de la información Computadoras personales, clústeres, redes de información (criptografía)
Cuarta Revolución Industrial (siglo XXI)	Simbiosis entre las dimensiones física, la digital y la biológica en la ciencia y la tecnología Robótica de todos los tipos, aprendizaje de máquinas, interface chip- célula

Tipos de Revoluciones Industriales¹⁶

¹⁶ 13 Ibídem.

1.3. RELACION DEL DESARROLLO HUMANO Y LOS LINEAMIENTOS DE CALIDAD LABORAL EN LA EDUCACION SUPERIOR

El desarrollo humano es el proceso en el cual una sociedad debe mejorar las condiciones de vida de las personas que la conforman. Para alcanzar esto, deben aumentar aquellos bienes que los puedan proveer tanto de sus necesidades básicas como de las complementarias. Además, deben crear un entorno social capaz de respetar los derechos humanos que todos poseen¹⁷.

El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos¹⁸. Así entonces, las instituciones de educación superior no se deben preocupar solo por la eficiencia administrativa de sus recursos económicos y materiales, estas se deben preocupar realmente por la gestión de los seres humanos que interactúan en ellas.¹⁹

Las IES privadas tienen una comprensión mayor de la gestión humana y han iniciado procesos de acercamiento o adopción a prácticas de gestión humana más integradoras que recogen procesos de bienestar y calidad de vida derivados de las funciones misionales y sustantivas de las IES y de los lineamientos de acreditación.²⁰

Las posturas internacionales del PNUD (1996) sobre la evolución conceptual del desarrollo humano en términos de dimensiones, son:

Potenciación: Es la ampliación de opciones y capacidades de las personas mediante el uso de la libertad, para ir tomando decisiones que lo hacen sujeto activo de su propio desarrollo.

Cooperación: El ser humano es un ser social que vive en una compleja red de

¹⁷ 24/11/ 2019/ Obtenido de <https://concepto.de/desarrollo-humano/#ixzz66Eq9DFyN>

¹⁸ Expresa Max-Neff (1986.) Luis Hernando Valencia Mejía. Gestión humana en organizaciones de educación superior. 2016. Facultad de ciencias sociales y humanas. Universidad de Manizales.

¹⁹ Luis Hernando Valencia Mejía. Gestión humana en organizaciones de educación superior. 2016. Facultad de ciencias sociales y humanas. Universidad de Manizales.

²⁰ Ibídem.

estructuras, estas van de la familia al Estado, de lo local a lo multinacional, donde la cohesión da la cultura, los valores y creencias para construir desarrollo humano individual y social, fruto de la interacción e interrelación solidaria.

Equidad: Entendida como la capacidad básica y las oportunidades de las personas de manera igualitaria, tiene en cuenta grupos poblacionales que, por sus condiciones de limitación o discapacidad, necesitan más recursos para mantenerse en el mismo nivel de vida.

Sustentabilidad: Entiende la satisfacción de las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

Seguridad: Todas las personas deben disfrutar de un nivel básico de seguridad, entendido en términos de poder ganarse el sustento, estar libre de amenazas crónicas, represiones o perturbaciones nocivas en su vida cotidiana

2. MARCO JURÍDICO

2.1. INTRODUCCION:

La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal.

La educación superior, por su parte, es reglamentada por la Ley 30 de 1992 que define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior -IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

Estas dos leyes indican los principios constitucionales sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, por su parte, las condiciones de calidad que debe tener la educación se establecen mediante el Decreto 2566 de 2003 y la Ley 1188 de 2008.

El Decreto 2566 de 2003 reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, norma que fue derogada con la Ley 1188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.²¹

La Constitución Política de 1991 y la Ley 30 de 1992 “que reorganiza el servicio público de educación superior”, profundizan las directrices básicas planteadas desde el Decreto-Ley 80 de 1980: autofinanciación de las universidades estatales, privilegio a la educación privada. Con la Ley 30 de 1992 se introducen las reglas del mercado en la regulación de programas²².

²¹ 25/11/2019 obtenido de <http://www.uniminuto.edu/web/pyd/normatividad-de-la-educacion-superior-en-colombia>

²² Las reformas legales a la universidad en Colombia. Henry Bocanegra Acosta. Verba Iuris 01/06/2011, Universidad Libre, Bogotá.

Ley de Educación Superior se enfoca en ejes tales como: Calidad, Cobertura, Autonomía, Inspección, Vigilancia y Control, Financiación, Internacionalización y Gestión Transparente de recursos en las Instituciones de Educación Superior

2.2. LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACION SUPERIOR

2.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...) 21. Ejercer la inspección y vigilancia de la enseñanza conforme a la ley.

2.2.2. CONDICIONES DE LA POLÍTICA DE CALIDAD²³

Ley 30 de 1992. - “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”:

Artículo 3°. El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación

²³ Lineamientos para la verificación de las condiciones de calidad de programas académicos de educación superior. Norma técnica para pares académicos. Ministerio de Educación Nacional. NTPA- MEN. 2016. ICONTEC.

Superior.

Artículo 6º. Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones:

(...) c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.

Artículo 16.-Son instituciones de educación superior:

- a) Instituciones Técnicas Profesionales;
- b) Instituciones Universitarias, o Escuelas Tecnológicas
- c) Universidades

Artículo 18.- Son instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización.

Artículo 19.- Son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño como criterio de universalidad en las siguientes actividades: la investigación científica o tecnológica, la formación académica en profesiones o disciplinas, y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y la cultura universal y nacional.

Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones, disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y posdoctorados, de conformidad con la presente ley.

Artículo 20. Reconocimiento como Universidad de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas.

Artículo 21. Autorización para el ofrecimiento de programas de maestría, doctorado y

posdoctorado.

Artículo 22.- El Ministerio de Educación Nacional, previo concepto favorable del Consejo Nacional de Educación Superior- CESU, podrá aprobar el funcionamiento de nuevas Instituciones de Educación Superior y determinará el campo o campos de acción en que se puedan desempeñar, y su carácter académico de conformidad con la presente ley.

Artículo 23.- Por razón de su origen, las Instituciones de Educación Superior se clasifican en Estatales, Privadas y de Economía Solidaria.

Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionara sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 29. La autonomía de las instituciones universitarias, o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción.

Artículo 31. De conformidad con los artículos 67 y 189, numerales 21,22 y 26 de la Constitución Política de Colombia y de acuerdo con la presente Ley, el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza que corresponde al Presidente de la República, estarán orientados a:

h) Propender por la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de Educación Superior.

Ley 115 de 1994. “Por la cual se expide la ley general de educación”:

Artículo 1º.- Objeto de la Ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente Ley señala las

normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social. La Educación Superior es regulada por la ley especial, excepto lo dispuesto en la presente Ley.

Ley 749 de 2002 - “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones”.

2.3. REFERENCIAS NORMATIVAS

Ley 80 de 1993, Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Modificada por la Ley 1150 de 2007.

Ley 115 de 1994, Por la cual se expide la Ley General de Educación.

Decreto 709 de 1996, Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único.

Ley 749 de 2002, Por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior en las modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2230 del 2003, Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1150 de 2007, Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.

Ley 1188 de 2008, Por el cual se regula el registro calificado de los programas de educación superior.

Decreto 5012 de 2009, Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias.

Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Ley 1564 de 2012, Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones - Régimen de Impedimentos y recusaciones.

Decreto 1075 de 2015, Por el cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Educación.

Resolución 16460 de 2015, Por la cual se reorganiza la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES).

2.3.1. NORMATIVIDAD NACIONAL:

Ley 30 de 1992 y decreto 2566 de 2003: Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

2.3.2. NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL:

Plan de desarrollo institucional y Estatuto de proyección social.

2.4. EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO²⁴

El trabajo es una relación social a través de la cual los seres humanos realizan su aporte productivo a la sociedad y obtienen con ello los medios para llevar una vida digna. El trabajo es también una actividad que contribuye a definir el sentido de la vida de las personas y sirve como referente para la construcción de identidades.

Adicionalmente, en las sociedades modernas, el trabajo ha sido reconocido también como un derecho humano, entendido éste como “la facultad que deben tener todos los seres humanos de participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado”.

El contenido y alcance de tal derecho es definido por las normas de derecho internacional que componen el bloque de constitucionalidad, los pronunciamientos de los organismos internacionales de protección judicial, la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes y la ley.

Hace referencia a todas aquellas garantías de las que deben gozar las personas en sus relaciones de trabajo, incluidas el derecho a trabajar, independientemente de la forma de vinculación que tengan.

El derecho individual regula aspectos tales como: los tiempos de trabajo, las condiciones de salubridad, la iniciación y la terminación de la relación de trabajo, los beneficios monetarios y en especie a los que se tiene derecho aparte del salario, etc.

²⁴ Juan Fernando Jaramillo Pérez, Trabajo digno y decente en Colombia, Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, Procuraduría General de la Nación, 2016, Bogotá.

2.5. LEGISLACION LABORAL

La naturaleza social del Estado de Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25.

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución).

Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades²⁵.

A partir del Art. 2º del D. 2591/91, la Corte (T-002/92; T-406/92) dentro de una interpretación histórica, sistemática y axiológica de la Constitución ha reiterado que el derecho al trabajo son derechos enumerados en el artículo 85 de la Constitución, cuya protección inmediata puede ser solicitada al juez.

²⁵ Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano <http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>

3. VALORES

3.1. ETHOPEIA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA:

Este nombre conjuga elementos etimológicos: Ethos (raíz de ética) que significa conjunto de valores vividos y espiritualizados -no simplemente enunciados-, y poieo (raíz de poesía) que significa construir con el alma, lo que implica fundamentar la acción en la fantasía, en los sueños, en una episteme, en un conjunto de valores que poco a poco se van vivenciando hasta hacerlos el fuste del propio espíritu. Es una construcción de sueños que vienen del pasado, que seguirán animando el presente y que indican el camino del futuro. Universidad Piloto de Colombia²⁶.

3.1.1. ÉTICA:

Orientada por principios como la autonomía racional, el cumplimiento de los deberes políticos y ciudadanos, la transparencia en las acciones, la justicia, la responsabilidad, la rectitud, la equidad y el fomento de la Inclusión social de los valores constitucionales y de la racionalidad²⁷.

Es un término derivado de *ethos*, lo que significa costumbre, es por esto por lo que la ética en la mayoría de las definiciones se vislumbra como una doctrina de costumbres, confluyendo con la definición de la moral, tal como la ciencia que se ocupa de aspectos morales de la conducta humana.²⁸

La ética mínima, lleva adelante su propósito por medio de dos registros, uno de ellos es la vida cotidiana: donde las personas optan por un código moral u otro apreciando los valores de una ética cívica, como inscribirnos en determinada tendencia política apostamos a una religión. Otro de los registros es la filosofía moral a la que se le da el nombre de ética, o filosofía moral; reflexionando sobre la vida corriente.²⁹

²⁶ Universidad Piloto de Colombia, Proyecto Educativo Institucional p. 7 .2018. Bogotá.

²⁷ Ibídem.

²⁸ Nohora Joya en Gestión del Componente Ético y Bioético en el Contexto de las Organizaciones, 2016.Universidad Piloto de Colombia. Facultad de Ciencias Humana. Bogotá.

²⁹ Citando a Cortina, 2007, p. 9. Ibídem.

Algunos conceptos de ética son:

- Ética es un tipo de saber que orienta la acción humana en sentido racional, exige que las personas reflexionen antes de actuar y actúen conforme a las decisiones tomadas.
- Ciencia del bien vivir del buen vivir, del vivir bien busca que las personas definan el fin de sus acciones, identifiquen los hábitos que deben asumir, determinen los valores que orientarán su conducta.
- La ciencia de las virtudes humanas que orienta a las personas hacia la prudencia (Forjar el carácter) la justicia (acatar los derechos humanos).³⁰

Las teorías éticas aplicables en la gestión del talento humano son:

La ética del discurso (Apel, Habermas); la ética de la solidaridad (Rorty); la ética del Comunitarismo (Walzer, Taylor, MacIntyre); la ética de la justicia (Rawls, Kohlberg); la ética Ambiental (Rolston III); la ética de la Vida (Dussel); y finalmente el amplio y denso campo de la Bioética (de múltiples y variadas fuentes)³¹.

Existen varios marcos de referencia o enfoques para la toma de decisiones éticas, cuya razón sirve de escenario para que la administración inspeccione su marco ético y trabaje de manera más efectiva con empleados que sus perspectivas éticas sean distintas. Describiendo los cuatro enfoques más comunes:

- **Enfoque Utilitario:** Centra su atención en las consecuencias de una acción, buscando que éstas representen “el mayor bien” para el entorno.
- **Enfoque de los derechos morales:** La atención se centra en examinar la perspectiva moral de la acción, sin tomar en cuenta sus consecuencias.

³⁰ Citando a Hamburguer Fernández, 2008, p. 67. Ibidem.

³¹ Casali, A. (2013). Bioética en tiempos de incertidumbre. P.p.355. Bogotá: Universidad del Bosque

- **Enfoque Universal:** Immanuel Kant, el curso de acción a elegir es aquel que se considera aplicable a todos los individuos en todas las situaciones. Y que se desearía fuera aplicado a uno mismo.
- **Enfoque de la Justicia:** Considera qué tan equitativa es la distribución de los costos y los beneficios generada por las acciones, y con base en ello juzga el carácter ético de las conductas.

3.2. PROYECTOS INTELIGENTES Y BIOÉTICA³²

La Bioética emerge en una época en que la ciencia se convierte en tecno ciencia y por ende el saber ligado al hacer, La complejidad de las interacciones. Aparece como una nueva inteligencia para movernos en este mundo y en los que podrían emerger.; Hace un biocircuito con el BIOS, con la vida en sentido global, no únicamente con la humana introduce esta dimensión en la toma de decisiones.; Se trata de una ética “Biocéntrica” que integra y re significa las anteriores.

La bioética hace visible la lógica de lo viviente. Cada decisión es un proceso de abarcar nuevos niveles de complejidad y lo útil es movilizar nuevas formas de conectividad y de acoplamiento, de tal manera que la diversidad pueda ser aprovechada como una oportunidad de aprendizaje y organización de alguna manera en la ética siempre se ha sentido una preocupación implícita o explícita por la vida con el significado que a esta le han podido dar los individuos y los pueblos de una determinada época.

Hoy no es extraño que nos veamos compelidos a pensar y a vivir una nueva ética. LA BIOÉTICA, que hoy en día se revela como una sensibilidad de lo posible de lo viable en el futuro, como un” ethos del Bios “No se puede separar la moral de la ética, la religión se atribuye la tarea de decirnos que es la ética. La bioética hunde sus raíces en cuestiones histórico filosóficas y sociales que requieren ser estudiadas para fundamentarla. Las éticas del Siglo XX aceptan el principio de la universalización a pesar

³² Conferencia, Ingerborg Carvajal y Daniel Meneses, 2000, Armenia.

de la relatividad de los distintos tipos de razón moral se definen contenidos también elaborados que consigan el consenso de toda la humanidad es condición básica hoy concebir el ser humano como fin y no como medio.

3.2.1. GESTIÓN DEL COMPONENTE ÉTICO Y BIOÉTICO³³

Para poder entender donde confluye la bioética en las organizaciones debemos analizar la naturaleza de la bioética y la de las organizaciones; es necesario precisar que desde la bioética se puede realizar un mejor ejercicio de la legislación social pues es allí donde coincide en distintos ritmos los intereses de los trabajadores y los empleadores, puesto que no es suficiente con las normas legales existentes para darle respuesta a los complejos fenómenos que se presentan en las organizaciones es por ello por lo que se debe rescatar e implantar un humanismo práctico, en otras palabras trabajadores y directivos éticos que antepongan los valores a lo material.

Se hace necesario que desde la bioética se desarrolle un trabajo de promoción y divulgación de los derechos fundamentales en el trabajo considerando que la comunicación de los derechos en un mecanismo principal mediante el cual el sector productivo contribuye a la sociedad.

Puesto que la bioética toma forma de principios benéficos, de autonomía y justicia y en su origen surge en medio de minorías y específicamente en relación con los pacientes en el campo de la medicina reconociéndolos como sujetos de derechos; en la aplicación a las organizaciones la

encontramos en temas como: “El bienestar del trabajador y el clima laboral; La prevención del daño; La información y educación para el trabajador, propiciando autocuidado y la participación de este en la toma de decisiones; La equidad y distribución de beneficios y cargas”. (Gómez Marín, 2004, p. 5).

Una empresa con lineamientos bioéticos, cuida del trabajador pues reconoce que hacerlo es cuidar de la rentabilidad y la posibilidad de alcanzar niveles de competitividad

³³ Nohora Joya Ramírez, Gestión del Componente Ético y Bioético en el Contexto de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, 2017, Bogotá.

necesarios para formar parte de la economía global con sus normas de cantidad y calidad de producción, lo que conllevaría a posibles redistribuciones de ganancias obtenidas con una mayor productividad, el reconociendo de los derechos como capacidades, desarrollo de la sociedad, descentralización de la toma de decisiones, es decir, participación.

En este campo de aplicación la bioética ya no tiene el carácter de aplicación de principios y cuidado de la vida pasa al cuidado de la lógica que orienta a los procesos cotidianos de producción, interacción, de ocupación entre otros procesos de la gestión organizacional. Ya que la productividad tiene sentido si apoya la vida, pero si no se convierte en el valor absoluto.

3.2.2. RELACION CON LOS VALORES INSTITUCIONALES DE LA U.P.C.³⁴

Los valores institucionales de la U.P.C. están plasmados en su misión y visión, así:

MISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad Piloto de Colombia busca la formación de profesionales con conocimiento científico y crítico, con mentalidad abierta a todos los aspectos de la vida y del desarrollo nacional, considerados dentro de una visión global y en particular, de los que caracterizan el contexto de la comunidad colombiana; mediante la investigación científica y la formación integral del hombre como instrumento de cambio, que garantice el bien común, la estabilidad de la sociedad, el bienestar del ciudadano y el manejo adecuado del medio ambiente.

VISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad Piloto de Colombia se proyecta como un centro universitario de excelencia, que fundamenta su prestigio en la práctica de la gestión institucional, en el impacto, en la cultura, en la ciencia, en la tecnología y en el desarrollo de la sociedad.

³⁴ 25/11/2019. Obtenido de: <https://educacion.elpensante.com/el-valor-de-la-integridad/>

El alcance de la Universidad, se basa en el reconocimiento por la comunidad académica y científica, como líder en la formación integradora del ser social para el progreso intelectual y científico del hombre libre, con altos valores humanos y comprometida con la sociedad en general³⁵.

La principal relación del componente ético y bioético con los valores institucionales de la U.P.C., es la libertad y la integralidad.

En cuanto al valor de la libertad, la fundamentación de la dignidad humana en el trabajo es la libertad, la Constitución Política Colombiana, de 1991, le da a toda persona, un conjunto de garantías fundamentales y la acción correspondiente para hacerla valer, sin importar nacionalidad, sexo, raza, condición u origen, en relación a la libertad se encuentra: el derecho a la intimidad; hábeas data; al libre desarrollo de la personalidad; a la libertad personal en todas sus formas; a la libertad de conciencia; de expresión y de información; y de cultos; a la honra y buen nombre; al derecho de petición; de libre circulación; al trabajo; la libertad de escoger profesión y oficio; de enseñanza, aprendizaje investigación y cátedra; al hábeas corpus; al debido proceso; es el fundamento de los derechos civiles (expresión, pensamiento, propiedad...etc.) y los derechos políticos (elegir gobernantes)³⁶.

En cuanto al valor de la integralidad, en el ámbito de los valores humanos, la Integridad es la cualidad que tiene una persona de actuar siempre apegado a los valores de la Rectitud, la Honestidad, la Verdad y la Justicia, tanto para su trato con los demás como para consigo mismo; en la medida en que una persona tienda a la integridad, sus acciones se encaminarán al perfeccionamiento, la honestidad, la cooperación, y la mayoría de los valores positivos, lo que lo hará erigirse como un ser confiable en su entorno, garantizándole así vínculos afectivos y profesionales basados en la confianza.

³⁵ PEI.UPC.2000.

³⁶ José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio. Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

3.3. PRINCIPIOS:

LOS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LOS VALORES:

Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos³⁷.

Los principios son las leyes naturales que son externas a nosotros y que en última instancia controlan las consecuencias de nuestros actos. Los valores son internos y subjetivos, y representan aquello que sentimos con más fuerza y que orienta nuestra conducta. los valores gobiernan nuestra conducta y los principios se encargan de las consecuencias de esa conducta³⁸.

EXPRESION DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES EN LA U.P.C:

La Universidad Piloto de Colombia, tiene como principios: La libre discusión y la investigación científica y tecnológica, con empleo de recursos de avanzada y personal altamente calificado; está abierta a todas las formas del saber, orientada y comprometida con la formación y educación de los profesionales que requiere el país, con alto contenido social y capacidad de liderazgo³⁹.

La Universidad es una Institución de beneficio común, sin ánimo de lucro, que propende por la ampliación de las oportunidades de acceso a la educación superior, sin distingo de raza, credo, ideología, o nacionalidad guiada con calidad académica para: Adaptar los estudios a las necesidades propias de la sociedad; desarrollar las facultades de trabajo disciplinario y productivo; mantener el nivel moral y hacerlos respetuosos de las creencias de los demás⁴⁰.

³⁷ 26/11/2019 Obtenido <http://www.acciondemocratica.org.ve/> (Consulta:09/22/06)

³⁸ 26/11/2019 Obtenido de <https://sites.google.com/site/eticavaheeharoyam/home/diferencia-entre-principios-valores-y-virtud>

³⁹ 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

⁴⁰ Ibídem.

3.3.1. CREDIBILIDAD:

Inspiramos confianza; estamos comprometidos con lo que hacemos.

3.3.2. RELACIONES PERDURABLES:

Maximizamos valor que trasciende en el tiempo.

3.3.3. RESPONSABILIDAD:

Asumimos con seriedad los compromisos sociales y éticos de nuestro entorno.

3.3.4. RESPETO:

La Universidad forma personas emprendedoras, a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico para liderar una sociedad que fomente la democracia participativa, la tolerancia, la libertad, el compromiso con la comunidad, la ciencia y el respeto por el entorno y por la vida en todas sus formas y manifestaciones.⁴¹

Creemos firmemente en las relaciones humanas fundamentadas en la honestidad, la transparencia, la lealtad y la verdad.

El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época⁴², lo que nos lleva a entender como corolario que debemos aceptar las formas de ser y de pensar de los demás, así sean discordantes con respecto a la nuestra⁴³.

El respeto no involucra exclusivamente a las personas incluye a la naturaleza, al medio ambiente, a los recursos de los demás, a los espacios. a las instalaciones del trabajo, a los centros religiosos, a las diferencias culturales. a los símbolos patrios, a las nacionalidades, a todo lo que nos acompañe en nuestro entorno; es importante tenerlo presente porque en las organizaciones una persona puede creer que es respetuosa

⁴¹ 26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

⁴² Juan Carlos Naranjo, investigador del SEIP en Guadalajara (México). Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

⁴³ Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

porque saluda a sus superiores, porque acepta su papel en la organización, pero puede estar depredando los recursos, atentando contra las instalaciones y los recursos que le sirve, lo cual puede ser una carencia del respeto como valor⁴⁴.

3.3.5. CONFIANZA⁴⁵:

La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne al futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción del otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no control de otro y del tiempo"⁴⁶.

La mayoría de las teorías y disciplinas que abordan al tema de la "confianza" y la "confiabilidad" (p. ej. sociología, sicología, pedagogía, economía, politología, teología), se refieren a una "suspensión temporal, de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes" gracias a ella es posible suponer un cierto grado de regularidad y predictibilidad en las acciones de las personas participantes en los espacios sociales. Experimentar confianza permite simplificar de cierta forma la percepción sobre el funcionamiento de la realidad compleja y acelera el proceso de toma de decisiones⁴⁷.

....." La confianza funciona como correlato y contraste de poder, consiste en la capacidad de influir en la acción ajena para equilibrarla y ajustarla a las propias expectativas. Cuando se pierde la confianza es por agotamiento emocional. Bien el medio o la mala intención de la persona, fomentan la incapacidad de cumplir con lo prometido de forma continuada en el tiempo⁴⁸. El concepto de confianza está íntimamente vinculado a tres conceptos relacionados entre sí: honestidad, compromiso y lealtad. Además, la confianza es un sentimiento que Implica reciprocidad y respeto mutuo entre las partes. "Tres cosas son necesarias para poder gobernar: armas, comida y confianza. Si no se pueden tener las tres, se debe abandonar primero las armas y en segundo lugar la comida⁴⁹.

⁴⁴ Ibídem

⁴⁵ KOTOV. Rita. Manual confianza en espacios tripartitos de dialogo social. p.p. 13 OIT. 2010. Bogotá.

⁴⁶ (Laurence Cornu). Ibídem.

⁴⁷ Ibídem.

⁴⁸ Síntesis extraída de varios autores, particularmente Jovell Albert. Ibídem.

⁴⁹ (Confucio) Ibídem.

Algunas dimensiones de la confianza⁵⁰:

- La confianza puede considerarse como medida de la calidad de las relaciones.
 - La confianza puede considerarse como el fin a lograr para facilitar acciones.
 - La confianza puede verse como el punto de partida necesario para la acción colectiva.
 - La confianza se desarrolla cuando se cumplen ciertas condiciones.
-
- No se puede imponer ni comprar la confianza, sólo crear las condiciones adecuadas para que ella se construya, crezca y se mantenga⁵¹.
 - El impacto de la confianza puede observarse en⁵²:
 - La reducción de la complejidad de las relaciones, impulsadas entre otros factores, por intereses propios individuales y agendas personales.
 - Un incremento de la calidad y densidad de las relaciones y el intercambio.
 - La reducción de los costos de transacción: Son necesarios menos esfuerzos de control y de coordinación.
 - Se disminuye el tiempo de negociación entre partes. Se aprovecha mejor la información y el conocimiento generado previamente.
 - Los resultados pueden convertirse en beneficios económicos para todas las partes.
 - Cuando surge la confianza ella crea una espiral positiva que impulsa (o restringe) el intercambio.
 - El papel de escuchar sin opinar en la generación de confianza⁵³:

⁵⁰ Ibídem. p. p 14. Véase, Thevoz, Laurent. Procesos de concertación para la gestión pública. Publicaciones Acuario, Caracas, 2002.

⁵¹ KOTOV. Rita. Manual confianza en espacios tripartitos de dialogo social. p.p. 14. OIT. 2010. Bogotá.

⁵² Ibídem. p.p 15

⁵³ Gráfica tomada y adaptada de: OEA/PROPAZ Cultura de Diálogo. Desarrollo de Recursos para la Construcción de la Paz. John Paul Lederach. Marcos Chop. KOTOV. Rita. Manual confianza en espacios tripartitos de dialogo social. p.p. 91. OIT. 2010. Bogotá.



Figura 1. Generación de confianza⁵⁴

3.3.6. RECIPROCIDAD⁵⁵

Comprende el intercambio permanente de saberes entre los miembros de la comunidad y los agentes sociales, mediante procesos interactivos que hagan posible la generación y la validación de conocimientos, con un sentido de respeto y reconocimiento mutuos.

3.3.7. EFICACIA⁵⁶

La eficacia es un valor organizativo que, en el contexto de la educación superior, se entiende en términos generales “como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos”. Una política o programa, es eficaz si cumple con los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada. Este valor corporativo tiene un alcance ético en la U.P.C. en la medida que orienta el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo condiciones adecuadas de prestación del servicio.

⁵⁴ OEA/PROPAZ Cultura de Diálogo. Desarrollo de Recursos para la Construcción de la Paz. John Paul Lederach. Marcos Chop. KOTOV. Rita. Manual confianza en espacios tripartitos de dialogo social. p.p. 91. OIT. 2010. Bogotá.

⁵⁵ Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 28, enero 12 de 2012. Bogotá.

⁵⁶ Olga Isabel Santamaría Rodríguez. Código de ética, Ministerio de Trabajo, 2018.

3.3.8. EFICIENCIA⁵⁷

La eficiencia se entiende como “El grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible”. Aclarando que, el costo no solo se refiere a unidades monetarias sino al uso del tiempo, el desgaste o deterioro de un recurso ambiental o al deterioro o sacrificio de otro “bien” no tangible como el capital social, la confianza, entre otros. La importancia ética de la eficiencia está en complementar los objetivos que se buscan al actuar eficazmente, orientando el uso óptimo de los recursos y bienes a cargo, sin descuidar el logro de las metas institucionales, e implementando medidas que promuevan acciones de protección del medio ambiente.

3.3.9. SERVICIO⁵⁸

Es la disposición e interés para atender con calidad y calidez, las necesidades y requerimientos de los clientes o usuarios del servicio. El servicio, enfocado a la educación Superior, se traduce en el ejercicio y prestación ejemplar, permanente y oportuna de las funciones u obligaciones asignadas a los colaboradores, en cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Este valor también se evidencia en el apoyo mutuo y en la colaboración dentro de los equipos de trabajo, con el fin de reducir esfuerzos y maximizar beneficios.

3.3.10. HONESTIDAD⁵⁹

Es el valor que caracteriza las personas que actúan sin utilizar medios contrarios a la ética. La honestidad se evidencia en un actuar transparente y motivado por la buena fe. La honestidad es fundamental para garantizar el uso adecuado de los recursos que tiene a cargo la U.P.C. de tal manera que estos se destinen al bien común y no a intereses particulares, promoviendo una cultura de autocontrol. La honestidad contribuye a construir confianza.

⁵⁷ Ibídem

⁵⁸ Ibídem

⁵⁹ Ibídem

RELACION DE LA U.P.C CON LOS ANTERIORES PRINCIPIOS:

En cuanto a la integralidad, en la UPC no existe la tradicional escisión que los modelos llamados “investigativos” y del “aprendizaje” han hecho ver como ejercicios separados, donde se privilegia el pensar como un primer momento para luego pasar al hacer. Por lo tanto, los aprendizajes activos, constructivos y significativos acompañan la visión de academia piloto⁶⁰.

Anteriormente las universidades hacían énfasis sólo en lo cognitivo, porque consideraban que la transmisión de valores correspondía únicamente a la familia y a la religión, pero últimamente las universidades han destacado que parte de su labor es promover los valores.⁶¹ Todo proceso educativo está relacionado con los valores éstos están presentes en toda organización por lo cual su transmisión forma parte de la actividad cotidiana en las instituciones educativas⁶².

Las instituciones actualmente están dando relevancia a la educación de valores y de forma especial en las universidades donde se enseña además ciencia y tecnología.⁶³ Las universidades además de transmitir conocimiento deben formar en sus alumnos la responsabilidad ética, es decir, el deber que existe más allá del conocimiento⁶⁴.

Un enfoque como el del aprendizaje ético en la universidad propone atender el desarrollo integral del estudiante, no sólo en su manera personal de aprender y abordar el ejercicio de su profesión, sino en su forma de pensar y de comportarse.

⁶⁰ Es por ello que el Viable System Model (VSM) o Modelo de Sistema Viable, original del profesor inglés Stafford Beer, brinda las herramientas fundamentales para hacer de la relación docente-investigador-estudiante-institución un proceso de aprendizaje grupal, fortaleciendo los criterios de sentido y gestión de la investigación y la apropiación por parte de los interlocutores. Dirección de investigaciones.2014. Manual de procesos y procedimientos para la gestión de la investigación de la UPC. Bogotá. Para información más detallada acerca del Modelo de Sistema Viable, ver Stafford, 1985., Espejo, 1991; Espejo, 1989; y Cibernética, 2009.

⁶¹ ¿Cómo educar en el valor de la honestidad? Ma. del Carmen Esper Jorge. 1998.Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

⁶² Centro de Valores para el Ejercicio Profesional del ITESM 1994. Ibídem.

⁶³ ¿Cómo educar en el valor de la honestidad? Ma. del Carmen Esper Jorge. 1998.Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

⁶⁴ Centro de Valores para el Ejercicio Profesional del ITESM 1994. Ibídem

4. GESTIÓN HUMANA

4.1. MARCO GENERAL DE LA POLITICA

La Universidad forma personas emprendedoras, a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico para liderar una sociedad que fomente la democracia participativa, la tolerancia, la libertad, el compromiso con la comunidad, la ciencia y el respeto por el entorno y por la vida en todas sus formas y manifestaciones.⁶⁵

Por lo tanto, la política de gestión del talento humano de la UPC se desarrolla desde un ethos incluyente

donde todo su recurso humano está en función del servicio al estudiante ya que en su origen el protagonismo de estos fue determinante.

4.1.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Son profesionales que lideran, orientan, gestionan, apoyan y dan soporte a los procesos académicos y administrativos para el cumplimiento de los objetivos misionales, en busca de la excelencia y la solución oportuna de las necesidades de los demás actores y beneficiarios de su labor⁶⁶.

4.1.2. PERSONAL OPERATIVO

Agrupar las unidades, instancias y actores que dentro de la Universidad Piloto de Colombia hacen posible alcanzar los objetivos institucionales fundamentales en la Institución, pues son los responsables de llevar a cabo las tareas, y las actividades para el cumplimiento de las metas establecidas⁶⁷.

4.1.3. COMPETENCIA ORGANIZACIONAL⁶⁸

Definición: Son orientación al logro, orientación al servicio, trabajo en equipo. Orienta las estrategias y recursos para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos.

⁶⁵ 26/11/2019. Obtenido de unipiloto.edu.co/la-universidad/nuestras-caracteristicas-2/

⁶⁶ Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 20. 2012.

⁶⁷ *Ibíd.*

⁶⁸ AMARILO, manual de estrategia y desarrollo empresarial, 2013.

Trabaja efectivamente para alcanzar resultados o superar los parámetros de excelencia establecidos a través del mejoramiento continuo, el cambio y la innovación. Identifica y responde a las necesidades del usuario interno/externo para entregarle productos o servicios que satisfacen o superan sus expectativas. Trabaja en cooperación con otros, aportando de manera activa y constructiva para el logro de un objetivo común. Tiene en cuenta los talentos de los integrantes del grupo para ponerlos al servicio del equipo.

Las competencias se clasifican en:

- Conocimientos y Aptitudes, nuestro Saber y nuestro Saber Hacer y
- Actitudes o Comportamientos, nuestro Ser para desempeñar nuestro cargo.



Figura 2. Competencias del Capital Humano⁶⁹

⁶⁹ Ibídem

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL DESEMPEÑO

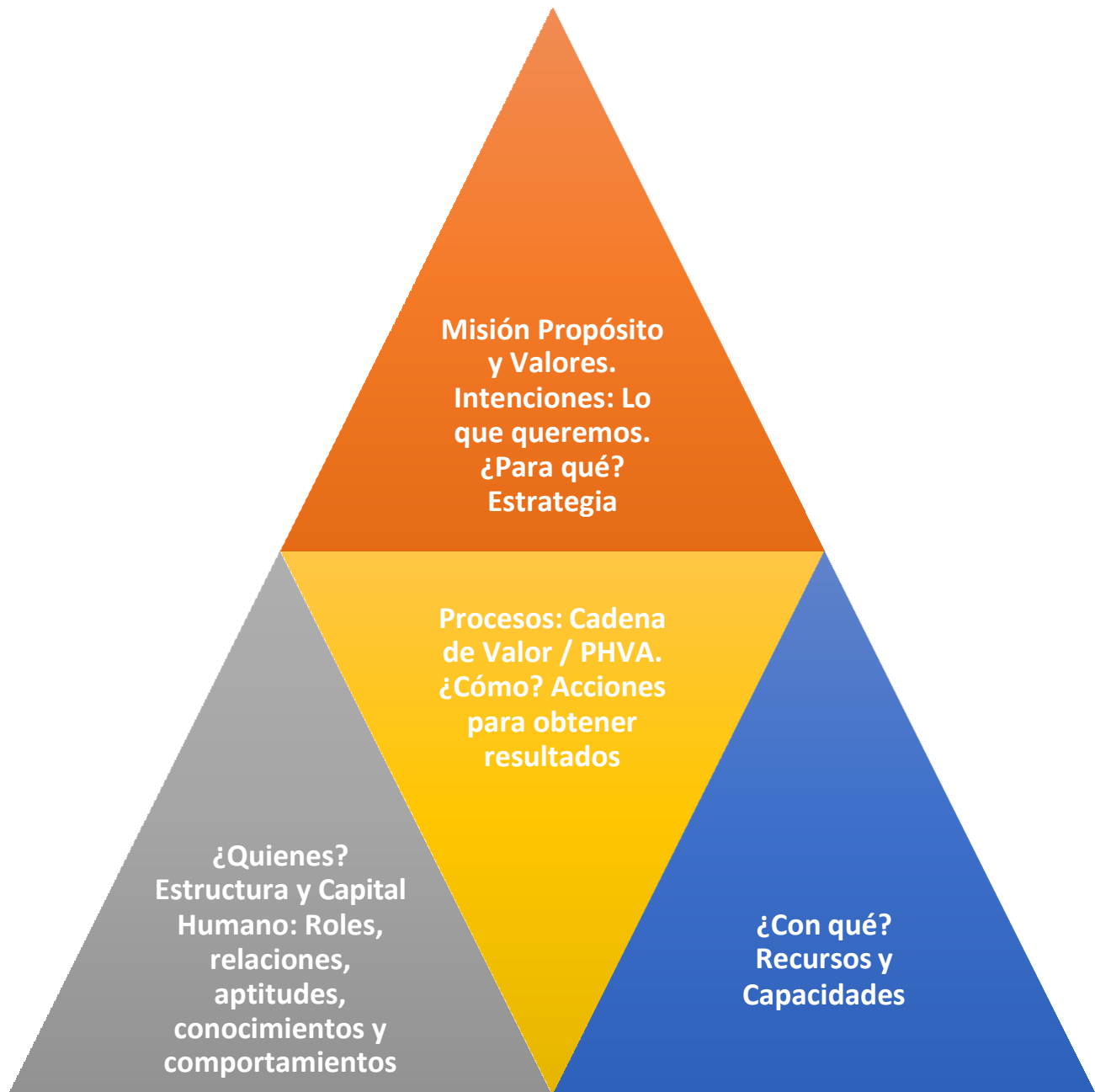


Figura 3. Arquitectura Empresarial⁷⁰

⁷⁰ Ibídem

4.1.4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA:

La Universidad Piloto de Colombia es una institución que desde su fundación hace 43 años ha asumido la responsabilidad social con las exigencias y cambios del contexto y de las disciplinas, por lo cual ha realizado el ejercicio de revisar de manera permanente y objetiva el cumplimiento de sus propósitos y la calidad del impacto que sus egresados han generado en el medio externo⁷¹.

La sociedad espera que la Universidad Piloto de Colombia como institución de educación superior, esté brindando calidad en la formación y que ésta se visualice en el diario vivir; una de las formas objetivas de conocerla, es la de acoger la evaluación de sus procesos académicos y administrativos, como un acto de reflexión y de realimentación, que le permita seguirse proyectando como tal, bajo los principios de autonomía y autorregulación⁷².

Cada ítem incluye lista de chequeo para verificar el cumplimiento legal de cada proceso de gestión humana.

4.1.4.1. CONTRATACIÓN:

La Ley 30 de 1992 en su art. 69, relacionado con la autonomía universitaria, establece que las organizaciones conformadas por comunidades académicas que integran los docentes, los estudiantes y el personal administrativo y de servicios que apoyan sus actividades, deben, más que cualquier otro tipo de organización, propender al desarrollo de las relaciones que surgen entre ellas y sus estamentos, se fundamenten en los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento de la diferencia, respeto a la dignidad de las personas, equidad y justicia.⁷³

Promueve la estabilidad laboral de su comunidad administrativa, ofrece espacios de crecimiento y desarrollo en la carrera administrativa, proyecta y fomenta el desarrollo de la carrera administrativa⁷⁴.

⁷¹ U.P.C. Comité técnico de autoevaluación y currículo. Modelo de autoevaluación institucional y de programas con fines de acreditación.2009. Bogotá.

⁷² Ibidem.

⁷³ Sentencia C-517/99. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa. Corte Constitucional.

⁷⁴ Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 33. 2012.

Contratación laboral:

Forma: Contratos escritos Duración: Contratos a Término fijo de un año___Inferiores a un año_____

Contratos a término indefinido_____Contratos por labor u obra contratada _____Contratos ocasionales o transitorios _____

Aspectos previos al contrato:

La empresa solicita examen de gravidez Si____No__X____

La empresa solicita examen de SIDA Si____No__X____ La empresa solicita la Libreta Militar Sí____No__x____

Jornada laboral:

Legal____X____Convencional _____

Horario De__A____Laboran horas extras Si____No____Con autorización Si____No____Tiene registro de horas extras Si__No____Número de horas extras

Semanales laborados____Adelanta programas de recreación y/o capacitación

Conforme al artículo 21 de la Ley 50 de 1990 Sí____No____

Cuales_____Reconoce pago por recargo Nocturno conforme a la Ley Si x_____No____

4.1.4.2. SELECCIÓN:

Es un proceso transparente y formalizado lo cual garantiza su transparencia. La Universidad fomenta la evaluación multidimensional del candidato en su proceso de selección. Este comprende la realización, según el caso de pruebas de personalidad e inteligencia⁷⁵.

4.1.4.3. COMPENSACIÓN

⁷⁵ Ibidem.p.p.32

Comprende las condiciones y mecanismos de compensación ofrecidos por la Universidad a sus empleados. Se entiende la compensación como un reconocimiento al trabajo y aporte a la Universidad, acorde al trabajo mismo y a las posibilidades económicas de la Institución. De esta manera ratifica su compromiso frente a sus colaboradores. Los recursos que la Universidad destina a la compensación están relacionados con la base de ingresos institucionales. Se relacionan con la estructura de cargos y sus respectivas compensaciones y se revisan periódicamente según lo permitan las condiciones económicas de la Institución⁷⁶.

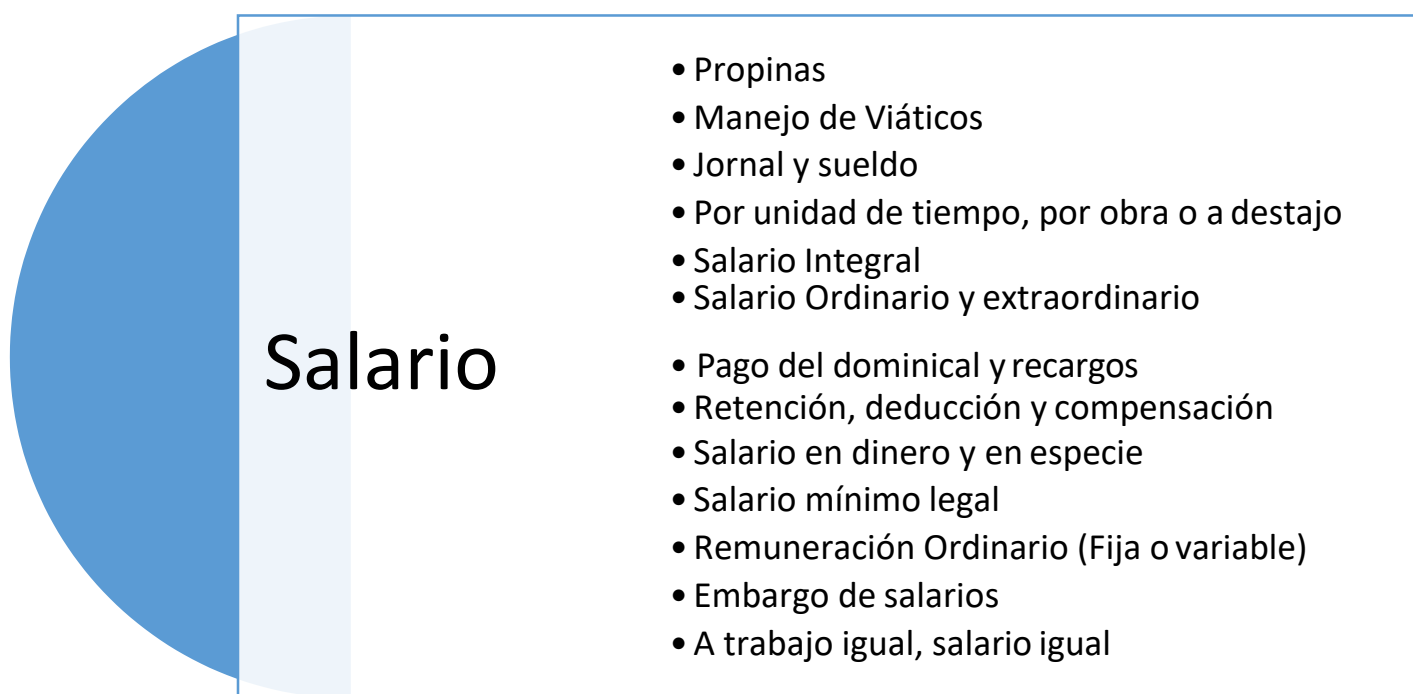


Figura 2. El salario⁷⁷

⁷⁶ Ibidem.p.p.34

⁷⁷ Cartilla laboral. Legis, editores, S.A. 31ª Edición. 2017, Bogotá.

Descansos remunerados:**Dominical y festivo:**

Laboran en días de descanso dominical y/o festivo Si____No ☒ Los liquidan y Pagan con los recargos legales Si_____No__

Vacaciones:

Concede vacaciones en los términos del artículo 187 del CST Sí ☒ No__

Incluye el día sábado en la jornada semanal Sí____No__

Contabiliza los días

Sábados como hábiles para el disfrute de vacaciones SI ☒ No__ Lleva Registro de vacaciones Si_x_ No_____Compensa vacaciones con autorización legal Sí____No__

Compensa vacaciones a la terminación de los contratos Sí_x_ No_____ Acumulan vacaciones Si_____ No__x____ A cuáles trabajadores _____ Períodos máximos de acumulación _____

Salarios

Presenta nómina de pagos a trabajadores Si_ ☒ No_____

Períodos de pago_____Paga oportunamente los salarios Si_ ☒ No_____

Paga salario integral Si_____ ☒ No_____ Conforme a la Ley Si_ ☒ No_____

Número de trabajadores que devengan salario integral_____Efectúa

Descuentos no autorizados Si_____No__☒ Reconoce pago de salario en especie Si _____No__Porcentaje _____

Auxilio de transporte:

Reconoce el auxilio de transporte conforme a la Ley Si ☒X_____No_____

El auxilio de transporte se incluye para liquidar prestaciones sociales de los trabajadores Si ☒X_____No_____

Reglamento de trabajo:

Tiene reglamento de trabajo aprobado Si ☒X_ No_ Resolución_____del

_____Se encuentra publicado Si ☒X_____No_____En cuantos sitios 1

Aportes parafiscales:

Efectúa los aportes con destino al SENA Si ☒X_____No_____ICBF Si ☒X_ No_____

Caja de Compensación Familiar Si ☒X_____No_ Paga oportunamente los Aportes Si _____ No _____ Valor de la nómina sobre la cual aporta _____

La nómina sobre la que aporta corresponde a la real Sí ☒X_____No_____

Prestaciones sociales a cargo del empleador:**Prima de servicios:**

Liquida correctamente la Prima de Servicios SI ☒X_____NO_____ La _____ paga oportunamente SI ☒X_____ No _____

Cesantías:

Consigna cesantías a un Fondo SI ☒X_ NO_____ Oportunamente SI ☒X_ NO_____

Paga intereses de cesantías en los términos de Ley SI _____NO_____

Calzado y vestido de labor:

Hace entrega a los trabajadores de calzado y vestido de labor dentro de los Períodos legales Si ☒X_____NO_____De manera completa SI _____NO_____.

4.1.4.4. INDUCCIÓN

Comprende los procesos tendientes a introducir al nuevo miembro de la comunidad a la Universidad y/o mantener actualizado a el talento Humano ya vinculado sobre las dinámicas institucionales⁷⁸. En cuanto al proceso de formación y entrenamiento la U.P.C brinda a su personal actividades teóricas y prácticas con el fin que adquieran las habilidades y destrezas necesarias para desarrollar una actividad específica según las funciones de su cargo, y así mejorar el desempeño en el trabajo. Se tiene en cuenta como entrenamiento todos los temas dictados pertenecientes al área temática de gestión administrativa, las prácticas en Salud Ocupacional, además de los cursos de actualización y mejoramiento continuo, que influyen directamente en el servicio o prestación del mismo.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN⁷⁹:

- a. Para la U.P.C, el proceso de adaptación de la persona al cargo es de vital importancia para asegurar que la decisión tomada es efectiva y que el nuevo empleado llega rápidamente al nivel de conocimiento del cargo. Por ello, el jefe inmediato deberá prestar especial atención a su entrenamiento, adaptación e integración al puesto y a la entidad, en especial durante el periodo de prueba.
- b. Todo nuevo colaborador contará con un Programa de Inducción general y al cargo que le ayude a su proceso de adaptación. El primero permite que la persona logre un buen entendimiento de su labor, mientras que el segundo facilita que la persona adquiera los conocimientos específicos que requiere para iniciar sus funciones.
- c. La U.P.C cuenta con un Programa de Inducción Corporativa que le permitirá al nuevo empleado conocer el trabajo en general. Se dicta semanalmente y está a cargo de Recursos Humanos. Su diseño y su implementación es responsabilidad directa de cada dependencia.

⁷⁸ Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 33. 2012.

⁷⁹ Política de estandarización, sistema normativo. C.E.E.T Proceso de Reclutamiento y Selección de personal, Gerencia de Recursos Humanos, 2013. Bogotá.

d. El programa de inducción al cargo de un nuevo empleado debe incluir el conocimiento y la comprensión de los siguientes puntos:

- La U. P.C y sus objetivos estratégicos
- Las funciones de su área y sus principales objetivos
- Las funciones detalladas del cargo y las Políticas y Procedimientos que lo apoyan
- Los Productos a cargo del puesto
- Los sistemas de tecnología usados para el desarrollo del trabajo y las Políticas de uso
- Los Beneficios, Derechos y Deberes Laborales
- Las Políticas de Seguridad Informática.

e. Cada persona que participe en un Programa de Inducción de un nuevo colaborador deberá conocer los temas a tratar con él para enfocar su charla hacia lo requerido. A su vez el nuevo colaborador será quien evalúe si los temas han sido cubiertos o si necesita reforzar alguno en particular. En este caso, revisará con su jefe inmediato lo necesario para lograrlo

f. El seguimiento al plan de trabajo previsto en el Programa de Inducción será responsabilidad del jefe inmediato en conjunto con su nuevo empleado.

g. Recursos Humanos revisará los cargos de mayor rotación para construir para estos planes de Inducción Tipo que faciliten la calidad, oportunidad y eficiencia del proceso de inducción. El Programa de Inducción al cargo no sólo aplica para los nuevos colaboradores sino también para aquellos que, no siendo nuevos, pasan a ocupar un cargo distinto por promoción o traslado. Todo programa de Inducción debe contar con una evaluación por parte del nuevo empleado que permita evidenciar si existen vacíos de conocimiento que se deban llenar. La evaluación será responsabilidad del jefe inmediato.

INDUCCION:

¿Se hace proceso de inducción y reinducción por dependencia?

Si_ ☒ _NO__De manera completa

4.1.4.5. COMPROMISO CON LA CALIDAD⁸⁰:

La concepción sistémica de la U.P.C. entiende que las organizaciones están inmersas en sistemas complejos que generan múltiples presiones y obligan a considerar variables, antes no incluidas en la toma de decisiones: el cambio planeado, el entorno, la estructura social dentro de la cual se mueve la organización, las personas que la componen, los objetivos que la mueven, los recursos de que dispone y, en fin, todos aquellos elementos que determinan su capacidad para alcanzar objetivos.⁸¹

La calidad es un principio reconocido en los Estatutos de la Corporación Universidad Piloto de Colombia que se establece como directriz para desarrollar la misión. En esta medida, se compromete con la Educación Superior, mediante el fortalecimiento de su cultura de calidad, la mejora continua de sus procesos de gestión, la aplicación de los principios de autonomía, autoevaluación, autorregulación y compromiso social, para el cumplimiento de su función social, en el marco del PEI y en relación sinérgica con los procesos activos, financieros, de comunicación y promoción.

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS:

Lograr el desarrollo humano que lleva al bienestar colectivo e individual a través de proyectos que dan cobertura a los estamentos. Se privilegia la atención de los estudiantes por ser una universidad de estudiantes para estudiantes como principio fundacional. Los docentes y administrativos ocuparán el segundo orden de prioridad y

⁸⁰ Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 38. 2012.

⁸¹ El marco general para la administración de organizaciones que incluyen todos los elementos citados es el Desarrollo Organizacional, y su sustento teórico es la Teoría de Sistemas. PEI; 2000. UPC.

finalmente se atenderá la población de egresados⁸².

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Sobre las condiciones de calidad, de la estructura administrativa de la gestión del talento humano lo que se busca es establecer la existencia de una estructura flexible, ágil y eficiente que favorezca el desarrollo de la misión de la institución y que garantice condiciones óptimas para el desarrollo. Esta condición está orientada a la verificación de la existencia de una estructura académico-administrativa en la institución de modo que las líneas de autoridad y su sistema de coordinación se encuentre plenamente delimitado.

De igual modo, será objeto de verificación la existencia de una estructura académica y administrativa en el programa de modo que se garantice su funcionamiento adecuado de conformidad con su naturaleza, tamaño y complejidad. Es relevante verificar la existencia de sistemas de información y de bases de datos de modo que los procesos y prestación de servicios se encuentren garantizados. Esta Condición está plenamente descrita en el numeral 2, del Artículo 2.5.3.2.2.2. del Decreto 1075 de 2015⁸³.

4.1.4.6. CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS CON BASE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO⁸⁴

En la medida en que se implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del talento humano, eso se podrá reflejar en la efectividad de los resultados en el mediano plazo. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano que articule los elementos necesarios para obtener resultados esperados. Una actividad clave en el direccionamiento estratégico del talento humano, consiste en conceptualizar las actividades, bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.

⁸² Ibídem p.p.44.

⁸³ Lineamientos para la verificación de las condiciones de calidad de programas académicos de educación superior. Norma técnica para pares académicos. Ministerio de Educación Nacional. NTPA-MEN. 2016. ICONTEC.

⁸⁴ Francisco Camargo Salas. Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público Colombiano Departamento Administrativo de La Función Pública, abril, 2018, Bogotá.

4.2. PROPUESTA DE CICLO DE MEJORA CONTINUA

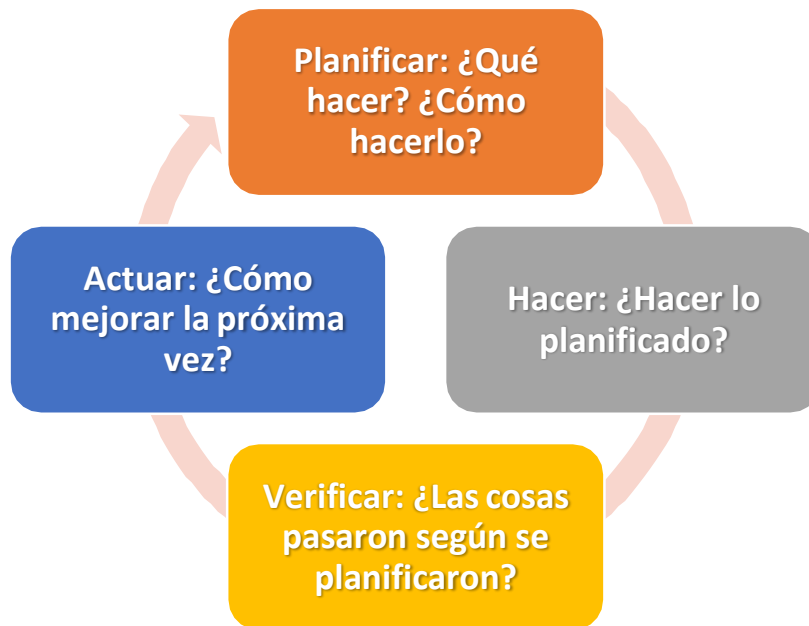


Figura 3. Ciclo PHVA de la gestión del talento humano⁸⁵

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

Las personas que participen en cada actividad planeada deben ser previamente seleccionadas de acuerdo con los objetivos del área y todas las actividades deben ser registradas y evaluadas.

Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos.

Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.

Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma

⁸⁵ Recuperado en línea el 13/06/2019. [gestion-de-talento-humano6.webnode.com.co/portafolio-de-evidencias/definir-phva/-/](http://gestion-de-talento-humano6.webnode.com.co/portafolio-de-evidencias/definir-phva/)

prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

4.2.1. COMPONENTE DE LA GESTION HUMANA EN EL MODELO INSTITUCIONAL DE PLANEACIÓN⁸⁶

El Subsistema Organizacional. Configurado por los componentes “estructura de la universidad”, “recursos físicos, técnicos y tecnológicos”, “finanzas” y “la promoción de todos los servicios”, se convierte en la condición del soporte que permite las acciones de la Universidad. En la zona de confluencia de estos componentes cobran vida las políticas de la gestión universitaria expresadas en las estrategias de acción institucional: “desarrollo humano”, “desarrollo científico y tecnológico”, “desarrollo de alianzas”, “desarrollo de la comunicación y del sistema de información”.

La intersección de los subsistemas es la relación que se establece por la intervención de la comunidad universitaria en desarrollo de las políticas formuladas a partir de la Visión y del Plan de Desarrollo, en cumplimiento de la Misión, del Proyecto Educativo Institucional, y en los espacios de acción institucional propiciados por la organización mediante las estrategias de gestión. Como resultado de la intersección de los subsistemas, se obtiene la síntesis dinámica de desarrollo institucional, expresado en la construcción de la imagen corporativa, cuya identidad corresponde a su estilo de dirección y a su cultura organizacional.

⁸⁶ Modelo de autoevaluación institucional y de programas con fines de acreditación comité técnico de autoevaluación y currículo. 2009.UPC

TEMAS RELEVANTES Y BUENAS PRACTICAS – PRACTICAS LABORALES		
TEMAS	SUBTEMAS	BUENAS PRACTICAS
Derechos laborales fundamentales	Remuneración justa No discriminación Trabajo forzado Trabajo infantil Horario de trabajo Asociaciones y negociaciones colectivas	Asegurar una remuneración que garantice un nivel de vida adecuado Garantizar la igualdad de oportunidades y de tratamiento para eliminar la discriminación Erradicar el trabajo forzado de forma directa y en la cadena productiva. Erradicar el trabajo infantil de forma directa y en la cadena productiva Asegurar un horario de trabajo decente Garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva
Salud y Seguridad laboral	Salud y seguridad laboral	Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable
Desarrollo de los trabajadores	Reclutamiento e incentivos Estabilidad Capacitación Promoción Participación Conciliación laboral y personal Clima y satisfacción laboral Desvinculación	Asegurar un sistema de reclutamiento y de incentivos que atraiga y retenga el talento Fomentar la estabilidad laboral Facilitar la formación de los trabajadores Facilitar la promoción de los trabajadores Facilitar la participación de los trabajadores Facilitar la conciliación laboral y personal Mejorar el clima y la satisfacción laboral Buscar dignidad para el trabajador cuando es despedido o jubilado

Figura 4. Prácticas laborales⁸⁷.

⁸⁷ Social responsibility of business—Management. 2. SmallBusiness—Management. I. Cluster de proyectos Promover la competitividad a través de la Responsabilidad Social Empresarial (Inter-American Development Bank. Multilateral InvestmentFund)

5. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

5.1. ANTECEDENTES

La Universidad Piloto de Colombia se ha constituido en una organización con múltiples actores que responde a las demandas de la sociedad en aspectos tan fundamentales como la formación del talento humano de más alto nivel y la generación del conocimiento necesario para resolver su problemática y proyectar su futuro.⁸⁸

En consecuencia, su actual y futura acción enmarcada en una Misión y un Proyecto Educativo de gran responsabilidad ha generado una organización con calidad, para un mundo cambiante y sujeto a la incertidumbre.⁸⁹

El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 0312 de 2019, con la cual crea el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establece las normas mínimas que deben cumplir todas las empresas para garantizar la salud de los colaboradores durante sus jornadas.

Al fijar un estándar mínimo para cada empleado, establece protocolos de acuerdo a cada centro de trabajo, los cuales deberán ser certificados por una firma especializada, que generará un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que deberá renovarse cada año, so pena de sanción.

La norma aplica a todos los centros de trabajo, son tres categorías de empresas: de 1 a 10 colaboradores, de 10 a 50 y de 50 en adelante. Para cada categoría genera unos niveles de cumplimiento, pero todas deberán tener su sistema. La norma va a operar como el contador de la empresa, primero hay que generar el sistema de gestión y después todos los años hay que certificarse. De muchas formas, esta iniciativa va en la vía de formalizar las relaciones laborales y, al cumplirlas, se evitan las multas y sanciones que vendrán en camino.

Al generar el sistema del SG-SST en trabajos de una sola persona, como una tienda, el

⁸⁸ Dimensión organizacional. Modelo de autoevaluación institucional y de programas con fines de acreditación comité técnico de autoevaluación y currículo. 2009.UPC

⁸⁹ Ibídem

certificador hace evidentes los riesgos que pueden existir, genera los instrumentos para proteger a la persona, indica las zonas que deben estar identificadas por generar algún riesgo y los aditamentos de seguridad que debe tener el trabajador. Centros de trabajo que incumplan recibirán sanciones desde octubre. Estas normas van encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades, y, como consecuencia, se mejoran los procesos y la productividad.

las certificaciones las emitirán técnicos para empresas hasta de 10 personas, en tanto que profesionales lo harán en medianas empresas y profesionales con posgrado para los grandes centros de trabajo. Los técnicos ven el beneficio como la forma más práctica de que las cosas funcionen siempre, porque se tiende a llevar a cero los denominados riesgos laborales. La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, con 36 artículos y 35 páginas, también incluye a las personas que trabajan como contratistas.

La elaboración de las normas de seguridad se encuentra enmarcada dentro de las actividades a desarrollar en el subprograma de Seguridad Industrial que debe realizarse en cumplimiento de la legislación colombiana vigente en Salud Ocupacional)⁹⁰.

5.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES⁹¹:

La relevancia del abordaje de los factores de riesgo, psicolaboral, permite identificarlos, evaluarlos y establecer estrategias de intervención para prevenir y controlarlos eficazmente, incluyéndolos dentro del programa de salud ocupacional; para que sean medidas integrales, conforme a la resolución 1016 de marzo de 1989, la cual reglamenta la organización, Funcionamiento y Forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país, específicamente el tema de riesgos psicosociales debe abordarse, pues el artículo 10 numeral 12 plantea:

“Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales a ley de manera obligatoria la intervención en factores de riesgo... es por ello que la empresa debe asignar recursos, facilitar la labor del personal,

⁹⁰ PORTAFOLIO. [tps://www.portafolio.co/negocios/empresas/firmas-con-nueva-norma-laboral-529965](https://www.portafolio.co/negocios/empresas/firmas-con-nueva-norma-laboral-529965) recuperado en línea mayo 26 de 2019 - 08:0

⁹¹ A.R.L. Colpatria. Programa de Auditoria de Estrés Laboral. Bogotá. 2001.

tener personal capacitado y tiempo para que las políticas de intervención se desarrollen, ya que esto repercutirá en el bienestar del personal y la productividad de la organización”.

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Por otra parte, la OMS la define como interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

Factores extra laborales: Se refieren a las características individuales del trabajador y del entorno familiar, social, económico, político y cultural que lo rodea, situación Familiar- Posibilidades Culturales y Recreativas - Situación de Orden público - Situación Geográfica. Factores personales: Información socio demográfica Edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, entre otros.

5.2.1. CLASIFICACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

Estos factores están conformados por las percepciones y experiencias que el trabajador a vivenciado en diferentes aspectos frente así mismo, su trabajo y su ambiente laboral. Esta percepción destaca el papel de la subjetividad, pues una percepción estresante de la realidad así sea producto de falsas creencias culturales puede afectar también la salud. Se clasifican factores laborales y extra laborales.

FACTOR INTRALABORALES: En general, estos factores se refieren a condiciones internas del trabajo, considerando como conjunto de propiedades que caracterizan y que pueden afectar la salud mental y física del trabajador.

Los dominios considerados son:

- a Demandas del trabajo: se refiere a la exigencia que el trabajo impone al individuo. Dentro de estas se encuentran las demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el

- entorno extra laboral, demanda de carga mental, demanda de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Esta contiene la claridad del rol, capacitación, participación y medio del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento y control y autonomía sobre el trabajo.
 - c. Liderazgo y relaciones sociales: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Dentro de estas se encuentran las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.
 - d. Recompensas: Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Dentro de esta se encuentra las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realiza y reconocimiento y recompensas.

5.2.2. TRATAMIENTO⁹²:

El Programa de Vigilancia para los Factores de Riesgo Psicolaboral en coordinación con la A.R.L., deben dar a conocer los resultados a la gerencia, directiva, mandos medios y trabajadores. Los resultados deben ser conocidos por las distintas instancias de acuerdo con su responsabilidad y posibilidad de intervención para el control de riesgo y/o las decisiones del caso. Es de destacar la confidencialidad y ética que este manejo debe tener.

Se suministra la información que posibilite tomar decisiones y establecer políticas, tanto administrativas como financieras a los mandos medios y trabajadores se les da información necesaria para que conozca los riesgos y ejecuten órdenes, según el nivel de mando. También se les brinda información sobre los resultados del programa. A las autoridades de control, inspección y apoyo de la A.R.L.

También debe informarse de los resultados y medidas de intervención. Las directivas de la

⁹² Ibidem.

organización son las responsables de promover las adecuadas prácticas de trabajo y asegurar un medio ambiente de trabajo seguro, con actividades dirigidas a asegurar la disponibilidad de los equipos necesarios y bien mantenidos, la selección acertada de los elementos de protección, el establecimiento de métodos de trabajo adecuados y el control del buen desempeño de las actividades programadas.

Estándares Mínimos de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para centros de trabajo de más de cincuenta (50) trabajadores.

La U.P.C. ha implementado para todos sus colaboradores la Resolución 0312 del Ministerio de Trabajo relacionada con los estándares mínimos del SG- SST.

6. PROYECCIÓN SOCIAL⁹³

⁹³ Este capítulo de proyección social en una política de gestión del talento humano de la UPC; está enfocado al cliente interno que son los colaboradores de la organización.

6.1. MISIÓN:

Busca propiciar y mantener la relación de la Universidad con su entorno cultural. En la cultura se integran las artes, las letras, las ciencias, las tecnologías, las prácticas cotidianas, las formas institucionales, y las prácticas simbólicas e imaginarias⁹⁴.

6.2. PRINCIPIOS:

Son la comunicación, cooperación, solidaridad, formación, servicio, producción de conocimiento, significación social, cultural y económica del conocimiento⁹⁵. Todo programa o proyecto de Proyección Social, deberá incorporar un proceso integral de evaluación, que permita su conducción hacia el logro de las metas y los objetivos propuestos. Cada unidad académica o administrativa determinará la forma de control y de evaluación de los programas y proyectos de extensión y Proyección Social⁹⁶.

6.3. DEFINICIÓN:

La Universidad Piloto de Colombia comprende la proyección social como la función misional a través de la cual se relaciona de manera pertinente y sostenible con el entorno, con la población y con el territorio en el que se ejerce impacto. De ahí que busque responder a las demandas del medio social, ambiental y productivo, generar nuevo conocimiento, y en particular contribuir a la construcción de soluciones que no sólo vinculen a la academia, sino a la totalidad de actores que participan directa e indirectamente en la construcción de una sociedad más humana y sostenible⁹⁷.

6.4. SOSTENIBILIDAD

Es el enfoque desde el cual la Universidad Piloto de Colombia asume dicha función

⁹⁴ Estatuto de proyección social, Título I. Capítulo I. Bogotá, D.C., Julio 2009. Acuerdo de consiliatura. No. 013-2002. 6 de agosto de 2002. Universidad Piloto de Colombia.

⁹⁵ Ibídem Título I. Capítulo II

⁹⁶ Ibídem. Título cuarto. Capítulo XIII Aspectos administrativos de la proyección social Plan general de proyección social e instancias de aprobación

⁹⁷ Ibídem p.p.30

sustantiva y la actuación que ella tiene sobre sus dimensiones social, ambiental, cultural, política y económica, contribuye a la transformación social, ambiental y productiva del país, para lo cual se hace indispensable determinar los niveles de impacto que dichas actuaciones tienen sobre éstas, a partir de los criterios establecidos para la proyección social. Dado lo anterior, la Universidad Piloto de Colombia define cuatro escenarios de actuación a través de los cuales se lleva a cabo la Proyección Social Sostenible y se evalúa el impacto de sus programas, proyectos y acciones⁹⁸.

6.5. RESPONSABILIDAD SOCIAL

El enfoque de la gestión del talento humano se realizará desde Responsabilidad Social Empresarial. La proyección social no es responsabilidad social y hace referencia principalmente a la gestión externa que realiza la universidad desde diferentes ámbitos; está orientada hacia el logro del bien común de todos los actores sociales e instancias que participan y contribuyen a su cabal realización.

La palabra «responsabilidad» indica la acción de responder por los resultados de las propias decisiones y acciones; hay diversas clases de responsabilidades de las personas y de las organizaciones. La adjetivación «social» indica que se trata de las decisiones y acciones en cuanto afectan a otros. Entonces, podemos entender la responsabilidad social como la opción voluntaria de una organización de hacerse cargo de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el ambiente, a través un comportamiento transparente y ético tal que:

- Sea consistente con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.
- Tenga en cuenta las expectativas de sus grupos de interés.
- Se haga dentro del cumplimiento de las leyes aplicables y que sean consistentes con las normas internacionales de conducta.
- Sea parte integral de la actividad de la empresa.

⁹⁸ Ibidem p. p. 31

6.5.1. MODELO Y METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN⁹⁹

Un modelo de gestión de “responsabilidad social” consiste en la configuración de los principios de responsabilidad social, de los procesos de responsabilidad social y de las políticas, programas y resultados observables en la medida en que están vinculados a las relaciones sociales de la empresa.

El modelo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) busca ayudar a que la empresa logre que su gestión integre los elementos económicos, sociales y ambientales, a través de pasos que incluyen diagnóstico y planeación, así como ejecución de esa planeación, culminando en forma de evaluación y elaboración de un informe de sostenibilidad, que deben permitir determinar los requisitos para la mejora continua del proceso de RSE.

6.5.2. CORRELACION ENTRE TEORIA Y PRÁCTICA DE LA R.S.E Y LOS PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA¹⁰⁰

La gestión del talento humano en la UPC se fundamenta en los lineamientos para la verificación de las condiciones de calidad de programa académicos de educación superior; cuyo fin es brindar a los estudiantes universitarios, los mejores estándares de enseñanza que requiere la sociedad del conocimiento, en términos de sostenibilidad con una bioética global, para la conservación de la vida, actualmente en riesgo por el fenómeno del cambio climático.

La bioética es un campo reciente del conocimiento, propuesto inicialmente en los Estados Unidos a principios de los años setenta, se ha difundido rápidamente a los demás países y continentes. Los crecientes impactos negativos del desarrollo técnico y científico en la sociedad, la ampliación del espacio de investigación con seres humanos y las demandas de los grupos sociales por el respeto de los derechos fundamentales, a partir de la segunda mitad del siglo XX, condujeron a plantear serios cuestionamientos éticos sobre nuestra supervivencia y relaciones de nosotros como especie y de nuestra

⁹⁹ Hoyos Vásquez, Guillermo; Solarte Rodríguez, Roberto. Modelo y metodología para la gestión en responsabilidad social. Bogotá: Confecámaras, 2007.

¹⁰⁰ Ingerborg Carvajal y Meneses, D. (2003) Aproximándonos a nuevos tipos de inteligencia: Investigación. Universidad del Bosque. Bogotá.

especie con la naturaleza

6.6. GESTIÓN AMBIENTAL¹⁰¹:

POLITICA AMBIENTAL:

La Universidad Piloto de Colombia es una institución comprometida con la conservación y protección del ambiente, la prevención de la contaminación y el desarrollo sostenible, que en cumplimiento de su Proyecto Educativo Institucional y de las normas ambientales que le aplican, promueve e implementa programas, actividades, metas e indicadores con el fin de mitigar y prevenir cualquier impacto ambiental negativo derivado de la prestación de sus servicios.

Busca la mejora continua de su desempeño ambiental mediante la constante verificación, seguimiento y control de las acciones que desarrolla.

Fomenta entre sus estudiantes, docentes y funcionarios administrativos una cultura de participación donde la apropiación de los valores y hábitos amigables con el ambiente sean puestos en práctica en la cotidianidad universitaria a través de los mecanismos de difusión con los que cuenta la universidad.¹⁰²

AVANCES INSTITUCIONALES DE LA UPC EN MATERIA AMBIENTAL:

La UPC cuenta actualmente con los siguientes programas ambientales:

Programa inteligente de recursos.

- Programa de gestión integral de residuos.
- Planes de manejo ambiental.
- Se están adelantando las siguientes campañas:

BioVaso.

¹⁰¹ García AM, Agudelo, YJ. 2013. Pereira, Colombia. Gestión Ambiental Universitaria. Construyendo un Campus Sustentable. Universidad Tecnológica de Pereira.

¹⁰² Política ambiental. Principios y compromisos para la acción ambiental. 2017. UPC

- No más colillas.
- Puntos ecológicos.

Las instituciones de educación superior no sólo deben educar, sino también fomentar principios ambientales mediante la adopción de medidas para reducir los impactos que se derivan de sus actividades (Alshuwaikhat y Abubakar, 2008), de modo que representen los principales componentes de la promoción de la sostenibilidad en la sociedad (Iojă et al., 2012).

En consecuencia, existe un grupo de universidades sustentables que se conoce internacionalmente como Green Campus. Adicionalmente, durante la Cumbre Río+20, se reunieron representantes de Instituciones de Educación Superior (IES) para establecer una serie de compromisos respecto a la crisis ambiental que vive el planeta y la responsabilidad de las universidades en esta materia. Este encuentro promovido por la Red Mundial de Universidades para la Sustentabilidad Ambiental (GUPES) organización creada por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo, buscó generar lineamientos y tendencias respecto al tema, generar trabajo en red y apoyar a las universidades para mejorar su desempeño ambiental.

El GUPES propicia: la inclusión de la dimensión ambiental en el currículo; la implementación de planes y programas de gestión ambiental en los campus y el aumento de proyectos de investigación en temas ambientales.

La importancia del movimiento Green Campus ha sido tal que existen clasificaciones mundiales de universidades verdes como el UI GreenMetric World University Ranking creado por la Universidad de Indonesia y la clasificación de MBA realizado por el Aspen Institute. Ambas clasificaciones buscan escalonar a las universidades, de acuerdo a sus logros en materia ambiental, evaluando aspectos como el desarrollo de prácticas de investigación, enseñanza y extensión; generación y gestión de residuos, uso de agua y energía, movilidad, cambio climático y participación comunitaria.

En Colombia las Instituciones de Educación superior (IES) se están interesando cada vez más por implementar sistemas o programas de Gestión Ambiental que les

permitan entrar en la dinámica de Campus Sustentables. Es así como la Universidad Nacional de Colombia ocupa el puesto número 72 de UI Green Metric, seguida por la Universidad Industrial de Santander en el puesto 132 y la Universidad de los Andes en el 175 (Universidad de Indonesia, 2010-2012).

6.7. PACTO MUNDIAL¹⁰³

El Pacto Mundial es una iniciativa que convoca a múltiples sectores empresas, organismos de las Naciones Unidas, trabajadores y representantes de la sociedad civil con el fin de promover la “responsabilidad social” de las empresas. Con las Naciones Unidas, se busca que las empresas hagan parte de las soluciones a los graves problemas que aquejan al mundo actual, mundo retado por una globalización desigual. Así ante una sociedad, donde los derechos de las mayorías son negados, se pide a las empresas un compromiso decidido y transparente con los derechos humanos; frente a la creciente inequidad se busca que las empresas hagan efectiva la inclusión social: frente a la degradación del ambiente se buscan compromisos de sostenibilidad.

El origen de esta iniciativa se remonta varios años atrás, ya que las naciones unidas venían buscando la menor manera de promover la responsabilidad social de las empresas. De la propuesta de construir regulaciones, Kofi Annan, anterior secretario general de las Naciones Unidas, propuso la idea de un Pacto Mundial en su alocución ante el Foro Económico Mundial el 31 de enero de 1999. Este pacto se hizo operativo el 26 de julio de 2000 en la sede de Naciones Unidas en Nueva York.

El pacto Mundial es un instrumento de libre adscripción, pues no regula, vigila, impone ni evalúa a las empresas. Por el contrario, busca el compromiso voluntario de éstas con los principios de pacto.

En el Pacto Mundial confluyen cuatro organismos de las Naciones Unidas: La Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos, la Organización Internacional del trabajo,

¹⁰³ Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.univision.com/noticias/medio-ambiente/objetivo-8-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>. Recuperado en línea el 24 /09/2018.

el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

El Pacto Mundial es la iniciativa ética de las Naciones Unidas para que las empresas de todos los países asuman, como parte esencial de su estrategia, diez principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción. Estos principios se derivan de:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

Estos principios son:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas tienen que asegurarse que ellas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben alentar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas tienen que respaldar la erradicación del trabajo infantil
6. Las empresas deben abogar por la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas tienen que fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

10. Las empresas están obligadas a trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas la extorsión y el soborno.

6.8. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO¹⁰⁴

La organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan, en pie de igualdad con los gobiernos, en las labores de sus órganos de administración.

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos en el plano económico y social.

La Declaración abarca cuatro áreas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

¹⁰⁴ OIT. (5 de junio de 2017). OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_556495/lang--es/index.htm

Esta Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Resultan aplicables, en las empresas que asumen su responsabilidad social, los acuerdos de la Declaración Tripartita de principios sobre empresas multinacionales y política social, que promueve el aporte social de las empresas y la reducción de sus impactos social o ambientalmente negativos, así como las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977, revisada en 1998) es un instrumento de carácter voluntario, fruto de un consenso entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Aplica a las diversas acepciones de empresas que realizan negocios fuera de sus países de origen y por lo tanto, en nuestro caso resulta esencial para las empresas que exportan. La importancia de esta Declaración radica en que es el único texto universal que trata de los aspectos laborales y sociales de las actividades de las empresas multinacionales.

Esta declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas.

Por su parte, las directrices ILO – OSH 2001 buscan promover que el trabajo se realice en condiciones decentes, en el sentido de seguras, lo que promueve la productividad y en consecuencia, la competitividad de las empresas a través de una gestión dinámica de determinados aspectos de las relaciones laborales. Se busca entonces una seguridad sostenible que haga parte de la responsabilidad social de toda empresa.

En cuanto a las “directrices”, se trata de un instrumento voluntario que facilita la gestión dentro de las empresas, de aspectos como la seguridad y la salud, incluyendo los elementos centrales de contar con una política, una estructura organizativa que soporte

la implementación de tal política, en cuya gestión se incluye la planeación, aplicación, evaluación y mejoramiento continuo.

6.9. TRABAJO DECENTE:

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

De acuerdo con la OIT (2015) el Trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015).

7. INDICADORES

En la UPC los indicadores son:

Los componentes del trabajo decente, las competencias laborales y el riesgo psicosocial; las estrategias que se planteen dentro de las políticas de la gestión universitaria expresadas en las estrategias de acción institucional: “desarrollo humano”, “desarrollo científico y tecnológico”, “desarrollo de alianzas”, “desarrollo de la comunicación y del sistema de información”¹⁰⁵.

7.1. COMPONENTE DEL TRABAJO DECENTE¹⁰⁶:

Derechos en el trabajo.	No sufrir discriminación en la forma de inserción al mercado laboral	Indicadores de las distintas dimensiones del trabajo decente desagregados por sexo, grupos étnicos, edad, posición ocupacional, lugar de residencia, etc.
	Gozar de seguridad en el empleo y de protección ante actos arbitrarios de los empleadores	Formas de contratación prevalecientes (contratos de trabajo –a término fijo o indefinidos-, CTA, contratos de prestación de servicios, etc.).
	Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo.	Tiempo de duración en el empleo.
		Porcentaje de personas que trabajan más horas de las permitidas legalmente.
		Tasa de accidentalidad y enfermedades en el trabajo.
	No ser forzado a trabajar	
	Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza.	Trabajadores que gozan de cesantías, vacaciones y que reciben prima.

¹⁰⁵ PEI; 2000. UPC.

¹⁰⁶ Juan Fernando Jaramillo Pérez, Trabajo digno y decente en Colombia, Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, Procuraduría General de la Nación, 2016, Bogotá.

7.2. COMPETENCIAS LABORALES¹⁰⁷:

PROCESOS INTERNOS	ESTRATEGIA	METAS (Medible, Específico, Tiempo, Alcanzable, Sostenible)	Indicador de Gestión
Aprendizaje y crecimiento	Contar con los más altos niveles de preparación y motivación del capital humano	Lograr capital humano productivo	Nivel de desempeño
		Aprender de la experiencia	Nivel de adopción (aprovechamiento) de experiencias de proyectos
		Promover mentes y corazones socialmente responsables	Gestión Integral
		Repotenciar competencias del capital humano	Repotenciar competencias
		Aumentar satisfacción del capital humano	

¹⁰⁷ Competencias del Capital Humano. Constructora AMARILO, 2013

7.3. RIESGO PSICO SOCIAL:

Cumplimiento de Actividades:

Número de actividades Ejecutadas $\times 100 = \%$

Número de actividades programadas

Con el fin de hacer un seguimiento a la aparición o permanencia de factores de riesgo psicosocial se realizará un monitoreo periódico a través de los indicadores de incidencia y prevalencia.

Indicador de prevalencia:

Número de casos nuevos + Número de casos antiguos $\times 100 = \%$

Número total de trabajadores

Indicador de Incidencia:

Número de casos nuevos $\times 100 = \%$

Número total de trabajado

GLOSARIO¹⁰⁸

APRENDIZAJE PERMANENTE:

(Aprendizaje a lo largo de la vida) Se entiende como una actividad de formación desarrollada durante la vida con el propósito de mejorar el conocimiento, las habilidades y competencias dentro de una perspectiva personal, social y laboral. Esta definición incluye todas las modalidades de aprendizaje en tanto son fuentes para una ciudadanía activa, para la inclusión social y para la inserción laboral. (OIT - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional –CINTERFOR-)

APTITUD PARA EL TRABAJO:

Condición adecuada (física – mental – emocional) de una persona, que le permite realizar las tareas asignadas de manera competente y de una forma que no compromete o amenace su propia seguridad o demás personal, las instalaciones y equipos o máquinas de la Compañía.

BIOÉTICA:

“Estudio sistemático de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y de la salud, examinada a la luz de los valores y principios morales (Encyclopedia of Bioethics)”.

La Bioética es la ciencia normativa del comportamiento humano aceptable en el dominio de la vida y de la muerte (Pierre Deschamps)”.

“Mecanismo de coordinación e instrumento de reflexión sistemática para orientar de forma interdisciplinar el saber biomédico y tecnológico al servicio de una protección cada vez más responsable de la vida humana (David Roy)”.

¹⁰⁸ Ministerio de Protección Social, Grupo de gestión de la política de formación para el trabajo.2007. Juan Carlos Ortiz Martha Y. Sierra, Directriz de relaciones laborales, SERVIENTREGA, 2013, Bogotá.

“Es el uso creativo del diálogo interdisciplinario para formular, articular y en lo posible resolver algunos de los problemas que plantea la investigación y la intervención sobre la vida, la salud y el medio ambiente (OPS/OMS 2006)”.

“Surge en el paisaje que se inaugura con la biotecnología. A diferencia de la ética médica que tiene su origen en la Antigua Grecia, la bioética es un fenómeno contemporáneo propio de los escenarios de una sociedad tecnológica, plural, globalizada y en red. Sus asuntos y preocupaciones trascienden las relaciones humanas y la vida tal y como la conocemos; en su horizonte se encuentra la pregunta por el futuro de la especie en el contexto de una vida tal y como podría ser”⁷⁵.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Es el reconocimiento de los saberes que tienen las personas por la experiencia lograda en el mundo laboral. Un certificado equivale a un "pasaporte" al mundo del trabajo porque acredita los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes que la persona ha evidenciado con respecto a un estándar o a una Norma de Competencia.

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES

Estructura que agrupa y describe las ocupaciones, bajo los criterios de Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación. Los programas de formación para el trabajo se relacionan directamente con las áreas de desempeño: Finanzas y Administración; Ciencias Naturales, Aplicadas y Relacionadas; Salud; Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión; Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes; Ventas y Servicios; Explotación Primaria y Extractiva; Operación de Equipos, del Transporte y Oficinas; Procesamiento, Fabricación y Ensamble.

⁷⁵ Carvajal Freese, I y Meneses Carmona, D en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011) P. P 600. Biología molecular: principios y aplicaciones. Medellín, Colombia: Corporación de investigaciones biológicas

COMPETENCIA

Integración entre conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y aplican en un contexto específico. (OIT)

CONTRATACIÓN

Es aquella por la cual una persona natural llamada trabajador se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica llamada empleador bajo la continua dependencia o subordinación del empleador y mediante una remuneración.

CONTRATO A TÉRMINO FIJO

El que se hace por un tiempo determinado máximo por tres años. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito.

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

El que no está estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de obra o naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. (Ley 789, 2002).

CONTRATO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO

El de corta duración, y no mayor a treinta días, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono.

CONTRATO POR OBRA O LABOR CONTRATADA

El que dura tanto cuanto dure la tarea encomendada. Es fundamental consignar expresamente la labor u obra de que se trate.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (E.S.T.)

Las empresas de servicios temporales son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación.

GESTIÓN DE RECURSO HUMANO BASADA EN COMPETENCIAS

Herramienta estratégica para articular la búsqueda de competitividad de las empresas y la satisfacción de necesidades de desarrollo de las personas, con base en las competencias y potencial de los trabajadores.

NORMA DE COMPETENCIA

Es un estándar que describe: los resultados que una persona debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias requeridas para demostrar la competencia

OFICIOS CRÍTICOS:

Son aquellos oficios en cuya ejecución existe alta potencialidad de un accidente mortal o grave y, por lo tanto, requieren medidas de control, permisos y condiciones físicas y mentales específicas de la persona para ejecutarlos.

OCUPACIÓN

Conjunto de empleos cuyas funciones son afines y complementarias, se desarrollan en procesos específicos para la elaboración de un determinado bien o servicio y requieren competencias comunes para su desempeño exitoso. (SENA).

PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL

Estos programas están planteados como una instancia previa al ingreso al mercado laboral, preparan a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollan competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permiten ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Estos programas permiten a los trabajadores activos y los buscadores de empleo la adquisición de conocimientos y habilidades en un campo nuevo, mejorar o actualizar sus cualificaciones, para alcanzar objetivos de promoción socio profesional.

TALENTO HUMANO

Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o su tarea.

TRABAJADORES

Toda persona con contrato laboral a término indefinido o término fijo con la Organización

BIBLIOGRAFIA:

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES:

Dirección de investigaciones. Política general de investigaciones. Tercera edición, 01/08/ 2011. Universidad Piloto de Colombia.

_____. 5/09/2019. <http://www.unipiloto.edu.co/construccion-social-del-territorio>.

_____ Las líneas de investigación están detalladas con profundidad en el documento líneas de investigación Piloto, que puede ser consultado en la página Web de la Universidad Piloto de Colombia.

29/11/2019. Obtenido de <https://www.unipiloto.edu.co/acreditacion/componente-tecnico-metodologico/>

Naydu Pineda González. Juan Pablo González Medina. Política ambiental. Principios y compromisos para la acción ambiental. 2017. UPC

U.P.C. Comité técnico de autoevaluación y currículo. Modelo de autoevaluación institucional y de programas con fines de acreditación. 2009. Bogotá.

Universidad Piloto de Colombia. Reseña histórica, en línea, consultado el 13 de marzo de 2014. Disponible en URL: www.unipiloto.edu.co, página web.

Universidad Piloto de Colombia. Estatuto de proyección social, Título I. Capítulo I. Bogotá, D.C., Julio 2009. Acuerdo de conciliatura. No. 013-2002. 6 de agosto de 2002

_____ Título cuarto. Capítulo XIII Aspectos administrativos de la proyección social Plan general de proyección social e instancias de aprobación Universidad Piloto de Colombia, Proyecto Educativo Institucional. p.7. 2018. Bogotá

FUENTES Y CONSULTAS:

ICONTEC, Lineamientos para la verificación de las condiciones de calidad de programas académicos de educación superior. Norma técnica para pares académicos. Ministerio de Educación Nacional. NTPA- MEN. 2016. Bogotá.

Carlos Eduardo Maldonado. Política +Tiempo = Biopolítica. Complejizar la política, 2018. Ediciones desde abajo, Bogotá.

Diana Paola Pulido Castelblanco, Programa de Psicología, Centro de Ética, Observatorio de Bioética y Trabajo (O. B. T.), 2019. Universidad Piloto de Colombia.

Ministerio de Protección Social, Grupo de gestión de la política de formación para el trabajo.2007.

Olga Isabel Santamaría Rodríguez. Código de ética, Ministerio de Trabajo, 2018.

Juan Carlos Ortiz Martha Y. Sierra, Directriz de relaciones laborales, Servientrega, 2013, Bogotá.

Carvajal Freese, I y Meneses Carmona, D en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011). Biología molecular: principios y aplicaciones. Medellín, Colombia: Corporación de investigaciones biológicas

Nohora Joya Ramírez, Gestión del Componente Ético y Bioético en el Contexto de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, 2017, Bogotá.

Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A.

Política de estandarización, sistema normativo. C.E.E.T Proceso de Reclutamiento y Selección de personal, Gerencia de Recursos Humanos, 2013. Bogotá.

Cartilla laboral. Legis, Editores S.A. 31ª Edición 2017, Bogotá.

Juan Carlos Naranjo, investigador del SEIP en Guadalajara (México). Alejandro Barreto Tejada, Gerencia del talento humano p. p 122. Grupo OP, Graficas S.A. Universidad Piloto, 2019. Bogotá.

KOTOV. Rita. Manual confianza en espacios tripartitos de dialogo social. p.p. 13 OIT. 2010. Bogotá.

_____ Síntesis extraída de varios autores, particularmente Jovell Albert. Ibídem.

_____ (Confucio) Ibídem.

_____ Thevoz, Laurent. Procesos de concertación para la gestión pública. Publicaciones Acuario, Caracas, 2002. Ibídem. p.p 14.

_____ OEA/PROPAZ Cultura de Diálogo. Desarrollo de Recursos para la Construcción de la Paz. John Paul Lederach. Marcos Chop. Ibídem. p.p. 91.

Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política p. p 28 enero 12 de 2012. Bogotá

Modelo y metodología para la gestión en responsabilidad social empresarial, Confecámaras.

Casali, A. (2013). Bioética en tiempos de incertidumbre. P.p.355. Bogotá: Universidad del Bosque.

Política de Gestión del talento humano, Universidad El Bosque, Desarrollo de la política. 2012.

Juan Fernando Jaramillo Pérez, Trabajo digno y decente en Colombia, Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, Procuraduría General de la Nación, 2016, Bogotá.

Hoyos Vásquez, Guillermo; Solarte Rodríguez, Roberto. Modelo y metodología para la gestión en responsabilidad social. Bogotá: Confecámaras. 2007.

Competencias del Capital Humano. Constructora AMARILO, 2013

Siqueira, J. E. (2013). Hannah Aréndt: una narradora privilegiada de un tiempo de grandes incertidumbres. En Bioética en tiempo de incertidumbres (págs. 195-196). Bogotá: Universidad El Bosque.

Citando a Max-Neff (1986.) Luis Hernando Valencia Mejía. Gestión humana en organizaciones de educación superior. 2016. Facultad de ciencias sociales y humanas. Universidad de Manizales.

Las reformas legales a la universidad en Colombia. Henry Bocanegra Acosta. Verba Iuris 01/06/2011, Universidad Libre, Bogotá.

José Fernando Gordillo Triana* Olga Cecilia Restrepo Yepes. 2004 introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data Estudio.

Sentencia C-517/99. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa. Corte Constitucional.

Dimensión organizacional. Modelo de autoevaluación institucional y de programas con fines de acreditación comité técnico de autoevaluación y currículo. 2009.UPC.

BIBLIOGRAFÍA

Abad Pascual, Juan José. La vida moral y la reflexión ética. Madrid: Mc Graw Hill. 1995.

Haberlas, Jurgen. El futuro de la naturaleza humana. México: Paidos. 2002.

Hoyos Vásquez, Guillermo. “Ética para ciudadanos” en: Fabio Giraldo Fernando Viviescas. Pensar la ciudad. Tercer Mundo/CENAC/Fedevivienda, Bogotá, 1996. 287 – 309

Capra Fritjof. La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Editorial Anagrama. Barcelona. 2000.

Carrol, A. B. (1991) “The pyramid of corporate social responsibility. Toward the moral management of organizacional stakeholders”. Business Horizons, vol 34, No. 4, pp. 39-48

Carrol, A. B. (2001). Ethical Challengers for business in the milleniuns. Corporate social responsibility and modelo of management morality. Recogido en Richardson J.E. (ed): Business Ethics 01/00. Dushkin/ Guilford, C.T. Mc. Graw Hill.

Cici, C.; Ranghieri, F. (2008): Recommended actions to foster the adoption of Corporate Social Responsibility (CSR) practices in Small and Medium Enterprises (SMEs). RGA y BID:Washington.

Confecámaras/Fomin (2007): Responsabilidad Social Empresarial. Manual de autoimplementación para la empresa. Confecámaras: Bogotá.

Forética (2006): Informe Forética 2006.

Fernández Gago, R. y Davila, Miguel. Teleworking as a modifier element of the socio-economic, enviroment, p. 7-14

Freedman R.E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman Boston M.A.

_____ (1994) “The political of stakeholder theory: Some future directions. Business Ethics Quartely. Vol. 4 No. 4. pp. 409-421

Freedman, R.E. y Evan, W.M. (1990)- Corporate governance: A stakeholder interpretation". The journal of Behavioral Economics, vol. 19. No. 4. pp.337-359

Freedman R.E. y Gilbert, D.R. (1987) "Managing stakeholder relationships". Recogido en SEIT, S.P. y Falbe, C.M. (eds) y Business and Society. Dimensions of Conflict and Cooperation. Lexington Books. Lexington, MA. Pp. 397-423.

Freedman, R.E. y Reed, D. I. (1983) Stackholders and stackholders: A new perspectiva on corporate governance". California Management Review. Vol 25. No. 3. pp. 88-106

Guthrie, William; KEITH Chambers. Historia de la Filosofía Griega (vol. VI: Introducción a Aristóteles). Madrid: Editorial Gredos. 1993

Guy, Alain; Ortega Y Gasset. Crítico de Aristóteles. La ambigüedad del modo de pensar peripatético, juzgada por el raciovitalismo. Madrid: Editorial Espasa-Calpe. Traducción de María Luisa Pérez Torres, 1968. Idearse, Universidad Anáhuac/FOMIN (2008). Caso Plásticos Preslo. México.

García AM, Agudelo, YJ. 2013. Pereira, Colombia. Gestión Ambiental Universitaria. Construyendo un Campus Sustentable. Universidad Tecnológica de Pereira.

Social responsibility of business—Management. 2. Small business—Management. I. Cluster de proyectos Promover la competitividad a través de la Responsabilidad Social Empresarial (Inter-American Development Bank. Multilateral Investment Fund).

Rodríguez Porras, J.M (2005): "La motivación y el rendimiento", "La cultura de la organización" y "El cambio organizativo", en El factor humano en la empresa. Ed. Deusto.

Evento sobre el consejo Nacional de Bioética, realizado en la Universidad Nacional de Colombia, año 2009:

Ingerborg Carvajal y Meneses, D. (2003) Aproximándonos a nuevos tipos de inteligencia: Investigación. Bogotá: Universidad del Bosque: Investigación profesores de la universidad del Quindío.

Grupos Ecológicos de Risaralda. (2000) Pedagogía del trabajo modelo pedagógico. Risaralda: Ministerio del trabajo y seguridad social. Sistema General de Riesgos Profesionales.

RECURSOS ELECTRONICOS

Declaración universal de bioética y derechos humanos. en línea, citado el 11 de agosto 2009, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014001461/146180s.pdf>

OIT (2005): Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión. OIT: Ginebra. www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.

SAI (2008): Social accountability 8000. Social Accountability International: USA www.sai-intl.org/document/doWindow.cfm?fuseaction

ONU (2006): Report of the independent expert for the United Nations study on violence against children, Item A/61/299, Asamblea General de la ONU: Ginebra. p.10. www.un.org/ga/search/view_doc.asp?.

Lecturalia. (10 de 03 de 2019). Obtenido <http://www.lecturalia.com/autor/5906/hannah-arend> Alcoberro, R. (12 de 03 de 2019). Filosofía i pensament. Obtenido de <http://www.alcoberro.info/V1/jonas0.htm>.

Portafolio. [tps://www.portafolio.co/negocios/empresas/firmas-con-nueva-norma-laboral-529965](https://www.portafolio.co/negocios/empresas/firmas-con-nueva-norma-laboral-529965) recuperado en línea mayo 26 de 2019.

Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<https://www.univision.com/noticias/medio-ambiente/objetivo-8-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>. Recuperado en línea el 24 /09/2018.

OIT. (5 de junio de 2017). OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_556495/lang-es/index.htm

24/11/2019 Obtenido de: <https://concepto.de/desarrollo-humano/#ixzz66EsMAfgt>

25/11/2019 obtenido de <http://www.uniminuto.edu/web/pyd/normatividad-de-la-educacion-superior-en-colombia>

26/11/2019 Obtenido <https://www.unipiloto.edu.co/la-universidad/declaracion-de-principios-2/>

Fundemas (2004): Manual para documentar prácticas de RSE. Fundemas: El Salvador.
www.fundemas.org/publicaciones/GuiaPYME_Manual_documentar_practicas_RSE.pdf

ANEXO:
NORMOGRAMA

Ley 1010 de 2006 que regula los Comités de convivencia para prevenir el acoso laboral.
Sistema de seguridad y salud en el trabajo que regula los COPASST.

Resolución 0312 de 2019 – Nuevos estándares mínimos del SG-SST – Ministerio de Trabajo y Seguridad SOCIAL

Código Sustantivo del trabajo (1950): Trata estándares expresos sobre Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, Higiene Industrial, Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ley Novena (1979): Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 (1979): Resolución por la cual se establecen algunas disposiciones sobre Vivienda, Higiene y Seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 (1984): Por el cual se determinan las bases para la organización, y administración de la Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 (1986): Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 (1989): Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 1562 (2013): Por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos laborales

