



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
BUCARAMANGA

Experiencia y Calidad

**Comunicación de Progreso (COP)
de la Universidad Santo Tomás
Seccional Bucaramanga en
el PACTO GLOBAL de la Organización
de las Naciones Unidas**

¡Todos Construimos **la Universidad!**

Bucaramanga, Colombia, 20 de octubre 2015

Señores
H.E. BAN KI-MOON
Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas
GEORG KELL
Director Ejecutivo del Pacto Global de las Naciones Unidas

Respetados señores,

Me complace confirmar que la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, reafirma su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Adicionalmente, comprometiéndonos a la difusión de este documento público con los grupos de interés mediante los canales de comunicación institucionales.

El presente reporte describe los progresos realizados por la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, durante la gestión de los dos últimos años, correspondientes a la integración de los principios del Pacto Global en los procesos internos, con el fin de que las prácticas organizacionales estén de acuerdo con los lineamientos básicos de la Red de Pacto Global.

De este modo se han aunado esfuerzos por formular políticas de gestión a partir de las cuales se puedan desarrollar estrategias y actividades que apunten al mejoramiento de la calidad de vida y a la consolidación de acciones internas enmarcadas en el respeto y en los fundamentos éticos y filosóficos que inspiran la misión y visión de la Institución, procurando así mejores relaciones entre las partes interesadas y el entorno.

Ratificando nuestro compromiso con el Pacto Global,



fr Samuel Elías FORERO BUITRAGO, O.P
Rector
Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga



• *Derechos humanos* •

PRINCIPIO 1:

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

La Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga mantiene un compromiso activo por el respeto de los Derechos Humanos en todos los ámbitos de desarrollo de la misión institucional, promueve la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, vela por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, y así garantiza los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

La Institución Universitaria propicia la cualificación de las personas que constituyen la comunidad educativa; procura la realización integral de sus proyectos de vida, resaltando la “persona humana como principio estructural y la razón de ser del quehacer universitario” (Estatuto Orgánico Universidad Santo Tomás 2010, p.9), y destaca el talento humano como parte importante del crecimiento institucional y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Desde la perspectiva del Humanismo Cristiano que orienta el hacer educativo de la Institución, el bienestar universitario se gestiona como apoyo al “desarrollo humano integral”, coherente con las necesidades, demandas y expectativas de realización plasmadas en los “proyectos de vida” de los miembros de la comunidad educativa Tomasina, según las estrategias trazadas por el Departamento de Promoción y Bienestar Universitario (Universidad Santo Tomás, 2007). La construcción y fortalecimiento de relaciones humanas gratificantes, acogedoras, responsables y proyectivas hace parte de los objetivos del bienestar universitario, en cuanto, garantía de las condiciones cotidianas de calidad de vida, indispensable para la dedicación asidua y disciplinada para el logro de los objetivos formativos (Universidad Santo Tomás, 2007). Las áreas que abarcan dicha oferta son: promoción del desarrollo humano integral y los estilos de vida saludable; promoción de la identidad, la creatividad y las expresiones culturales propias, promoción del deporte y la recreación. Con una participación activa de los grupos culturales en diferentes eventos, llegando a superar las 100 presentaciones artísticas y culturales por año.



PRINCIPIO 2:

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.”

La Universidad señala mecanismos de prevención de vulneración de los derechos humanos en especial con las conductas constitutivas de acoso laboral y para tal fin establece actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la Universidad, y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo (artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, Universidad Santo Tomás, 2015)

En desarrollo de este propósito la Universidad promueve mecanismos tendientes a la divulgación de la Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, e incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio, a su vez facilita espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato en el interior de la Universidad (artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, Universidad Santo Tomás, 2015).

Para contribuir a la realización misional la Seccional cuenta con un Plan de Desarrollo orientado y consolidado por la participación activa de toda la comunidad universitaria; para su construcción se tuvieron en cuenta los aportes de los directivos y administrativos, quienes se encuentran liderando cada uno de los procesos de la Seccional, respetando la estructura y participación de las dependencias. Una vez definida la estructura del Plan de Desarrollo se procedió a solicitar a la comunidad sus aportes y contribuciones a través de una campaña de participación, cuyo lema fue: “¡Todos construimos la Universidad!” se utilizaron buzones físicos y virtuales a través de la página web. Después de consolidada la información, se volvió a realizar una retroalimentación con los equipos multidisciplinarios (Plan de Desarrollo Seccional Bucaramanga, 2014, p.:81) y se favorecieron ambientes participativos de inclusión Universitaria.

La Universidad Santo Tomás considera que la educación universitaria tiene como principal cometido crear las condiciones para una educación total, “desarrollo de todas las personas y desarrollo de toda la persona” (Proyecto Educativo Institucional, 2004: p.64). Es por ello que el Departamento de Bienestar Universitario y el Centro de Estudios en Educación de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, contribuyen a la formación de la comunidad docente, psicólogos y consejeros mediante el Diplomado en “Acompañamiento Integral desde la Educación Inclusiva” en procura de generar espacios de participación y análisis sobre los temas inherentes a la diversidad, vulnerabilidad y discapacidad en el ámbito educativo; también el Departamento de Biblioteca de la Seccional fortalece el desarrollo de estrategias de inclusión para personas en condiciones de discapacidad física o diversidad funcional, mediante “Bibliotecas accesibles” dotadas de conocimientos y tecnología, que permiten desarrollar un entorno inclusivo para que los servicios y espacios puedan ser utilizados por todas las personas en condiciones de igualdad, comodidad, y de forma más autónoma y natural.



Dentro de las actividades de extensión y proyección social que desarrolla la Universidad, a través del Instituto de Victimología, ha sido tradicional la evocación del Día Nacional de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado, que según disposición legal se realiza el 9 de abril de cada anualidad. Este significativo evento lleva la impronta humanística de nuestra Institución y vivifica, una vez más, la misión institucional de la Universidad.

Desde el Instituto se promueve la responsabilidad social frente a las víctimas del conflicto armado, se acompañan procesos de consolidación de la democracia escolar, se ofrece asistencia jurídica y psicológica a través del área de atención integral a víctimas y se median las prácticas de consultorio jurídico en los puntos de atención de la Unidad para atención y reparación integral a las víctimas. Se ofrecen programas de capacitación en derechos humanos a la fuerza pública, estudiantes, profesionales y, a funcionarios que hacen de enlaces entre la Unidad de Atención y las víctimas.

El Instituto, en aras de propender por la atención integral de las víctimas de la violencia en Colombia, ha desarrollado y participado en múltiples actividades de capacitación a nivel local y nacional; desde su constitución en el año 2011 hasta la fecha ha capacitado un total de 12. 830 personas en diversos eventos académicos.



PRINCIPIO 3:

“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

La Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga en el artículo 32 del Estatuto Docente (Universidad Santo Tomás, 2004), establece que el cuerpo docente tomasino podrá libremente elegir sus representantes y ser elegido para cargos académicos o administrativos de los distintos organismos colegiados de la Universidad, según el Estatuto Orgánico y la reglamentación que al respecto expida el Rector General.

PRINCIPIO 4:

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Existen en la Universidad Santo Tomás mecanismos de prevención de acoso laboral y procedimientos internos de solución, generadores de conciencia colectiva para la promoción del trabajo bajo condiciones armónicas, dignas y justas. (artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, Universidad Santo Tomás, 2015).

Además, se cuenta con instancias representadas en comités: Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, de Capacitación, de Bienestar Universitario, de Pastoral, de Perfeccionamiento Docente y Administrativo; Encuentros nacionales o regionales promotores del buen ambiente de trabajo.

Para la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, La USTA cuenta con un comité bipartito, conformado por representantes de los trabajadores y de la Institución o su delegado denominado “Comité de Convivencia Laboral”, regulado legal e institucionalmente por el propio reglamento (artículo 60).



PRINCIPIO 5:

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

El Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Santo Tomás, actualizado en el presente año, de forma explícita en el artículo 2 promueve la erradicación del trabajo infantil: Cuando el aspirante sea menor de 18 años se requerirá “autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia”, así mismo en el artículo 41, señala que los menores no podrán realizar trabajos en que se exponga su salud o integridad física, y el párrafo 1 dice “queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad”.

PRINCIPIO 6:

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”

La planeación estratégica de la Universidad desde su Plan de Desarrollo 2013-2016 (Universidad Santo Tomás, 2014) cuenta con un eje fundamental denominado “COMUNIDAD UNIVERSITARIA” en el que se promueve la política de integración, la participación y la formación de la comunidad universitaria, con sentido humanista cristiano. Con programas como Bienestar Universitario, Formación de la Comunidad Universitaria.

Uno de los ejes de servicio en el programa de Bienestar Universitario es el laboral, mediante el desarrollo de programas y proyectos en salud física y mental, deportiva, cultural; de proyección social y espiritual para el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de los empleados, docentes, directivos y jubilados. La Universidad cuenta con el Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado (Sifopp) para fomento de la capacitación de manera integral a los docentes en línea con las necesidades y propósitos de los programas académicos (Plan de Desarrollo Seccional Bucaramanga, 2014, p.:15).

Lo cual contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales mediante el desarrollo de competencias requeridas en los docentes para responder a las necesidades de contexto social y educativo a través de las siguientes líneas de formación:

- Formación disciplinar posgradual
- Formación pedagógica y curricular
- Formación en tecnologías de información y comunicación TIC
- Formación en investigación
- Formación en lengua materna y lengua extranjera
- Ética, sociedad y humanismo
- Formación en proyección social y extensión
- Actualización disciplinar

En la tabla 1 se relaciona una participación superior a 800 docentes en el Programa de Formación Sifopp.



Tabla 1. Participación de docentes en el Programa de Formación Docente del Sifopp 2014(I)

Programa	N° participantes
Diplomado en Docencia y Gestión Curricular (IIS 2010 a IIS 2014)	135
Diplomado en Competencias Básicas para Investigación Educativa y Pedagógica (IIS 2013 a IIS 2014)	30
Diplomado en Mediaciones Pedagógicas (IIS 2014)	16
Diplomado en Ambientes Virtuales de Aprendizaje (2007-2014)	496
Diplomado en Competencias en Lengua extranjera (2011-2014)	40
Diplomado en Formación en Diseño Curricular con Enfoque en Competencias y TIC para Innovación Educativa. Convenio USTA - SENA (2013)	43
Diplomado Pertinencia Internacional Programas de Educación Superior. Convenio USTA - SENA (2014)	51
Total	811

Fuente: Elaborado con información del Departamento de Gestión del Talento Humano - Centro de Gestión de la Calidad Corte: Julio de 2014.

Contratación docente

La Universidad Santo Tomás promueve condiciones laborales seguras para su cuerpo docente, en el marco del trabajo decente, uno de los principios del Pacto Global.

Durante el periodo 2009 a 2014 se incrementó la contratación de docentes tiempo completo (TC) en 14%. En el primer semestre de 2014 el 45% del cuerpo docente tenía contratación TC (Figura 1)

A partir del primer semestre de 2012 la contratación de docentes TC pasó de 11 a 12 meses.

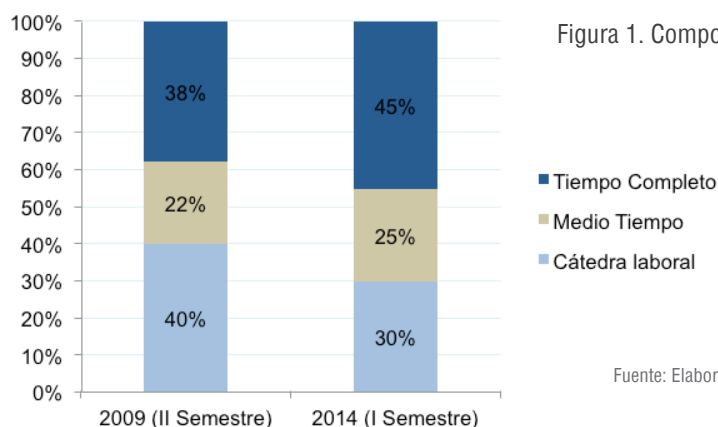


Figura 1. Composición de la vinculación docente USTA Bucaramanga

Fuente: Elaborado con información del Departamento de Gestión del Talento Humano - Centro de Gestión de la Calidad Corte: Julio de 2014.



PRINCIPIO 7:

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Autoevaluación

En la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, nos comprometemos con el mejoramiento del ambiente, para ello nos hemos esforzado en consolidar relaciones responsables y éticas que mejoren la calidad de vida de la comunidad universitaria. En este sentido, adoptamos estrategias para la reducción del consumo de energía, papel y uso eficiente del recurso hídrico. Así mismo, se han dispuesto los mecanismos e instrumentos de ley para la gestión de los residuos sólidos.

PRINCIPIO 8:

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Con base en los resultados obtenidos en lo que se refiere al medio ambiente a través de los procesos de autoevaluación institucional y en coherencia con la misión y la visión de la universidad, es de resaltar los compromisos por mantener condiciones de sostenibilidad ambiental en las actividades propias de la Institución.

Desarrollamos con las unidades académicas y administrativas proyectos enfocados hacia un consumo sostenible. De igual forma, se llevaron a cabo campañas de sensibilización a nuestros colaboradores y proveedores, de esta iniciativa, se obtuvo como resultado la identificación de las variables ambientales relevantes en los procesos institucionales.

PRINCIPIO 9:

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Para cumplir el compromiso con el medio ambiente y el desarrollo de estilos de vida saludable se destacan los programas académicos en pregrado de Ingeniería Ambiental y Química Ambiental, y en posgrados Maestría en Ciencias y Tecnologías Ambientales y Maestría en Educación Ambiental, con lo cual se responde a la misión y a la visión de la Universidad en cuanto a la problemática ambiental y el desarrollo sostenible, así como los programas de ingenierías y Arquitectura.

Las campañas de sensibilización buscan transmitir el mensaje de ahorro de las materias primas que se utilizan en la operación diaria, tales como papelería, elementos de aseo y cafetería, así como la correcta utilización del papel y de los recursos naturales.

Se implementó el proyecto de reciclaje dentro de la Universidad, con el ánimo de generar un uso racional de los materiales de residuo, a través de procesos de clasificación de las basuras y fomento de la cultura de protección del medio ambiente .

Se han desarrollado convenios con cooperativas de recicladores de la zona metropolitana, a través de los cuales se busca disminuir la cantidad de residuos que se destinan al relleno sanitario de la ciudad.

Se han impulsado campañas de ahorro de agua y de energía, con el propósito de contribuir con el cuidado de los recursos naturales a nivel local y regional. Para tal fin se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Apagar todos los equipos electrónicos cuando no se estén usando o al finalizar la jornada laboral.
- Realizar mantenimientos preventivos para identificar fugas o filtraciones.
- Aprovechar las aguas grises para riego de jardines.
- Conformar comités en pro del cumplimiento de la legislación ambiental y los compromisos voluntarios suscritos en el ámbito de la gestión ambiental.
- Desarrollar campañas de siembra de árboles lideradas por las facultades de Química Ambiental e Ingeniería Ambiental.
- Promover y fortalecer la cultura ambiental en toda la comunidad universitaria.

Oportunidades de mejora

- Implementación de iniciativas ambientales encaminadas a la optimización del uso de las aguas grises.
- Formulación y ejecución de proyectos encaminados al fortalecimiento de la gestión de los residuos sólidos orgánicos generados en las zonas de cafetería.
- Implementar la metodología de medición de huella ecológica de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga



PRINCIPIO 10:

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

El Plan de Desarrollo de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga, para el periodo rectoral 2013 – 2016, titulado “Todos Construimos Universidad”, contiene en su Eje No 2 “Comunidad Universitaria”, el Programa de Gobernabilidad Institucional, el cual, cuenta con las siguientes estrategias:

1. Articulación de las políticas de la USTA Colombia.
2. Difusión de la Normatividad Interna.
3. Actualización Normativa Interna.
4. Visualización de Competencias y Facultades Funcionales de Estamentos Decisorios.

Con la implementación de estas estrategias la Seccional emprende acciones para el fortalecimiento institucional a partir de la generación de confianza en los procesos administrativos, financieros y académicos que deben informar y guiar la toma de decisiones en los órganos del nivel directivo, apartando de ellas cualquier injerencia de grupos de interés o personalismos que atentan contra las finalidades éticas, comunitarias y constitucionales que le dan sentido al quehacer Universitario.

En cuanto a las políticas de articulación de la Universidad Santo Tomás – Colombia se adelantó a nivel nacional el proceso de Acreditación Multicampus, en el cual, participó la Seccional Bucaramanga, presentando los informes requeridos por el Comité de Acreditación y atendiendo la visita de los pares evaluadores el pasado 11 de agosto del 2015. Este proceso de acreditación nacional permitió la consolidación y armonización de las políticas institucionales, normativas y de gobierno Universitario en cada una de las seccionales del país, y promovió condiciones institucionales más claras y estables para la comunidad tomasina colombiana. En cuanto a la difusión de la normatividad interna la Universidad cuenta con un espacio en su página web denominado “Documentos Institucionales”, en el cual, se encuentran disponibles entre otros: el Estatuto Orgánico, reglamentos estudiantiles de pregrados y posgrados, reglamentos de cada facultad, Reglamento de Beneficios Académicos, Manual de Contratación, Estatuto Docente, Políticas de Investigación, Políticas de Derechos de Autor, y en total 36 documentos; que le permiten a la comunidad universitaria acceder en forma inmediata a toda la información estatutaria y reglamentaria que rige en la Institución.

El Departamento Jurídico de la Universidad cuenta actualmente con un Normagrama en el que se han organizado jerárquicamente las normas jurídicas que rigen el servicio público de educación en Colombia, el cual, es actualizado semanalmente desde el Departamento Jurídico facilitándole a la Comunidad Universitaria el análisis normativo de las decisiones y gestiones adelantadas por la Institución. Actualmente el Normagrama cuenta con 53 normas con sus correspondientes pdf para consulta.

Así mismo, el Departamento Jurídico de la Seccional emite un “Boletín Jurídico” que contiene los principales pronunciamientos jurisprudenciales y reglamentarios en materia de educación superior, derechos de autor, derecho laboral, entre otras materias, que son de interés para las dependencias administrativas, unidades



académicas y para la comunidad en general, fomentando y así fomentar la cultura de la de la legalidad en la Institución. Para el 2015 se han publicado 15 boletines jurídicos en formato digital.

En cuanto a la Visualización de Competencias y Facultades Funcionales de Estamentos Decisorios de la Universidad, en la actualidad la Seccional adelanta la elaboración de un Código de Buen Gobierno Universitario, en el cual, se establecerán los principios éticos y las inhabilidades que deben tener en cuenta las directivas en las decisiones que involucren a los grupos de interés que hacen parte de la comunidad universitaria.

En el mismo sentido, se encuentra en elaboración un mapa de riesgos jurídicos que sirve de diagnóstico para la identificación de debilidades en la gestión administrativa frente al cumplimiento de los estatutos, reglamentos y disposiciones legales que rigen el funcionamiento de la Institución, y se busca que contribuya en la identificación de riesgos que comprometan la responsabilidad civil contractual y extracontractual de la Universidad.

En conclusión, se espera que para el 2016 la Seccional cuente con una: “Política de Buenas Prácticas” en la que se articulen e integren cada una de las estrategias mencionadas que componen el Programa de Gobierno Institucional del actual Plan de Desarrollo, y afianzar así el compromiso que la Universidad Santo Tomás tiene con la lucha frontal contra la corrupción en el sector de la Educación en Colombia.

Bibliografía

- Universidad Santo Tomás. (2004). Estatuto Docente. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Universidad Santo Tomás. -(2004). Estatuto Docente. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Universidad Santo Tomás.-(2004). Proyecto Educativo Institucional.
- Universidad Santo Tomás. -(2007). Reglamento de Bienestar Universitario. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Universidad Santo Tomás. -(2010). Estatuto Orgánico. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Universidad Santo Tomás. -(2014). Plan de Desarrollo USTA Bucaramanga. 2013-2016. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Universidad Santo Tomás.-(2015). Reglamento Interno de Trabajo.





UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
BUCARAMANGA

Experiencia y Calidad