

**PROPUESTA DE UN MODELO DE BALANCE SOCIAL
PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES**



**VALENTINA CASTIBLANCO TORRES
LILIANA PATRICIA ÑAÑEZ OJEDA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
PROGRAMA CURRICULAR DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MANIZALES 2005**

**PROPUESTA DE UN MODELO DE BALANCE SOCIAL
PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES**

**VALENTINA CASTIBLANCO TORRES
LILIANA PATRICIA ÑAÑEZ OJEDA**

**Directora
MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CÓRDOBA
Ingeniera Industrial, Ph.D.**

Modalidad: Participación en Investigación

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
PROGRAMA CURRICULAR DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MANIZALES 2005**

TABLA DE CONTENIDO

<i>Listado de Tablas</i> -----	8
<i>Listado de Figuras</i> -----	9
<i>Dedicatorias</i> -----	10
<i>Agradecimientos</i> -----	11
<i>Resumen de Contenido</i> -----	12
<i>Abstract</i> -----	13
<u>INTRODUCCIÓN</u> -----	14
<u>CAPITULO 1. CONTEXTUALIZACION DE LA INVESTIGACIÓN</u> -----	16
1.1 Presentación de la Universidad Nacional de Colombia -----	16
1.2 Presentación de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales -----	19
1.2.1 Perfil de la Institución-----	20
1.3 Antecedentes de la investigación -----	21
1.4 Justificación -----	22
1.4.1 Interés-----	23
1.4.2 Novedad-----	23
1.4.3 Utilidad-----	23
1.4.3.1 Para la Autoras-----	23
1.4.3.2 Para la Universidad-----	24
1.4.3.3 Para el Entorno-----	24
1.5 Área Problemática -----	25
1.6 Objetivos -----	26
1.6.1 Objetivo General-----	26
1.6.2 Objetivos Específicos-----	26
1.7 Metodología de la Investigación -----	27
1.7.1 Fase descriptiva-----	29
1.7.2 Fase Analítica-----	29
1.7.3 Fase Sintética-----	29
<u>CAPITULO 2. LA ETICA FUNDAMENTA LA REFLEXION SOCIAL GARANTIZANDO UN ACCION EMPRESARIAL RESPONSABLE</u> -----	30

2.1 Ética	32
2.2 Ética Empresarial	34
2.3 Responsabilidad Social	38
2.4 Códigos Éticos	40
2.5 Auditoría Ética	43
<u>CAPITULO 3. BALANCE SOCIAL</u>	<u>46</u>
3.1 Reseña Histórica	48
3.2 Definición de Balance Social	49
3.3 Objetivos del Balance Social	52
3.4 El Balance Social en Colombia	53
3.4.1 Requerimientos	55
3.4.2 Metodología	56
3.4.3 Modelo de Balance Social	56
3.4.4 Cuadro de Balance	57
<u>CAPITULO 4. PROCESO METODOLÓGICO</u>	<u>60</u>
4.1 Fase Uno: Preparación	60
4.2 Fase Dos: Trabajo de Campo	68
4.3 Fase Tres: Informe Final	69
<u>CAPITULO 5. INFORME SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES</u>	<u>70</u>
5.1 Área Externa	71
5.1.1 Empleados	71
5.1.1.1 Características Socio-Laborales	71
5.1.1.1.1 Descripción Demográfica	71
5.1.1.1.2 Relaciones Laborales	75
5.1.1.1.3 Salarios y Prestaciones	80

5.1.1.1.4 Manejo de Personal-----	84
5.1.1.2 Servicios Sociales de la Empresa al Personal-----	84
5.1.1.2.1 Salud General-----	84
5.1.1.2.2 Salud Ocupacional-----	86
5.1.1.2.3 Bienestar Social-----	88
5.1.1.3 Integración-----	90
5.1.1.3.1 Comunicación Organizacional-----	90
5.1.2 Estudiantes-----	91
5.1.2.1 Características Sociales-----	91
5.1.2.1.1 Descripción Demográfica-----	91
5.1.2.1.2 Selección de Aspirantes-----	97
5.1.2.1.3 Deserción y Reingreso-----	97
5.1.2.1.4 Elecciones Estudiantiles-----	98
5.1.2.2 Servicios de Bienestar Estudiantil-----	99
5.1.2.2.1 Salud-----	99
5.1.2.2.2 Bienestar-----	102
5.1.3 Servicios Compartidos-----	110
5.1.3.1 Bienestar Social-----	110
5.1.3.1.1 Cultura Formativa y Recreativa-----	110
5.1.3.1.2 Infraestructura-----	111
5.1.3.1.3 CEMAV-----	115
5.1.3.1.4 Biblioteca-----	116
5.1.3.1.5 Publicaciones-----	118
5.1.3.1.6 Laboratorios-----	119
5.1.3.1.7 Transporte-----	122

5.2 Área Externa -----	123
5.2.1 Realciones Primarias-----	123
5.2.1.1 Familia del Trabajador-----	123
5.2.1.1.1 Descripción Demográfica-----	123
5.2.1.1.2 Servicios de Bienestar-----	124
5.2.1.2 Exalumnos-----	125
5.2.1.2.1 Corporación de Egresados-----	125
5.2.2 Relaciones con Otras Organizaciones-----	127
5.2.2.1 Servicios de Extensión-----	127
5.2.2.1.1 Servicios a Terceros-----	127
5.2.2.1.2 Servicios a la Comunidad-----	128
5.2.2.1.3 Conexiones con la Comunidad Empresarial-----	130
<u>CAPITULO 6. PROPUESTA DE UN MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES</u> -----	133
6.1 Variables e Indicadores -----	133
6.2 Formulación del Modelo de Balance Social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales -----	137
6.2.1 Columna Uno: Variables-----	138
6.2.2 Columna Dos: Prioridad-----	138
6.2.3 Columna Tres: Estado 2004-----	138
6.2.4 Columna Cuatro: Meta-----	139
6.2.5 Columna Cinco: Estado 2005-----	139
6.2.6 Columna Seis: Cumplimiento Respecto a la Meta-----	139
6.2.7 Columna Siete: ¿Se Cumplió al Meta?-----	139
<u>CAPITULO 7. RECOMENDACIONES</u> -----	142

7.1 Recomendaciones para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales que Surgen a Partir de la Elaboración del Informe Social de la Sede para el Año 2004-----	142
7.2 Recomendaciones para Implementar el Modelo de Bance Social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales-----	143
<u>CAPITULO 8. CONCLUSIONES-----</u>	145
8.1 Conclusiones Teóricas-----	145
8.2 Conclusiones Metodológicas-----	146
8.3 Conclusiones del Informe Social Realizado en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales-----	146
<u>BIBLIOGRAFÍA-----</u>	150
ANEXO 1 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS PARA CALCULAR LOS INDICADORES DEL INFORME SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES-----	154
ANEXO 2 GUIA PARA EL CALCULO DE ALGUNOS INDICADORES-----	166

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Programas que Ofrece la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales	20
Tabla 2. Diferencias entre Ética y Moral	33
Tabla 3. Variables del Model de Bance Social Propuesto por la ANDI	55
Tabla 4. Cuadro de Balance	58
Tabla 5. Áreas, Variables e Indicadores Planteados para la Realización del Informe Social de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales	62
Tabla 6. Cuadro de Variables, Indicadores y Sub Indicadores para el Modelo de Balance Social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales	134
Tabla 7. Cuadro de Balance para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales	138

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Esquema Metodológico-----28

Figura 2. Tipos de Auditoría y sus Campos de Acción-----43

DEDICATORIA

“Agradezco a Dios por la esperanza que me mueve y el amor que me da felicidad.

A mis padres, Germán y Martha Lucía por su amor, comprensión y paciencia.

A mis tíos por su apoyo.

A mis hermanos, por sus ánimos.

A mis amigos, por sus sueños.”

Valentina Castiblanco Torres

“A Dios, que me permitió la luz para prepararme y cumplir la misión que me encomendó.

A mis padres Alberto y Ruth, por su amor y apoyo incondicional..

A mi hermano Pablo Andrés, por su lealtad y serenidad que me alientan a la vida.

A Ricardo y María Camila, por su adorable compañía en mi afán por alcanzar mi sueño.”

Liliana Patricia Ñañez Ojeda.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, por su receptividad y apoyo a la investigación científica desde el concepto de balance social, factor que nos permite una verdadera formación integral con capacidad para formular propuestas de innovación empresarial.

Al personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, que con su ayuda hizo posible este trabajo.

A la Dra. Maria del Pilar Rodríguez Córdoba “Maestra Emprendedora” quien nos oriento con sus mejores aportes académicos, su dedicación, amor y valentía, logrando despertar en nosotras motivos de trabajo y de transformación humana.

A Cielo Liliana Muñoz Noreña comunicadora división de talento humano de la Universidad de Manizales, por su generosa colaboración en la estrategia metodológica pertinente para la recolección y manejo de información.

A nuestros compañeros, quienes nos ayudaron a desarrollar la amistad y la empatía necesarias para trabajar en equipo y lograr construir juntas una propuesta de reflexión ética, válida para la sociedad empresarial colombiana.

RESUMEN DEL CONTENIDO

Integrantes:

LILIANA PATRICIA ÑAÑEZ OJEDA

VALENTINA CASTIBLANCO TORRES

Título del Trabajo: PROPUESTA DE UN MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

Nombre de la Directora del Trabajo de grado: Ingeniera Industrial Maria del Pilar Rodríguez Córdoba. Ph.D.

Resumen del Contenido:

En este documento se presenta la propuesta de un modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales como instrumento para planear, dirigir, controlar y evaluar la gestión social de la Institución, que pretende fortalecer el desarrollo integral de la Sede.

El trabajo se sostiene en la argumentación teórica de conceptos referentes a la responsabilidad social y la ética empresarial, y en el trabajo de campo el cual se realiza mediante la construcción de un informe social para la Sede y a través del análisis de diferentes modelos propuestos por otros autores.

Haciendo referencia al compromiso asumido por la actual Vicerrectoría con el cual se busca establecer una cultura empresarial que favorezca la incorporación de la ética y el retorno de comportamientos morales basados en los principios individualmente establecidos, este trabajo aporta una nueva forma de acción social basada en el planteamiento y el logro de los objetivos sociales de la Institución.

ABSTRACT

LILIANA PATRICIA ÑAÑEZ OJEDA
VALENTINA CASTIBLANCO TORRES

Title : PROPOSAL OF A MODEL OF SOCIAL BALANCE FOR THE NATIONAL
UNIVERSITY OF COLOMBIA, HEADQUARTERS MANIZALES

Director: Ingeniera Industrial Maria del Pilar Rodríguez Córdoba. Ph.D.

Abstract:

In this document the proposal of a model of social balance for the National University of Colombia is presented headquarters Manizales like instrument to plan, to direct, to control and to evaluate the social management of the institution that intends to fortify the integral development of the headquarters.

The document, maintains in the theoretical argument of referring concepts to the social responsibility and the business ethics and in the document from field which the construction of a social report for the headquarters is carried out by means of and through of the analysis of different models proposed by the authors.

Referring al commitment assumed by the present one Vicerrectoría with which is sought to establish a business culture that favor the incorporation of the ethics and the return of moral behaviors based on the principles individually established, this document contributes a new form of social action based on the approach and the achievement of the social objectives of the institution.

INTRODUCCIÓN

La dinámica de la sociedad actual ha llevado a la humanidad hacia la reflexión del impacto que tienen sus acciones sobre el entorno, pues ha tomado conciencia que sus comportamientos, por insignificantes que parezcan, repercuten de manera significativa sobre el sistema en el cual todos los seres vivos están inmersos, es decir, que sin importar la dirección de las acciones emprendidas, estas, de cierta manera, tienen un efecto de acción y reacción sobre quien las ejecutó.

Esta nueva visión integral del mundo ha sido llevada hacia las organizaciones, que al ser creaciones humanas permite hacer una reflexión ética de ellas. Lo anterior ha ocasionado una revolución en la manera de percibir el objetivo empresarial haciéndolo mas humano y fundamentándolo en el desarrollo integral de la humanidad. Este objetivo es el punto de partida para el avance científico y tecnológico de las empresas en sus tecnologías blandas, que se han convertido en los nuevos retos de las organizaciones que valoran realmente el potencial que esta inmerso en el talento humano de sus miembros, es por ello que surge la necesidad de medir y evaluar el alcance e impacto las acciones sociales frente a los diferentes públicos.

Partiendo del concepto de desarrollo integral empresarial y de la creación de nuevas políticas sociales en las organizaciones, surge la necesidad de involucrar dentro de la estrategia corporativa instrumentos que permitan diagnosticar y evaluar la gestión en torno al cumplimiento de la responsabilidad social y medir el alcance de las acciones sociales emprendidas, la efectividad de la gestión al respecto y la inversión monetaria que hace la organización por este concepto. Para lograr este cometido se creó el balance social el cual no es impositivo y requiere de una clara conceptualización por parte de la empresa acerca de la necesidad de tener definido su marco de responsabilidad social y el objetivo que pretenden alcanzar al adecuar y utilizar este instrumento.

La aplicación del balance social desde su nacimiento hasta la actualidad se ha consolidado como un instrumento muy utilizado, pues se aprecia el incremento de las organizaciones públicas, privadas y de servicios que lo emplean y lo presentan, a ellas se suma la Universidad Nacional de Colombia que además de ser una institución educativa es también un empresa plenamente responsable del impacto en sus empleados, en sus proveedores, en sus acreedores, en sus clientes, en la comunidad y en la sociedad.

La Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales acoge en su seno un amplio número de personas en diferentes categorías, por lo cual la aplicación de un modelo estandarizado de balance social no logra adaptarse a su naturaleza y se hace necesario plantear nuevas variables que respondan a su calidad de empresa como a la de institución educativa.

Bajo este marco se desarrolla el presente trabajo, el cual incluye la aplicación de una metodología encaminada hacia la realización del primer informe social de la Sede y de una propuesta de un modelo de balance social que responda a las necesidades de la naturaleza de la Institución.

CAPITULO 1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El escenario sobre el cual se desarrollará el proyecto será la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, la cual, siempre ha demostrado gran interés hacia estas temáticas, pues ha permitido y ha sido muy colaboradora en el desarrollo de trabajos que preceden a esta como son: elaboración de un Código de Ética y de una Auditoria Ética para la Institución.

En el presente capítulo se expone la situación actual de la Institución (reseña y estructura organizacional) y se define el área problemática sobre la cual se quiere trabajar, los factores fundamentales que promueven el desarrollo de este trabajo y la metodología que se va a aplicar, además sitúa al lector en un escenario de acción y lo dota con la información suficiente para entender la temática sobre la cual reposa este trabajo.

1.1 Presentación de la Universidad Nacional de Colombia

De acuerdo con la Vicerrectoría Académica de la Universidad Nacional de Colombia (2002, Pág. 23) esta Institución es:

- La Universidad de la Nación colombiana, pues se proyecta a todo el país, beneficia a todos los sectores sociales y es protagonista en la construcción de unidad nacional mediante el crecimiento del patrimonio del país, del análisis de los problemas y solución de estos.
- Una institución pública porque tiene un carácter pluralista, pluriclasista y laico, tiene una posición imparcial ante intereses económicos por lo cual puede dar solución a problemas nacionales.
- Estatal, pues garantiza que los deberes constitucionales del estado se cumplan promoviendo el desarrollo de la educación superior en todos sus niveles, mediante la docencia, la investigación y la extensión, para alcanzar la excelencia.

La Universidad Nacional de Colombia surgió del ideal del General Santander quien como vicepresidente de la Gran Colombia organizó la Universidad Central de la República en los años treinta del siglo XIX, fue cerrada en 1850 por los gobiernos federalistas que acusaban a estas instituciones como monopolios de enseñanza y de trabajo que atentaban contra la libertad individual y fue reabierta en 1867 como Universidad Nacional

de los Estados Unidos de Colombia, con seis facultades: Derecho, Medicina, Ciencias Naturales, Ingeniería, Artes y Oficios y Literatura y Filosofía. Durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, la Universidad se fortaleció y así se creó un campus universitario en Bogotá con todas las facultades que hasta hoy siguen funcionando.

Con el tiempo se crearon sedes de la Universidad Nacional en distintas ciudades como en Medellín (1936), en Palmira (1934), en Manizales (1948) y en la década de los noventa se crearon las sedes de Leticia, Arauca y San Andrés. En la actualidad, la Universidad Nacional tiene 20 facultades en todas sus sedes, las cuales ofrecen 96 programas de pregrado, 97 especializaciones, 80 maestrías y 19 doctorados (Vicerrectoría Académica, 2002).

Según la Universidad Nacional de Colombia en el 2004 la finalidad de sus políticas es:

- Contribuir a la unidad nacional, a la articulación de sus regiones y a la vinculación al contexto internacional, social, étnico, regional y local
- Hacer un reconocimiento crítico en los campos de las ciencias, la técnica, la tecnología, el arte y la filosofía.
- Formar profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística, con conciencia crítica, responsables y líderes de los procesos de cambio del mundo actual.
- Crear ambientes propicios para el desarrollo de los grupos de investigación, los procesos de formación y sus integrantes, para garantizar calidad en la educación y avance en las ciencias y las artes.
- Formar ciudadanos libres, con valores democráticos y civiles de tolerancia y compromiso con los derechos humanos.
- Estudiar, enriquecer y conservar el patrimonio cultural, natural y ambiental de la Nación.
- Promover el desarrollo de la comunidad académica y fomentar su articulación internacional.
- Convertirse en conciencia crítica de la Nación.
- Apoyar y asesorar de manera autónoma al Estado en ciencia, tecnología, técnica, cultura y arte.
- Beneficiar con su actividad académica e investigativa a los sectores sociales de la Nación.

- Contribuir al fomento y a la promoción de la educación superior mediante la cooperación con otras universidades e instituciones del Estado.
- Estimular la integración y la participación de los miembros que hacen parte de la Universidad para el logro de los fines de la educación superior.
- Participar en diferentes organizaciones con el fin de dar cumplimiento a los objetivos y funciones de la Universidad. (Universidad Nacional de Colombia, 2004, Pág. 1-2).

La Universidad Nacional de Colombia como un organismo universitario autónomo que cumple funciones de educación superior, de investigación y de extensión para el servicio del país, fomenta a través de su personal académico los valores natos a ese carácter institucional, con el fin de formar profesionales e investigadores, sobre bases éticas, científicas, críticas, estéticas y humanísticas.

Por lo anterior los miembros del personal académico de la Universidad deben realizar su actividad en el marco de los siguientes principios, que constituyen los referentes fundamentales para la consolidación de comunidad académica:

- “Responsabilidad social: En armonía con la autonomía del profesor, obrar con responsabilidad ante la sociedad, la Institución, sus pares académicos y los estudiantes.
- Universalidad: En virtud del carácter universal de la Institución, que la define como abierta a todos los distintos saberes y manifestaciones culturales, el profesor contribuirá a la búsqueda del conocimiento universal.
- Autonomía: Como una condición necesaria para la creación, la innovación y la formación, el profesor gozará de autonomía para el ejercicio de las actividades consustanciales a la labor académica y, en particular, se le garantizarán la libertad de pensamiento, de cátedra, de expresión y de asociación.
- Excelencia académica: El personal académico propenderá por el desarrollo de su actividad dentro de los más altos parámetros de calidad propios de su área de conocimiento y de las actividades de investigación, formación, extensión y gestión.
- Igualdad: En el ejercicio de su actividad, el profesor brindará a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, de género, culturales, ideológicas o religiosas.

- Reconocimiento: El personal académico deberá ser valorado por la institución y por sus pares de acuerdo a sus méritos y talentos.
- Transparencia: Entendida como la necesidad de que las decisiones y acciones desarrolladas en la labor académica deben ser visibles a la comunidad académica y a la sociedad.
- Participación: Dado el papel estratégico que los profesores desempeñan en la vida universitaria, la participación en las orientaciones académicas e institucionales se constituye en un deber y un derecho de los miembros del personal académico, en el marco de las normas legales e institucionales.
- Cooperación y solidaridad: Las condiciones particulares de la producción, apropiación y divulgación del conocimiento requieren que el personal académico realice su labor dentro del mayor espíritu de cooperación y solidaridad.
- Libertad de cátedra: Los profesores gozan de discrecionalidad para exponer los conocimientos, respetando los contenidos programáticos mínimos de los cursos y generando los espacios para el diálogo, la controversia y la ampliación de los conocimientos por parte de los estudiantes.
- Compromiso con lo público: Dado el carácter de la Universidad, el profesor en cumplimiento de sus funciones académicas contribuirá al fortalecimiento de los valores asociados con lo público y comprometerá su relación con el saber en el aporte a la construcción de la nacionalidad.
- Convivencia: En desarrollo de su actividad académica los profesores harán ejercicio del diálogo y la argumentación para la solución de conflictos y la construcción de los espacios de convivencia propios para el ejercicio académico.
- Pluralidad: Toda actividad académica deberá desarrollarse sobre la base del reconocimiento y el estímulo a la diversidad del pensamiento y de la acción, sin perjuicio de la búsqueda de consensos sobre asuntos fundamentales para la Universidad.” (Universidad Nacional de Colombia, 2004. Pág. 1 - 2).

1.2 Presentación de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

En 1948 se crea en la ciudad de Manizales la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia, que con el tiempo se convirtió en una de las principales sedes de la Universidad Nacional en el país. En la actualidad, la Sede cuenta con dos facultades: Ingeniería y Arquitectura y Ciencias y Administración y con 10 departamentos, los cuales

integran 12 programas de pregrado, 6 especializaciones, 6 maestrías y 1 doctorado (Tabla 1).

Tabla 1. Programas que ofrece la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

FACULTAD	DEPARTAMENTO	PREGRADO	POSTGRADO
<i>Ciencias y Administración</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Administración</i> • <i>Ciencias Humanas</i> • <i>Física y Química</i> • <i>Informática y computación</i> • <i>Matemáticas y estadística</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Administración de Empresas</i> • <i>Administración de Sistemas Informáticos</i> • <i>Matemáticas</i> • <i>Ingeniería Física</i> • <i>Gestión cultural y comunicativa.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Especialización en Derecho Constitucional</i> • <i>Especialización en Gestión de Proyectos de Desarrollo Agroindustrial</i> • <i>Maestría en Administración</i> • <i>Maestría en Física</i>
<i>Ingeniería y Arquitectura</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Arquitectura y Construcción</i> • <i>Ingeniería Civil</i> • <i>Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Computación</i> • <i>Ingeniería Industrial</i> • <i>Ingeniería Química</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Arquitectura y Construcción</i> • <i>Ingeniería Civil</i> • <i>Ingeniería Eléctrica</i> • <i>Ingeniería Electrónica</i> • <i>Ingeniería Industrial</i> • <i>Ingeniería Química</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Especialización en Automatización Industrial</i> • <i>Especialización en vías y transporte</i> • <i>Especialización en Ingeniería Ambiental Área Sanitaria</i> • <i>Especialización en Ingeniería Eléctrica</i> • <i>Maestría en Automatización Industrial</i> • <i>Maestría en Ingeniería Eléctrica</i> • <i>Maestría en Hábitat</i> • <i>Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo.</i> • <i>Doctorado en Ingeniería.</i>

Fuente: Universidad Nacional de Colombia, 2004.

1.2.1 Perfil De La Institución

La Universidad se ha planteado una visión, una misión y unos valores con los cuales la institución guía sus acciones, estos son de gran importancia para la Sede y para la realización del presente trabajo.

VISIÓN DE LA SEDE

La Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales será una Universidad presencial y virtual con liderazgo regional y nacional, relaciones globales, calidad y pertinencia académica, gestión eficiente, y cimentada en un ambiente de convivencia y equidad.

MISIÓN DE LA SEDE

Servir a la sociedad mediante la construcción de Nación desde la región, y la formación de profesionales integrales, competentes nacional e internacionalmente.

Con una base ética, humanística, científica, creativa, crítica y socialmente responsable, la Universidad se proyecta mediante la docencia, la investigación y la extensión, con programas de impacto social a partir de la diversidad y la pluralidad.

VALORES

- Pertenencia
- Responsabilidad
- Respeto y Tolerancia
- Solidaridad
- Honestidad
- Justicia y Equidad

1.3 Antecedentes de la investigación

El presente trabajo pertenece a la línea de investigación “Ética Empresarial en Colombia “, dirigida por la profesora del Departamento de Ingeniería Industrial Maria del Pilar Rodríguez Córdoba (Ph.D en Ética Empresarial, Universidad de Bradford Inglaterra), inscrito en el Departamento de Ingeniería Industrial y en la DIMA dentro de la convocatoria: “Semilleros de Investigación en Pregrado”. La investigación corresponde al módulo 3 que tiene como objetivo principal el desarrollo de un modelo de balance social, a este modulo le anteceden: módulo 1 “Código Ético para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales” y el módulo 2 “Auditoría Ética para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales”.

Al igual que sus antecesores este módulo hace parte del proyecto institucional “Modelo Integral de Desarrollo Ético para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales”, aprobado por el Consejo de Sede en acta 14 de mayo de 2004.

La línea de investigación Ética empresarial en Colombia busca concentrar el resultado de estas investigaciones en un libro llamado “la ética empresarial en Colombia, ideas prácticas para desarrollar la ética en su empresa” el cual será escrito por la directora de la línea. El libro consta de once módulos, de los cuales seis serán desarrollados en conjunto con estudiantes dentro de la convocatoria de la DIMA para la financiación de semilleros de investigación en pregrado, entre los cuales se encuentran:

- La ética empresarial en Colombia
- Códigos éticos
- Auditoría ética
- Balance social
- Balance ambiental
- Comportamientos éticos de los empleados y accionistas.

La investigación que hace parte del módulo “balance social” tiene como fin dotar a la Universidad de un instrumento que le permita planear, evaluar y visualizar su desempeño social. Como parte importante de esta investigación se encuentran el apoyo de las metodologías propuestas por Maria Isabel Fernández Villa, Jaime Eduardo Ortiz Cancino y Mery Gallego Franco en el libro “balance social: fundamentos e implementación” y en otros trabajos desarrollados en la sede como:

- Comportamiento Ético Gerencial (Rodríguez, 2001)
- Elaboración de un Código de Ética para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales (Díaz, 2004)
- Auditoria Ética para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales (Castaño y otros, 2005)
- Proyecto de Mejoramiento del Modelo de Balance Social basado en Experiencias Nacionales e Internacionales (Vieira, 1996).

1.4 Justificación

A partir del auge que ha tenido el actuar ético y la reflexión ética, en el ámbito empresarial se han empezado a desarrollar investigaciones que delimiten responsabilidades y obligaciones de los miembros con la Institución, con los estamentos externos y la sociedad, evalúen la estructura organizativa, sus métodos de control, sus medios de operación y el empleo de sus recursos humanos y midan la responsabilidad social de la empresa con el fin de tomar decisiones en el tópico social.

El presente trabajo pretende efectuar un aporte en este ámbito y su realización se justifica bajo estos tres elementos: Interés, Novedad y Utilidad.

1.4.1 Interés

El desarrollo de un modelo de balance social pretende medir la incidencia del desempeño social y trazar metas que ayuden al proceso de desarrollo del actuar ético.

Al igual que las empresas de los países industrializados las organizaciones nacionales comenzaron a descubrir la importancia de desarrollar una serie de principios, valores y normas sociales para tomar decisiones responsables y justas que le ayuden a formar un carácter como institución y una imagen ante la sociedad que la identifique como promotor de una verdadera conciencia social.

1.4.2 Novedad

En Colombia no se conocen modelos de balance social sencillos y aplicables, que se ajusten a las necesidades de las organizaciones educativas, pues estas por su carácter empresarial e institucional tienen una alta incidencia en el ámbito social.

1.4.3 Utilidad

La medición de la responsabilidad social en las empresas se ha convertido en un factor relevante. En la historia de la humanidad siempre ha sido importante la medición y se han desarrollado diferentes métodos y herramientas para realizarla, así como la humanidad quiso medir distancias y ganancias de un proyecto, entonces ahora se quiere medir el alcance de las acciones sociales que realiza una empresa para ello se desarrollan modelos de balance social. Sin embargo, los modelos de balance social pueden ser útiles de diferente manera para los diversos públicos, razón por la cual se explica detalladamente a continuación.

1.4.3.1 Para las autoras

La introducción a temas como: ética, ética empresarial, responsabilidad social y balance social, aplicados a una institución educativa, aporta a los estudiantes nuevos conceptos que son necesarios para el desarrollo de la conciencia profesional.

En la actualidad la visión de las organizaciones ha evolucionado hacia lo social, por ello, estas requieren profesionales con un perfil mas integral que adopten una posición mas crítica hacia la toma de decisiones y el planteamiento de estrategias, involucrando en ellas los intereses de la organización y de la comunidad.

Por lo tanto la concientización de los futuros profesionales acerca del actuar ético es un buen comienzo para una nueva sociedad con conciencia ética propia, generadora de acciones prudentes y sabias, que lucha por alcanzar sus objetivos respetando los demás escenarios.

1.4.3.2 Para la Universidad

La elaboración de un modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales tiene un fin práctico, pues va mas allá de la simple acción pedagógica, es decir, su aplicación da inicio a la evaluación de las acciones sociales emprendidas por la Universidad, permitiendo así analizar la gestión realizada por la Institución en este campo. Además, tiene como fin, plantear metas de acción social para el futuro que le permitirán establecer nuevas estrategias y un control mas adecuado de sus recursos.

Hay que tener en cuenta que esto se hace explotando los propios recursos con los que la Universidad cuenta, los estudiantes y los profesores, alimentando el trabajo investigativo en la Sede y formando una conciencia de Universidad basada en la confianza y en la credibilidad hacia lo que en ella se hace.

1.4.3.3 Para el entorno

La creación de un modelo de balance social para una institución educativa ofrece a la comunidad institucional y académica, pública y privada, la posibilidad de desarrollar nuevas herramientas que les permitan medir el alcance de su labor social, así como la creación de parámetros que sirvan como base comparativa de su desempeño.

Además, el desarrollo de las temáticas que se proponen en este trabajo enriquece el estado del arte de las instituciones educativas, a través de un modelo, que permite evaluar la labor social y hacer un diagnóstico de la realidad universitaria, cuya evolución le

da fuerza y forma al sector educativo, volviéndolo capaz de responder a las necesidades e intereses reales de la sociedad.

1.5 Área Problemática

En la actualidad las organizaciones están mas concientes de que no solo son entes acumuladores de capital, pues le han dado la importancia merecida al hecho que sin trabajadores, sin inversionistas, sin proveedores, sin clientes y sin una comunidad es imposible su desarrollo. Lo que ahora prima es la satisfacción de las necesidades humanas de bienestar, de afiliación, de participación, entre otros. La humanización de los factores productivos es el camino mas efectivo hacia la consecución del éxito organizacional, dado que, en la persona es donde esta el valor del trabajo, la creatividad, la iniciativa, la inteligencia, en fin, en donde esta el verdadero potencial para el desarrollo empresarial, bajo esta premisa se han venido formulando técnicas administrativas humanizadoras las cuales se basan en el desarrollo integral de las personas y la distribución del capital, de esta manera se logra un clima organizacional mas armónico conformado por empleados mas motivados, comprometidos con su trabajo, capacitados de una manera integral.

A partir de ello se evidencia la necesidad de determinar la labor social, de medir la conciencia social y de cuantificar la responsabilidad social que tiene la empresa con la aplicación de una técnica llamada balance social, la cual presentará el manejo del factor humano a todos los grupos de interés.

Las instituciones educativas en Colombia no son ajenas a esta evolución que han tenido las organizaciones, pues, no se conocen estudios acerca del desarrollo de la gestión social, ni de la creación y validación de metas de desempeño u objetivos sociales, relacionadas con la responsabilidad social que tienen este tipo de instituciones.

Además, el compromiso social que se genera en la Universidad cobra mayor importancia al tener en cuenta que esta es una Institución de carácter publico, que, desde su misión esta comprometida con la construcción de nación desde la región.

En la actualidad, al no haber un modelo de balance social para la Universidad, la evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social y la toma de decisiones sobre

planes de inversión social frente a los objetivos trazados es difícil de realizar y puede llegar a ser inexacta. Además, para el desarrollo futuro de la Universidad no habrán referentes para comparar situaciones y medir el crecimiento que a nivel social se da en la Institución.

Ahora, la construcción de un Modelo de Balance Social para la Universidad permitirá:

- Que los públicos relacionados con su función social (empleados, profesores, estudiantes, universidades, empresas, colegios, gobierno y sociedad) visualicen de una manera más clara el aporte que realiza la Universidad para cubrir las necesidades de cada uno.
- Que la Universidad mida los beneficios que se generan a partir de la inversión social.
- Que la Universidad planifique la realización de proyectos para el cumplimiento de la responsabilidad social de una forma más organizada, de manera que exista un equilibrio entre la asignación de recursos y proyectos para cada una de las necesidades de los públicos, así se evita incurrir en gastos innecesarios y en la acumulación de esfuerzos en unas áreas y falencias en otras.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Proponer un modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, a partir del código ético y de la auditoría ética realizados en módulos previos a esta investigación, con el propósito de dotar a la Universidad de un instrumento que le permita planear, evaluar y visualizar su desempeño social.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Elaborar un marco teórico a partir de información secundaria sobre ética, responsabilidad social y balance social, para ofrecer un referente de consulta a la comunidad académica y empresarial.
- Presentar un informe de desempeño social de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales en el año 2004, para proporcionar un punto de partida para la futura implementación del modelo de balance social.

- Construir un modelo de balance social adecuado a las particularidades de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Recomendar el proceso a seguir para la implementación del modelo de balance social en el corto plazo.

1.7 Metodología de la Investigación

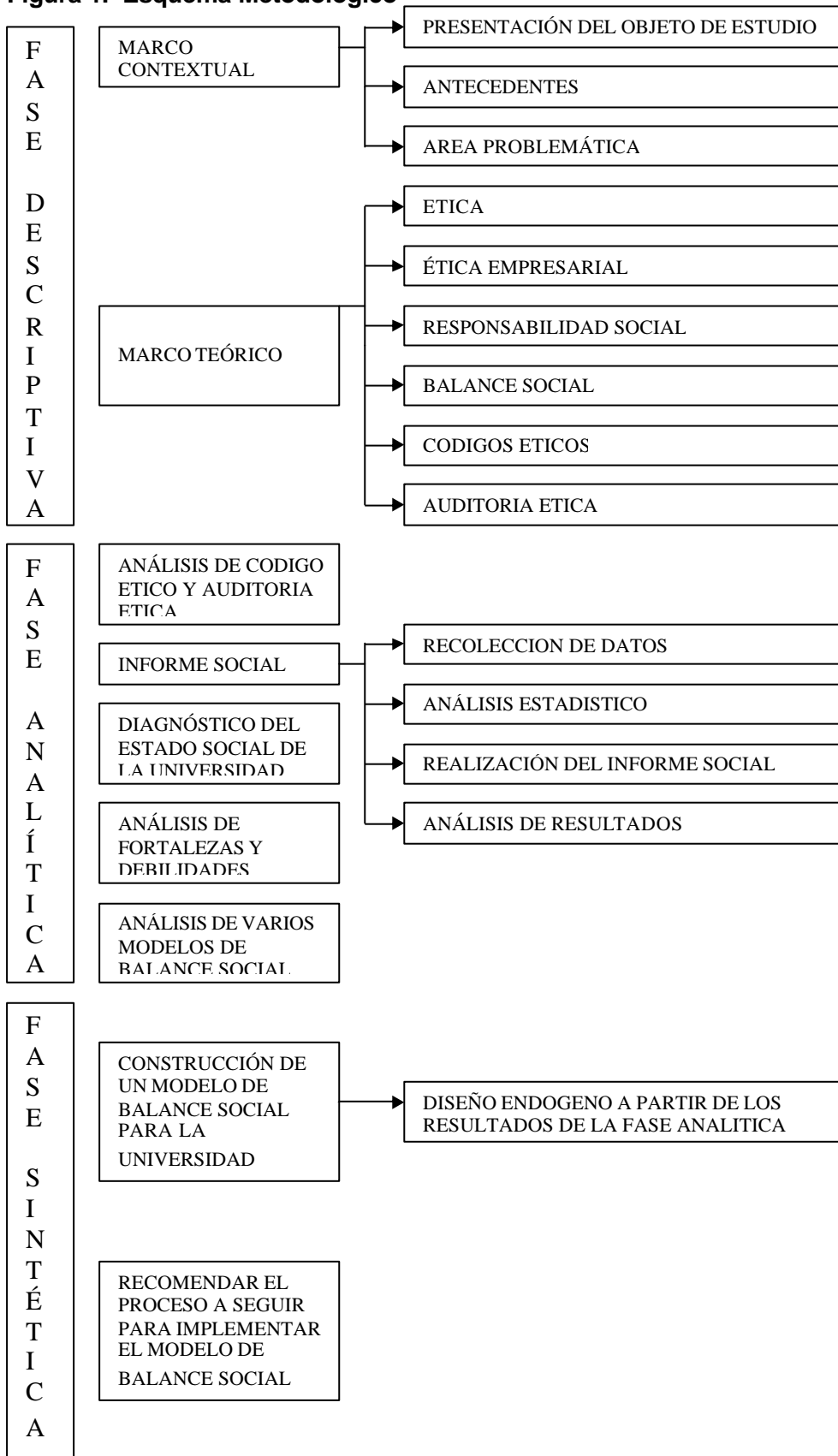
El desarrollo del modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales requiere de procesos secuenciales de investigación, análisis y diseño para poder realizar eficazmente la propuesta del modelo, para ello se debe estructurar el trabajo en fases que determinan el camino a seguir para el logro de los objetivos propuestos.

Para el desarrollo del trabajo son necesarias diferentes actividades agrupadas en fases para lograr el objetivo que se desea alcanzar. Tomando como base el trabajo realizado por Vieira en cuanto al establecimiento de una metodología de investigación decimos que:

“...el trabajo descansa, desde el punto de vista epistemológico en una argumentación de orden dialéctico, es decir, que partiendo de supuestos afirmativos contenidos en la fase descriptivo conceptual, especificados en una tesis, se pasa a la fase contradictoria y explicativa propia del análisis, en una demarcación analítica discursiva y de explicación... De su confrontación deductiva, ha de surgir necesariamente, un planteamiento, igualmente afirmativo, conclusional, que ha de tenerse como síntesis.” (Vieira, 1996. Pág. 11).

Del estudio de estos conceptos se sacan como resultado las siguientes fases que hacen parte del esquema metodológico (Fig. 1) que será el pilar sobre el cual se desarrollará este trabajo:

Figura 1. Esquema Metodológico



1.7.1 Fase Descriptiva: Consiste en la definición y contextualización del área problemática y en la recopilación de información y construcción de un referente teórico que se desarrolle alrededor de áreas temáticas relacionadas al tema y que sirva de apoyo a la investigación. Las consultas se hacen en fuentes secundarias tales como: bases de datos, internet, revistas, libros y trabajos de grado. Los temas relacionados con la investigación son: información referente a la universidad (políticas y estatutos), ética, balance social y responsabilidad social. La intención es conformar un referente teórico que sirva de soporte argumentativo para el proyecto y como base de consulta con relación a sus definiciones, estructuras y características.

1.7.2 Fase Analítica: Con la información recolectada se llega a un momento de controversión y análisis de:

- Código Ético y Auditoria Ética para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales elaborados anteriormente por otros estudiantes.
- Documentos encontrados que tratan de ética, balance social y responsabilidad social.
- Fortalezas y debilidades de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales referente al aporte social, y,
- Varios modelos de balance social.

De esta manera se da concepción a la idea del proyecto para desarrollar esta fase es muy importante tratar cada tema con mucha objetividad pues hay que tomar en cuenta cada aspecto que pueda ser aplicable a la investigación cuidándose de no caer en la superficialidad o en la excesiva profundización.

La fase analítica ayuda a discernir los fundamentos sobre los cuales se basa la fase final del trabajo, aportando material que facilite el diseño del modelo de balance social.

1.7.3 Fase Sintética: Después del concienzudo análisis que se hace en la etapa anterior se llega a la postulación de un modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, es una fase que requiere mayor atención y dedicación pues su resultado será evaluado y validado de acuerdo a los objetivos previamente formulados.

Después de ilustrar el contexto sobre el cual se hará este trabajo es necesario pensar en un marco teórico que respalde y sustente la propuesta del modelo de balance social. Para ello, se ha hecho un discernimiento de temáticas afines al proyecto, estas son: ética, ética empresarial, responsabilidad social, códigos éticos, auditoría ética y balance social, las cuales se desarrollan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2 LA ETICA FUNDAMENTA LA REFLEXIÓN SOCIAL GARANTIZANDO UNA ACCIÓN EMPRESARIAL RESPONSABLE.

Cada día el mundo avanza hacia el perfeccionamiento científico y tecnológico de la sociedad, y contrario a lo que muchos pudieran pensar también ha crecido la ocupación de la humanidad hacia la reflexión ética, es por eso que se ve la creación de nuevas cátedras en las instituciones educativas que orientan a los profesionales hacia este tipo de reflexión aplicada de una manera integral a su trabajo y a su estilo de vida.

Siendo la educación, un medio de transmisión de información y conocimiento científico, tecnológico y humanístico, dota a los individuos de elementos necesarios para obrar y elegir la acción más conveniente en beneficio de satisfacer los intereses propios y de la sociedad de manera prudente y equitativa.

Es así como la educación se convierte en una vía por medio de la cual la cultura transfiere al individuo una serie de principios valores y normas morales que tienen por objetivo formar el carácter del ser humano y dotarlo de elementos de juicio bien fundamentados que le permitan enfrentarse a los demás individuos y a la naturaleza de su entorno.

La cultura es el reflejo de la forma de pensar y actuar de los integrantes de una sociedad y de la evolución de sus herencias, costumbres, tradiciones, leyendas e imposiciones legales en donde el actor intelectual es cada individuo que con su actuar representa a las mayorías en lo que se define: la conducta a seguir.

Por tanto:” El ser humano no es sólo una realidad biológica y natural sino cultural, es un ser social y como tal hace parte de una cultura que el ha creado, la cual modifica permanentemente a través de su interacción con ella” (Savater, 1991. Pág. 78).

Es así como la cultura, haciendo uso de la educación, conduce una serie de normas hacia el individuo que es lo que conocemos como moral, de la cual, se desprende la reflexión íntima que realiza cada individuo acerca del bien y el mal, buscando la lógica de su existencia a través de la relación entre el entorno y sí mismo.

Con este capítulo se da inicio a la fase descriptiva de la investigación en la cual se reúne la información necesaria para el desarrollo del trabajo y se construye un referente teórico para la siguiente fase.

2.1 Ética.

La palabra ética proviene del griego *éthos* que significa carácter en el sentido del modo adquirido por hábito, este carácter se logra interiormente mediante el hábito y es inherente. Los hábitos se construyen por la repetición de acciones.

Por otra parte, moral se deriva del latín “mos” que significa “costumbre”, en la traducción del griego al latín el sentido de la palabra cambió de “mos” a “moris” que en plural “mores” significa lo externo, las costumbres o los usos.

“La moral se refiere a todas aquellas normas de conducta que son establecidas por la sociedad y la ética se refiere a la connotación de bien o de mal que le entregamos a esas normas, es decir, la ética se refiere a la clasificación e interpretación que demos a las normas sociales, a la reflexión sobre la consideración y aceptación de dichas normas como validas y a la comparación con otras morales” (Savater, 1991. Pág. 59).

La ética es una ciencia basada en la práctica (*praxis*) que además de intentar conocer la realidad del ser humano busca enunciar los imperativos de su conducta moral.

La moral es un conjunto de normas que se encuentran inmersas en todas las sociedades, se transmiten de generación en generación, al igual que la humanidad evolucionan, diferencian a una sociedad de otra pues son particularidades que le dan identidad a cada cultura y orientan a sus miembros hacia formas de actuar consideradas correctas, de manera que estos sigan siendo aceptados dentro de la sociedad a la que pertenecen.

La ética es la reflexión que se da al interior de cada persona, es la toma de conciencia de los principios éticos que un individuo hace, interioriza y apropia para formar su propia conducta.

Hasta el momento se puede hablar de las semejanzas entre la ética y la moral, pues para ambos casos se esta hablando de normas que a nivel colectivo o individual dirigen el

deber ser de las personas. La ética y la moral también tienen características importantes que las diferencian y se enuncian en la Tabla 2:

Tabla 2: Diferencias Entre Ética y Moral.

<u>ÉTICA</u>	<u>MORAL</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Normas de conductas establecidas por el mismo individuo desde la reflexión y la libre elección.</i> ▪ <i>Conjunto de normas que influyen en la conducta desde la conciencia y voluntad del individuo.</i> ▪ <i>El fundamento de la norma es el valor captado y apreciado internamente en la reflexión del sujeto, es de carácter axiológico.</i> ▪ <i>Tiende a ser universal por la abstracción de sus principios</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Normas de conducta establecidas e impuestas por la sociedad (externas).</i> ▪ <i>Conjunto de normas que actúan desde el exterior o el inconsciente colectivo.</i> ▪ <i>El fundamento de la norma es el valor impuesto desde el exterior, impera el aspecto prescriptivo, legal, obligatorio, impositivo, coercitivo y punitivo.</i> ▪ <i>Tiende a ser particular por la concreción de sus objetos.</i>

Fuente: Díaz (2004).

La moral esta condicionada por el contexto histórico en que se encuentre y da pautas para el comportamiento entre los individuos de una comunidad, normalizando las relaciones sociales. Al ser la moral parte de la cultura de una sociedad, toma a la persona como principio y fin de su función, pues es creada por la humanidad para la humanidad y evoluciona con ella y con su entorno, por lo tanto, la moral es un aspecto de la realidad humana que cambia según las necesidades de la sociedad que busca el desarrollo pleno de sus miembros.

Estrictamente y bajo el sentido filosófico puro, la ética es la ciencia y la moral es el objeto de estudio y el campo de acción de la ética. La esencia de la ética no radica en la obligación del cumplimiento de normas sino en la reflexión y comprensión de estas, es decir, la creación de responsabilidad y conciencia nacidas de la meditación.

Por tanto, existe en el hombre una conciencia de su ser, de sus posibilidades y de sus limitaciones. Deseoso de ser más, de saber más se reconoce limitado; pero al mismo tiempo es conciente de que puede trascender sus límites. Esta potencialidad o apertura esencia lo coloca frente a una reflexión profunda. Esto es lo que reafirma la condición humana pues al actuar con plena conciencia de su entorno y de las normas que lo rigen, el hombre evoluciona y busca la realización plena de todas sus dimensiones, trabaja por

una vida digna y asume su papel social. Es así como la plenitud de la vida es la felicidad la cual sólo se puede conseguir a través de las relaciones sociales que sólo tenemos por nuestra condición humana (González, 2000).

El hábitat y el contexto cultural propician el ambiente adecuado para que el ser humano, por medio de la interacción con la naturaleza y con otras personas, haga aportes al desarrollo de su sociedad. La normatividad social ejerce gran presión sobre el comportamiento de una persona, pero en el momento de actuar ésta no es suficiente para sustentar cualquier comportamiento, es decir, existe una razón que le da sentido a la conducta humana, que la aleja de la sumisión y permite que un acto sea definido como humano, es la libertad, en la que intervienen la inteligencia y la voluntad, “La libertad es el asunto del que propiamente se ocupa la ética.”(Savater, 1991. Pág. 55).

El hombre tiene condicionados sus actos por el medio, pero está en libre albedrío para decidirlos bajo su responsabilidad y a través de una reflexión íntima pueda afrontar las consecuencias de sus actos, pues éstos están limitados por la conciencia de la realidad; porque ellos trascienden y pueden aportar o destruirlo a él o a la sociedad en la cual está inmerso.

La libertad, la voluntad y la inteligencia, permiten ese delicioso proceso de vivir humanamente, pues se crea un conjunto de individualidades que hacen de la sociedad un sistema impredecible, variable y complejo que a su vez permite ver en medio de tantas diferencias grandes semejanzas universales como: el habla, el mundo que se habita, la capacidad de valorar los comportamientos bajo criterios de justificación y la comprensión de las acciones. Estas semejanzas aseveran la igualdad de los seres humanos tanto en su componente humano como en el social.

A este proceso de vivir bien, con conciencia, reflexión crítica y responsabilidad es a lo que se dedica la ética, pues ella está presente en todo tipo de actividad humana desde lo cotidiano hasta lo trascendental.

2.2. Ética Empresarial

Las empresas son sistemas complejos que entre sus elementos comprenden a las personas, pero estas no deben ser tomadas de manera aislada sino, y como su

naturaleza las define, seres sociales. Las personas en los diferentes ámbitos (familiar, laboral y académico) en los cuales interactúan desempeñan múltiples roles, es decir, dentro de una organización un individuo cumple simultáneamente dos funciones. Dentro de este orden de ideas se puede decir que si las personas son parte de un tejido social complejo todos sus comportamientos repercuten en los demás integrantes de la organización y la trascendencia de estas acciones es proporcional al nivel del impacto.

Basándose en la importancia de las acciones en las relaciones se evidencia la relevancia de la comunicación y el entendimiento de los semejantes como eje fundamental del desarrollo armónico de una organización. “Ponerse en el lugar de otro, es algo mas que el comienzo de toda comunicación simbólica con él: se trata de tomar en cuenta sus derechos. Y cuando los derechos faltan, hay que comprender sus razones.”(Savater, 1991, Pág. 137).

Esta visión amplía el horizonte sobre el cual se ha visto siempre a las empresas, pues pasan a ser mas que entes productivos y se empiezan a definir como una comunidad de personas que mediante la unidad del trabajo buscan un objetivo común, tienen una misión de servicio y una función con todo el sistema social en el cual están inmersos.

Pero desde un punto de vista más social la empresa es definida como una institución social que refleja adecuadamente los conflictos, valores, culturas y problemas de una sociedad en un determinado tiempo histórico, en cuya concreción convergen todas las tensiones de la producción social.

Las empresas son mucho más que sistemas productivos que tienen como único fin la producción de bienes para generar utilidad, son sistemas integrados por personas que prestan un servicio y que a su vez buscan sentirse recompensadas económica, afectiva y socialmente, estas personas hacen parte de una sociedad en la que la misma organización esta sumergida. De esta manera surge la responsabilidad de una empresa con la comunidad que la acoge, entendiendo como responsabilidad la concientización de los valores e ideales éticos y morales tomados por la organización y dispuestos para servir al entorno con el propósito de generar campos de desarrollo que faciliten una transformación social equilibrada y sostenible.

La reflexión que hacen las empresas respecto a la responsabilidad con su entorno conduce a las organizaciones por el camino de la ética, del juicio crítico y de la trascendencia del actuar humanamente, es decir, la ética es indispensable para la acción social de las empresas, pero, “ética y empresa parecen habitualmente términos contrapuestos, como si llevar adelante una empresa implicara arrumbar necesariamente toda suerte de valores morales, o como si, desde la perspectiva contraria, vivir moralmente nos exigiera evitar cualquier contacto con el mundo del negocio” (Cortina, 2003. Pág. 19). La sentencia que hacen las personas acerca de la discrepancia entre ética y empresa radica en el origen estratégico de la organización y comunicativo de la ética, lo cual genera elementos disyuntivos.

La búsqueda de un punto que medie entre el carácter estratégico y comunicativo de la organización y de la ética, respectivamente, se sintetiza en el concepto de ética discursiva, definida como: “la ética discursiva defiende que a la hora de actuar es preciso mediar la racionalidad comunicativa con la estratégica, es decir, es preciso considerar a cuantos intervienen en la actividad empresarial -tanto internos como externos-, como interlocutores válidos con los que es preciso relacionarse comunicativamente, tal que se respeten sus derechos e intereses, pero a la vez es necesario recurrir a estrategias para alcanzar el fin de la empresa” (Cortina, 2003. Pág. 23).

Las empresas se desarrollan dentro de un contexto social que les permite la existencia, nacen de la humanidad para la humanidad y no deben perder esa esencia, deben perseguir sus objetivos financieros y productivos sin dejar de lado la satisfacción de las necesidades humanas como origen y propósito fundamental. Es así como el planteamiento de la estructura organizacional a nivel interno y externo enfatiza un poco más hacia el área de las relaciones con la comunidad, planteándose deberes, derechos y valores fundamentales para una sana convivencia.

La permanencia de una empresa en el mercado no sólo se debe a factores como la productividad y el desarrollo financiero; éstos son elementos de carácter individual que deben ser mezclados como agentes que construyan confianza y credibilidad entre los públicos asociados a una organización. Es así como se hace necesaria la incorporación de determinados valores que se apoyen sobre el reconocimiento de la centralidad de las personas para la viabilidad de las organizaciones. Esta centralidad se basa en la aceptación de que, cuando el conocimiento es el factor decisivo, *todos los trabajadores*

del conocimiento, pueden trabajar sólo porque hay una organización, pero a la vez ellos son los propietarios de los medios de producción, es decir, de su conocimiento (Lozano, 1999, Pág. 262).

En las nuevas empresas debe haber un proceso de cambio e innovación organizativa con una visión compartida que guíe y oriente la integración de los valores personales y de los estructurales; la dualidad entre estos dos valores debe tener un sustento aportado desde las bases de la ética (Lozano, 1999).

Lo anterior justifica el nacimiento de la ética empresarial como una actividad propia de la organización con normas que rigen el carácter de la empresa y las actitudes y relaciones de sus miembros internos y externos.

La materialización de la ética empresarial supone la existencia de características como:

- La empresa ha de definirse desde sus finalidades y, por tanto, desde los valores que le identifican.
- La empresa como sistema abierto, desregulado, necesita de normas de comportamiento para sus miembros que descansen en los valores de la institución. Tales normas encarnadas en la conducta componen una cultura empresarial propia, que permite diferenciar a la organización frente a sus competidores.
- La empresa concebida como un sistema de valores, con potenciales que han de aflorar a través de una cultura corporativa.
- Una noción de la ética como rentable, porque entre otras, disminuye los costos de coordinación externos e internos en la empresa, y posibilita la identificación con la corporación y una motivación eficiente.
- Clara concepción del papel del directivo, quien se identifica con la corporación y debe tener -entre muchas otras- la capacidad para integrar individuos a la comunidad empresarial.
- Se gesta en el contexto de una ética mínima o cívica que consiste en ese mínimo de valores y normas que los miembros de una sociedad moderna comparten, sean cuales fueren sus cosmovisiones religiosas, filosóficas, políticas o culturales; mínimo que les lleva a comprender que la convivencia de concepciones diversas es fecunda y que cada quien tiene perfecto derecho a intentar llevar a cabo sus

proyectos de felicidad, siempre que no imposibilite a los demás llevarlos también a cabo (Cortina, 2003).

“La ética empresarial consistirá, por tanto, en el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista – valores que componen una ética mínima– al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapado de un nivel post-convencional... en el que no se considera justo lo que se adecua a las normas de una sociedad concreta, sino a principios universales, a derechos humanos y valores superiores” (Cortina, 2003. Pág. 42).

2.3 Responsabilidad Social

Para empezar con el tema de la responsabilidad social de las empresas es importante recordar que las empresas u organizaciones son sistemas conformados por diversos componentes como son el talento humano, los recursos económicos, los recursos físicos y los recursos naturales, que se unen e interactúan internamente entre si y externamente con otros sistemas, siempre en búsqueda de lograr un objetivo común. De esta manera llegamos a la reflexión que, al ser la empresa un sistema es capaz de influir y ser influida por su entorno, llamado también sistema macro o sociedad, aportándose de manera mutua aspectos positivos o negativos que influyen en el desarrollo de la otra (Gallego, 1999).

Una empresa esta organizada de tal forma que cada uno de sus componentes persiga un objetivo claro para alcanzar el progreso de la misma, objetivo que comúnmente es de tipo económico, es decir, la generación de utilidad como garantía de crecimiento, expansión y supervivencia. Pero al ser la organización un conjunto de varios elementos, entre ellos las personas, es prudente pensar que cada una de ellas persigue también objetivos propios, de aquí nace el objetivo social de la empresa que ubica el objetivo organizacional en un contexto integral que abarca el desarrollo económico y el desarrollo del talento humano.

En general, todas las empresas hacen parte de un sistema social con el que interactúan de manera permanente y con el cual tienen una obligación que en la actualidad ya es aceptada, pues son conscientes que además de producir bienes y servicios las empresas deben cumplir objetivos sociales que también les ayudarán a asegurar su permanencia,

estabilidad y crecimiento. Esto significa que las empresas deben procurar satisfacer las necesidades sociales generales de su entorno sin convertirse en entes solucionadores de todos los problemas puntuales que los rodean.

De la suma de todas estas reflexiones surge la responsabilidad social como una obligación moral que asume una organización de contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con los públicos con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social.

Las empresas dentro de su estrategia corporativa deben incluir la responsabilidad social ya que las organizaciones son plenamente responsables del impacto en sus empleados, en sus clientes, en sus proveedores, en sus acreedores, en la comunidad y en la sociedad.

Lo conveniente es que las empresas cumplan con la legislación laboral de sus países y que una vez fuera del límite de las obligaciones legales, desarrollen iniciativas sociales voluntarias a favor del mejoramiento de su entorno y de ofrecer oportunidades a los que menos tienen, para que puedan superar sus limitaciones (González, 2000).

En consecuencia las empresas socialmente responsables lo son por decisión voluntaria, no porque lo imponga la ley, el mercado o la moda. El concepto de responsabilidad social va más allá de la legislación y es por eso que se convierte en una filosofía para la organización hasta el punto de amoldar el comportamiento de todos los miembros hacia la moral y la ética imperantes en la sociedad.

La responsabilidad social se hace evidente en dos escenarios diferentes que son el interno y el externo. A nivel interno la responsabilidad social está enfocada hacia el recurso humano, el cual tiene sus expectativas, en cuya satisfacción ella debe participar. A nivel externo la perspectiva de esta responsabilidad va dirigida hacia los públicos con los cuales la empresa tiene relación (comunidades, socios comerciales, proveedores, consumidores, gobierno y medio ambiente) los cuales no se deben tratar como elementos aislados sino como un solo sistema (macro sistema sociedad) que también tienen expectativas a las cuales la empresa debe responder.

La medición de la responsabilidad social o de la gestión a nivel social que hace la empresa se puede lograr, entre otras herramientas, mediante una llamada Balance social

que se estudia con profundidad en el siguiente capítulo, pues es la base del presente trabajo. Esta preocupación de los empresarios por medir el alcance social que tienen las acciones seguidas por su organización ha creado la necesidad de asumir criterios éticos que rijan su proceder. La generación de credibilidad y confianza ejerce una presión en los criterios que rigen a las empresas y como consecuencia de esto se están adoptando criterios que permitan evaluar y regular el desempeño ético.

2.4 Códigos Éticos

La ética nos induce a reflexionar profundamente antes de elegir y actuar según lo elegido, a adoptar un buen carácter que nos identifique a lo largo de la vida, que nos permita como fin último el disfrute de la vida en sociedad.

La formación de un buen carácter puede iniciar con el planteamiento de metas, fijar las acciones para alcanzarlas y los valores necesarios para cumplir con los objetivos, apropiarse de ellos de tal forma que estén profundamente implícitos en cada uno de los comportamientos.

El carácter no es sólo de las personas sino también de las organizaciones, los hábitos de comportamiento definen ese carácter a través del tiempo. Ahora, la tendencia de avanzar rápidamente en el desarrollo tecnológico ha llevado a las empresas a tener malos comportamientos como medio para el logro de este.

El carácter que ha adoptado la sociedad se ve reflejado en el carácter empresarial, esa sociedad que se está deshumanizando y tiene una serie de problemas sociales que influyen en las instituciones -como núcleos sociales que son- de manera directa, cada una de las áreas de la gestión empresarial, exige un buen carácter ético que se vea reflejado en sus comportamientos y en su futuro.

Entonces, ¿Cuál es el fin último de las empresas? ¿La ganancia de utilidades sin importar los medios para conseguirlas ni quienes resulten afectados? ¿Ese es el escenario que quiere edificarse para la empresa netamente instrumentalista? “Los instrumentos son moralmente inertes y socialmente irresponsables” (Díaz, 2004. Pág. 49). Cuando la empresa trata a sus miembros como objetos, como medios, estos actúan como herramientas, incapaces de asumir responsabilidades frente a sus actos.

La empresa es entonces “una realidad humana con una dimensión ética insoslayable tanto a su interior – sus múltiples interacciones entre personas y grupos- como hacia fuera – las relaciones con proveedores, clientes, competidores, acreedores, vecindario, ciudad, departamento, nación...” (Díaz, 2004. Pág. 51). Y en su conformación intervienen los diferentes elementos, que son los que le dan la vitalidad y sentido a su actividad, donde cada uno tiene intereses particulares, además tienen un conjunto de responsabilidades, obligaciones, derechos y deberes, para con ella y con la sociedad. Según esto, las decisiones de cada individuo tienen repercusiones y deben satisfacer intereses generales.

Las acciones realizadas deben tener un carácter universalizable aunque esto está condicionado por los errores humanos y el viciado panorama social, por eso es necesario usar mecanismos de apoyo que ayuden a la toma de decisiones e incrementen la capacidad de juzgar correctamente para poder actuar con sentido ético en todo momento y circunstancia, como los códigos éticos.

Un código ético es “una de las formas más habituales en las que se explicita y aclara el patrimonio moral de una empresa. Se trata de declaraciones corporativas que contribuyen a que este patrimonio moral ayude en la resolución de conflictos, en la orientación de las decisiones o en la clarificación de las responsabilidades. Son un conjunto de normas-principios guías o directrices – que la empresa elabora con el fin de esclarecer las relaciones que establece, determinar las responsabilidades, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas en un proyecto de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella.” (Cortina, 2003. Pág. 118). Pero no se debe descargar la responsabilidad absoluta a un código, de las consecuencias de los actos.

La característica principal de un código de ética empresarial es definir la personalidad de la empresa, el proyecto que constituye su carta de presentación ante el mercado, la sociedad y sus propios miembros, es decir, presentar, en definitiva, un marco de referencia común.

Un código ético empresarial intenta entonces, plasmar una convergencia e integración de perspectivas personales, reconociendo la diversidad y la heterogeneidad del grupo humano que conforma la organización, con el propósito de generar un *éthos* corporativo - carácter- que se sustente en una unidad diferenciada (Cortina, 2003).

Un código de ética empresarial responde a la necesidad de la sociedad por establecer unos lineamientos básicos que le permitan interactuar y propender por un desarrollo integral, flexible y creativo. El objetivo fundamental de un código de ética empresarial es responder a la necesidad de legitimar su actividad ante la sociedad. La aceptación social de la empresa se da cuando esta se ubica dentro del sistema social global al que pertenece y del que depende, por medio de la aprobación racional y la armonía entre lo dicho y lo hecho. (Díaz, 2004)

El código de ética nos muestra un punto constante de orientación por medio de un compilado de normas y principios que nos permiten actuar correctamente, para que realmente los códigos y normas tengan validez es necesario que las personas asuman la ética como parte esencial de su propia vida.

Un código de ética empresarial, debe expresar tres componentes básicos:

- Una Filosofía Empresarial, que consiste en la definición de la empresa, su función y el lugar social y económico que ocupa o quiere ocupar.
- Aporta al código tres funciones básicas:
 - Una base normativa para el establecimiento de la política empresarial.
 - Una orientación sobre principios y objetivos de la empresa.
 - Un instrumento de relaciones publicas, como representación de la empresa.
- Una Cultura Empresarial, que se refiere a la concreción de normas y valores necesarios para alcanzar los objetivos definidos por la filosofía empresarial.
- Una Política Empresarial, la cual, apoyada en la filosofía y cultura empresarial, establece una determinada relación entre los diferentes intereses. Nos define cuales son los ejes centrales de actuación empresarial a través de una jerarquización de prioridades, de las que luego derivaran los objetivos estratégicos y operacionales (Cortina, 2003).

Para que una empresa permanezca satisfactoriamente en las condiciones actuales de el mercado debe ser corporativa, es decir, estructurada bajo los valores que rigen sus acciones a partir de los cuales pueden constituirse comunicativamente las normas que definen la coordinación dentro y fuera de la empresa permitiendo que esta sea flexible, innovadora, responsable y así responder a las exigencias del mundo actual.

2.5 Auditoría Ética

La auditoría es un concepto y una actividad vinculada a las empresas desde hace muchos años, no es un concepto nuevo pues su significado no ha presentado cambios significativos en los últimos años. Se puede definir auditoría como “un análisis minucioso de toda la información posible de las diferentes partes que componen la empresa, con el fin de garantizar su buen funcionamiento para obtener los resultados mas óptimos para ella y sus clientes” (Insuasty, 2003. Pág. 40).

Una organización se compone de diferentes áreas las cuales trabajan para lograr un objetivo común y hacia las cuales se extiende el trabajo de una auditoría, es por eso que existen diferentes tipos de auditorías que se enfocan hacia aspectos específicos que componen el sistema organizacional y realizan un examen diagnóstico que determinan su eficiencia y eficacia.

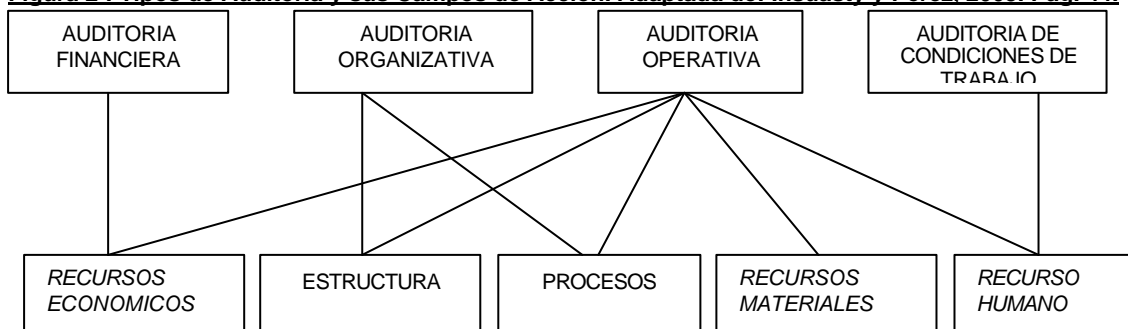
Internacionalmente las auditorías se clasifican atendiendo a:

- La afiliación del auditor: Estatal independiente y Privada.
- La relación del trabajo: Interna y Externa.
- El objeto que se revisa: Estatal general, Estatal fiscal e Independiente.

Todas las auditorías persiguen objetivos de gestión financieros, especiales o fiscales.

De un modo más general las auditorías se dividen en dos grandes grupos: auditorías contables y auditorías de tipo informático. Para una comprensión mas clara del campo de acción en el que trabaja cada tipo de auditoría se presenta a continuación la Figura 2

Figura 2 : Tipos de Auditoria y sus Campos de Acción. Adaptada de: Insuasty y Pérez, 2003. Pág. 44.



Como se ha dicho anteriormente, las organizaciones que actúan éticamente tiene una responsabilidad con su entorno, a lo que denominamos responsabilidad social, esta responsabilidad es un aspecto que se imputa a cada una de las operaciones que se desarrollan en el interior de cada área de la empresa, y que va mas allá de las leyes, es decir, la empresa debe estar motivada por una conciencia venida de la reflexión ética, que le permita proporcionar bienestar a todos los involucrados en su actividad y evitar o minimizar el daño causado por sus acciones. El cumplimiento de esta responsabilidad social no debe ser tomado como un aporte generoso que hace la organización a la comunidad en aras de mitigar el daño que causa, sino, como una metodología que detecte los actos o procesos perjudiciales que ocasionen un daño real o potencial al entorno.

Por otra parte es importante que esta responsabilidad y las acciones tomadas sean verificadas y controladas, hechos que fundamentalmente deben basarse en los conceptos de ética, ética empresarial y códigos éticos, de manera que los principios éticos de la cultura corporativa queden claramente definidos para que la auditoría tome el camino adecuado y pueda llamarse auditoría ética.

Aunque el término auditoría ética es relativamente nuevo en el campo de las auditorías y es poco difundido a nivel empresarial, existen pioneros que la han definido como:

“El monto del daño y/o beneficio que resulta de las actividades de la compañía. Una auditoría de esta clase plantea problemas acerca de las prácticas de fabricación, políticas hacia el personal, trato con los proveedores, informes financieros y técnicas de venta para detectar si se han producido faltas de ética en las relaciones con los diferentes públicos. Además, para revelar las diferentes formas en que la corporación puede dañar a la sociedad, debe incluir la respuesta de la empresa a tal daño. Si un daño es causado, la empresa tiene la obligación moral no sólo de compensarlo equitativamente, sino también de establecer salvaguardas para evitar que se repita.” (Insuasty y Pérez,2003. Pág. 52).

El propósito de realizar una auditoría ética es determinar si se necesita hacer cambios en el clima, ambiente, códigos y ejecución de políticas éticas. Tal auditoría requiere de cuidadosos análisis del estado de la conducta ética de la compañía, incluyendo la valoración de las prácticas actuales y la determinación de acciones internas y externas éticamente cuestionables. Para garantizar la efectividad de la auditoría, esta debe brindar

información confiable sobre el proceso llevado a cabo y los resultados obtenidos, dicha información debe ser lo mas completa posible y basarse en su totalidad en hechos reales (Insuasty y Pérez, 2003)

Después de la concientización de la importancia de los conceptos de ética, ética empresarial, responsabilidad social, códigos éticos y auditoría ética dentro del desarrollo del trabajo, la fase descriptiva sigue su curso hacia un nuevo y mas amplio capítulo acerca del balance social, temática que se convierte en el mayor soporte de este trabajo, pues es el referente teórico que establece la identidad del proyecto.

CAPÍTULO 3 BALANCE SOCIAL

Una empresa no es solamente es un ente económico por el objetivo financiero, sino que además es un ente social. Es social porque surgió de la iniciativa de algunas personas, porque allí laboran personas y además porque se satisfacen las necesidades de las personas. Sin personas no existiría la sociedad y los diferentes grupos sociales, ya que es necesaria esa interacción de las personas con las empresas, de allí, la gran importancia de la función social u objetivo social de las organizaciones sumado a su objetivo económico.

Existen otros entes como las ligas de consumidores, las leyes gubernamentales y las presiones externas, además de su criterio ético, lo que conduce a la reflexión de los empresarios acerca de la responsabilidad social de sus acciones dado que antes sólo se pensaba en generar utilidades y tener satisfechos a los accionistas, realizando procesos eficientes, generando empleo y sólo pensando en pagar una justa remuneración.

Las empresas como pilares de la sociedad deben tomar conciencia y ser actores principales de esta situación, reevaluar la responsabilidad de la reconstrucción de un tejido social desde su actividad fundamental, teniendo presente lo que compone una empresa y ser factores determinantes para el desarrollo humano y personal, y considerar al ser humano como líder en la construcción de comunidad en la empresa y en su exterior.

Las organizaciones deben tener presente su papel dentro del contexto social, y tomar una posición en el proceso de cambio cultural, adoptar una serie de principios, valores y normas morales indispensables para tomar decisiones adecuadas y responsables, que le den una formación social organizacional y una imagen ante la sociedad que le reconozcan como gestor y partidario de la labor social.

Una empresa debe tener por objetivos la satisfacción de las necesidades sociales de una manera transparente, dentro de un marco moral de respeto a lo derechos de los consumidores, empleados y proveedores. Si sigue estos fundamentos entonces, las decisiones que tomen quienes trabajen en ella serán correctas moralmente sin necesidad de pasar por grandes esfuerzos ni sacrificios.

Ahora, para lograr la integración entre el objetivo social y el económico, no hace falta negar la búsqueda de la utilidad financiera, que en realidad esta implícita en todas las organizaciones con ánimo de lucro, sino mas bien hacer una relación entre dichos objetivos para definir si la existencia de lo social es un requisito para que la utilidad se de y así parte de la utilidad se revierte hacia lo social para poder garantizar la permanencia en el tiempo.

Una organización no puede existir aislada de las relaciones con múltiples públicos, pues trabaja por, con y para un macro sistema llamado sociedad.

Necesita de talento humano para alcanzar su razón social, pues sin trabajadores no puede funcionar y a la vez los trabajadores no desarrollan sus funciones adecuadamente si la organización no responde a sus expectativas (compensación, capacitación, promoción y participación). Por eso se dice que: una empresa no sólo depende de grandes decisiones sino también de los pequeños y permanentes esfuerzos cotidianos de cada miembro (Fernández y otros, 1991).

En general, se puede decir que las instituciones deben ejercer una administración acorde con las exigencias económicas y sociales con las que logran convertirse en entidades cada vez más sólidas y perdurables, ya que esto ofrece garantías frente a diversos factores.

Este actuar social de las empresas debe medirse, con un instrumento que permita conocer que esperan los interlocutores de la empresa, dar a conocer los objetivos éticos y reforzar la lealtad y el compromiso con terceros vinculados, para lograr una mejor toma de decisiones y mejorar el actuar empresarial y social de la organización. Para ello aparece el balance social como una metodología que se ha propagado en todo el mundo, dando fe del cumplimiento de la responsabilidad social y el deseo de las organizaciones por ser cómplices en el desarrollo de su nación.

Este capítulo pretende definir el balance social remontándose a sus principios, relatando su acoplamiento a las condiciones del país, enunciando sus objetivos, describiendo sus componentes y su practicidad.

3.1 Reseña Histórica del Balance Social

La historia del Balance Social, remonta sus principios a la década del setenta, en los países industrializados de Europa y Norteamérica, y surgió como una toma de conciencia de la responsabilidad de la empresa hacia sus empleados. Es así, como a principios de la década aludida, con el nombre de Auditoría Social, se comenzó a cuantificar el aporte de las corporaciones al factor humano. (Fernández y otros, 1991).

Sin embargo, al terminar dicha década, un alto porcentaje de las empresas que comenzaron con la tendencia, habían abandonado la práctica de realizar el Balance Social. Al igual que en Estados Unidos, los países europeos, comenzaron en la misma década la implementación de herramientas que cuantificaran la inversión social. Específicamente, en países como Inglaterra, España y Alemania, el uso de esta técnica, está circunscrita a unas pocas empresas, como lo son Shell, Xerox, Basf, Bayer, entre otras; que como puede observarse, corresponden a grandes multinacionales (Vieira, 1996).

En Latinoamérica, el tema del Balance Social, fundamentalmente, ha surgido con base en el intercambio cultural con países desarrollados que lo practican. Es por este motivo, que los modelos son adaptados y similares a los encontrados en países como Francia, España, Estados Unidos, Inglaterra y Alemania. En algunos países de América Latina se han ido realizando adelantos en el tema gracias a una mayor conciencia en el cumplimiento de la responsabilidad social de los empresarios

En Colombia, el tema de Balance Social, comenzó por medio de la iniciativa de grandes empresarios. Los primeros trabajos sobre el particular, fueron elaborados por las Industrias Fabricato y ENKA de Colombia. Más adelante, en el año de 1978, la Asociación Nacional de Industriales ANDI, desarrolló un modelo generalizado de Balance Social para las empresas colombianas, basado en la ley Francesa. Hacia el año de 1985, por medio de un trabajo integral entre el Centro Colombiano de Relaciones Públicas CECORP, la Asociación Nacional de Industriales ANDI, la Cámara Júnior de Colombia - Capítulo de Antioquia -, la Organización Nacional del trabajo OIT y ENKA de Colombia, se trabajó en un proceso para dar un impulso al tema de balance social y crear la conciencia de la responsabilidad social en las empresas. De este trabajo interdisciplinario, el grupo diseñó un manual de balance social para Colombia. (Vieira, 1996).

Recientemente se realizó un estudio por la Cámara Junior De Colombia, Capitulo Antioquia que contó con el respaldo y la asesoría de la Asociación Nacional de Industriales ANDI y la Organización Internacional del Trabajo el cual arrojó la actualización del modelo de balance inicialmente propuesto. (Manual de Balance Social ANDI, 2001).

3.2 Definición de Balance Social

A partir de la difusión que hizo la ANDI de la responsabilidad social, surgió un gran interés empresarial por la realización de un modelo de balance social que permita medir el impacto y la calidad de la gestión empresarial. Al principio el modelo de balance social no tuvo mucha resonancia, pero, con el transcurrir del tiempo las empresas empezaron a hacer prácticas sociales efectivas, colocando al balance social a la par que el financiero, logrando de esta manera la transparencia y legitimidad corporativa.

Una empresa además de un sistema de producción, es un conjunto de interacciones sociales internas y externas, por eso esta se debe concebir como un ente de naturaleza social que cumple con su objetivo económico dentro de un contexto integral. Esta mezcla de objetivos económicos y sociales permite el desarrollo de la empresa y de su capital humano.

El éxito en la empresa de estar acompañado del compromiso en el cumplimiento de la responsabilidad social con sus empleados y con el entorno que lo rodea, entonces así se esta permitiendo el desarrollo humano por medio del crecimiento económico.

Por tanto eso es necesario tener un instrumento como el balance social que permite medir resultados de la gestión social en un periodo determinado, además medir y evaluar la naturaleza, dimensiones y las consecuencias de estas acciones y poder tomar decisiones respecto a estas, además ayuda a comprender que los recursos y el dinero empleados en el cumplimiento de la responsabilidad social son una inversión que se revierte de manera exitosa en rentabilidad económica y social.

Por su parte la Asociación Nacional de Industriales ANDI define el Balance Social como “un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en

términos cuantitativos y cualitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado y frente a metas preestablecidas ” (ANDI, 2001, Pág. 15).

Los autores Maria Isabel Fernández Villa, Mery Gallego Franco y Jaime Eduardo Ortiz Cancino son tal vez los que han estudiado mas a fondo y tienen conceptos más amplios acerca de Balance social, estos, pues lo definen como “una herramienta de gestión empresarial que permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en términos de activos y pasivos sociales en sus áreas externa e interna. Durante un periodo de tiempo determinado y frente a metas de desempeño definidas y aceptadas previamente; con fines de diagnóstico del clima social y laboral (situación organizacional), información interna y externa, planeación de su política social y concertación con los diversos sectores con los cuales la empresa se relaciona” (Fernández y otros, 1993. Pág. 74). Existen ciertas ventajas dentro de la anterior definición entre las cuales están:

- Es una herramienta de gestión.
- Es una herramienta de evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa.
- Crea conceptos de pasivo y activo social dentro de la empresa.
- Permite que se establezcan metas de desempeño, es decir que no sólo se describe la gestión social sino que además se evalúa el cumplimiento de esta.

La definición de balance social otorgada por la ANDI clarifica también la medición en las Áreas Interna y Externa de la empresa, y añade el hecho de que la evaluación debe ser periódica y sistemática, es decir, que debe estar inscrita dentro de las estrategias y planes de la institución, para que no sea el producto simplemente del convencimiento de una persona y carezca por lo tanto de la debida continuidad en el tiempo.

Unificando conceptos de las definiciones realizadas por la ANDI y Maria Isabel Fernández Villa en el libro “Balance Social, Fundamentos e Implementación”, se puede constatar la presencia de elementos de especial interés, así:

- Una herramienta de gestión: Lo que le da al Balance Social el carácter de herramienta de decisión.
- Enfoque humanístico: Reafirma la importancia de la labor social en la empresa.

- Enfoque hacia la comunidad: Realza la trascendencia que posee la empresa en el medio donde se desarrolla.
- Horizonte visible: Establece la periodicidad en su ejecución y limita el campo de acción en dos órbitas, Área externa y Área interna, lo que a la larga facilita el análisis de factores sociales al dividirlos en dos grandes grupos.
- Establece objetivos sociales: Presupone el establecimiento de metas de desempeño con aceptación previa.

Con base en los anteriores criterios, se enuncia la siguiente definición:

El Balance Social es un instrumento de gestión empresarial que permite el diagnóstico, la evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social y la toma de decisiones sobre planes sociales estratégicos desarrollados en un periodo determinado y frente a unas metas de desempeño preestablecidas libremente con miras a la búsqueda del desarrollo integral de la empresa.

Hasta aquí se han encontrado varios términos nuevos que es conveniente definir. Para este fin, se tomarán las definiciones de (Fernández, 1993) puesto que son necesarias para comprender y clarificar el contexto global del Balance Social y son indispensables para el desarrollo del trabajo:

- Responsabilidad Social: La obligación moral que adquiere una organización de contribuir a la satisfacción de las expectativas creadas a partir de su relación con los sectores con los cuales debe interactuar para el cumplimiento de su razón social.
- Pasivos sociales: “Expectativas, necesidades, carencias, vacíos o como se les quiera denominar, los cuales, supuestamente deberán ser llenados o satisfechos por la compañía en cuestión y se constituyen como una especie de deuda organizacional” (Fernández y otros, 1993. Pág. 78).
- Activos Sociales: “Cuando se aporta dinero a los trabajadores para consecución de vivienda; cuando se siembran árboles en las orillas de las quebradas; cuando se hacen donaciones a instituciones de servicio comunitario; o se paga oportunamente, etc. se están produciendo Beneficios Sociales, y estos son Activos Sociales.” (Fernández y otros, 1993. Pág. 79)

Los términos de Pasivo y Activo Social, sirven para precisar las necesidades y ventajas que posee la empresa para el debido cumplimiento de su responsabilidad social.

- Informe Social: "Es un documento en el cual se describe el desempeño social hecho por la empresa en un periodo determinado y se utiliza para evaluar las acciones sociales realizadas en este periodo. La diferencia de este documento con el Balance Social, radica en que el primero, no califica la gestión social de la empresa, la cual se lleva a cabo en el Cuadro de Balance, el cual se explicará en páginas siguientes. (Fernández y otros, 1993, Pág.79).

3.3 Objetivos Del Balance Social

Anteriormente se habló de la definición de Balance Social, sobre la cual se pueden generalizar dos objetivos explícitos:

- Evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social
- Tomar decisiones respecto de la asignación de recursos en el enfoque social.

Se puede afirmar que, los dos objetivos anteriores son, en esencia, los objetivos que busca una corporación al establecer la realización de un Balance Social. Pero el uso de esta técnica implica otra serie de objetivos que según Maria Isabel Fernández Villa son:

- Información: En términos de dar una visión globalizadora sobre los recursos humanos que tiene la empresa y los sectores con los cuales esta se relaciona.
- Concertación: Referida a la conciliación de la Responsabilidad Social de la empresa con todos los sectores con los cuales ella tiene relación.
- Planeación: Tomando como base el diagnóstico social de la empresa, facilita el enunciamiento y cumplimiento de políticas y programas institucionales, que respondan a las necesidades que tiene la empresa para con su recurso humano y su entorno.

Otros objetivos que brindan mayor claridad al concepto de balance social son los enunciados por la ANDI en el manual de balance social que ellos proponen:

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social, en un periodo determinado, lo cual le permite redefinir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.
- Como herramienta de gestión empresarial, el balance social, le permite a la gerencia la planificación de acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores, en términos de costo beneficio.
- Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar a la opinión pública acerca de su desempeño social.
- Como instrumento de gestión, le permite actualizar políticas y programas relacionados con su Responsabilidad Social, ya que crea instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones. (ANDI, 2001. Pág. 17).

Por otra parte hay que tener en cuenta que el balance social desarrollado a conciencia y en un formato agradable, puede hacer las veces de carta de presentación, lo cual refleja la buena imagen de la empresa.

Hasta el momento, se han desarrollado objetivos, para un perfil de empresa que tiene una política social, pero en empresas que aún no las poseen, ya sea por desconocimiento de las normas, o por irresponsabilidad empresarial, el balance social, servirá como guía para la definición de políticas sociales y para la ejecución de planes y estrategias que involucren el progreso de su talento humano.

3.4 El Balance Social En Colombia.

En el país, existen pocos organismos y expertos que se hayan dedicado ampliamente a la investigación del balance social. Sin embargo, estos pocos han logrado documentar la forma de evaluar la responsabilidad social, poseen la experiencia, conocimiento y conciencia social necesaria, para lograr profundizar sobre el asunto, y darle el enfoque humanístico que requiere. Desde la óptica empresarial se están empezando a hacer modelos propios de balance social para cada empresa por medio de la investigación.

Como se ha visto anteriormente quien más interés ha puesto en la investigación acerca del Balance Social, ha sido la Asociación Nacional de Industriales ANDI, junto con sus colaboradores en dicha labor. Pero a nivel de gremios y asociaciones, los trabajos que se pueden encontrar sobre balance social, son escasos. Muchos de los adelantos que se han tenido en la forma de evaluar el cumplimiento de la responsabilidad social han surgido del trabajo de personas interesadas en el tema mediante investigaciones, recopilaciones y adaptaciones, cabe tener en cuenta que estas personas que han escrito sobre este tema reflejan el creciente interés por las ideologías humanísticas y por la toma de conciencia de la importancia que posee el factor humano para el desarrollo de las organizaciones.

Dentro de la academia el tema de balance social, es poco tratado en las diferentes asignaturas, por eso es preocupante el hecho, que los administradores e ingenieros actuales y del futuro, no tengan el conocimiento de esta técnica. Específicamente, a los ingenieros industriales se les enseña la forma de concebir y desarrollar negocios productivos, la optimización de procesos, las técnicas de producción y de administración, las técnicas de reducción de costos, entre otras, pero el enfoque humanístico ha sido relegar significativamente.

A pesar de esto se evidencia la toma de conciencia actual de los empresarios en las políticas sociales contempladas en sus planes estratégicos y la importancia otorgada a instrumentos como el balance social para la evaluación de su responsabilidad social y la toma de decisiones en planes de acción social.

A continuación se expone lo que en esencia existe sobre balance social, su metodología, sus pasos y la manera como, en teoría, se debe desarrollar para lograr los objetivos que traza esta técnica. Para tal fin, se tomará como base el libro "Manual De Balance Social", desarrollado por la Asociación Nacional de Industriales ANDI, la cámara Júnior de Colombia –capítulo Antioquia- y la OIT (2001), el cual recopila la mayor cantidad de información sobre la materia y es el más generalizado y aceptado por las diferentes empresas del país.

Esquemáticamente, el estudio teórico del Balance Social, propuesto por la ANDI, se afrontará de la siguiente manera:

- Requerimientos
- Metodología
- Tabla de las variables del modelo de balance social (Tabla 3)

Tabla 3: Tabla de las variables del modelo de balance social

Área Interna	<i>Características socio laborales del personal</i>	<i>Demografía Ausentismo Rotación de personal Jornada laboral Salarios y prestaciones Relaciones laborales</i>
	<i>Servicios Sociales de la Empresa</i>	<i>Salud general Salud ocupacional Vivienda Alimentación Transporte Servicios especiales</i>
	<i>Integración y desarrollo del personal</i>	<i>Información y comunicación Desarrollo del personal Capacitación Educación Tiempo Libre</i>
Área externa	<i>Relaciones primarias</i>	<i>Familia del trabajador Pensionados Accionistas Canales de distribución Consumidor final Competencia Acreedores Proveedores</i>
	<i>Relaciones con la comunidad</i>	<i>Comunidad local Sociedad Sector público</i>
	<i>Relaciones con otras instituciones</i>	<i>Gremios Medios de información Universidades</i>

- Cuadro de Balance.

3.4.1 Requerimientos.

Se plantea la obligatoriedad de existencia de ciertos aspectos previos para la elaboración del Balance Social:

- Estructuración de una Política Social: Para fijar los parámetros dentro de los cuales se desarrollarán acciones tendientes al cumplimiento de la Responsabilidad Social.
- Apoyo de la Alta gerencia: Para que el Balance Social no se convierta en un programa aislado.

- Existencia de una estrategia corporativa integral: Debe contemplar objetivos, metas, estrategias y presupuesto.
- Conocimiento del concepto y contenido del Balance Social: Definición de Objetivos, Metas y Patrones.

3.4.2 Metodología.

- Establecer la división o departamento encargado y asignación de responsabilidades.
- Definición de un Plan de Trabajo: Diseñar un cronograma de actividades, fijar recursos y definir estrategias y tácticas de trabajo.
- Capacitación: Instrucción en Balance Social al personal encargado de su elaboración, enterar a todo el personal para comprometer a toda la organización en su desarrollo.
- Adecuación del modelo: Definir los estándares de medición, variables e indicadores representativos en la empresa, con el fin de tomar lo necesario del modelo.
- Recolección de la Información: Elaboración de encuestas de manera que comprendan los datos necesarios.
- Análisis de la Información
- Presentación del Cuadro de Balance: Requerimiento posterior a su elaboración, el cual es un sistema de presentación de resultados.
- Presentación a la gerencia.
- Evaluación: Tomar medidas correctivas que optimicen los resultados.
- Establecer metas para el próximo periodo.

3.4.3 Modelo De Balance Social

El modelo actual de Balance Social, que propone la ANDI para las empresas colombianas, divide su gestión en dos grandes órbitas: Área Interna y Externa.

En el área interna están las respuestas y las acciones de la empresa en cuanto a las características sociolaborales, los servicios sociales e integración y desarrollo, en el área externa se encuentra el cumplimiento de la responsabilidad social en sus relaciones primarias, con la comunidad y con otras instituciones.

Con el objeto de medir, el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa, medir las respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores se usan como instrumento las Variables e Indicadores. Las variables se enmarcan dentro de campos de acción, los cuales son susceptibles de cambio y los indicadores expresan dicha variación.

Los indicadores se definen en términos de eficiencia, eficacia, efectividad e impacto aportando la información necesaria para controlar su gestión empresarial, además se define un rango de gestión para control y evaluación y diseñar su medición con miras a realizar ajustes que proporcionen información suficiente para la toma de decisiones.

En la definición del indicador se debe tener en cuenta que la información recolectada sea útil, veraz y suficiente, que las fuentes sean confiables, que la información sea oportuna para poder realizar control y evaluación. Además se debe sistematizar la información y no limitarse a la presentación de resultados sino hacer un análisis basado en la política social y en los objetivos sociales que se persiguen.

Para la realización del balance social se deben definir los públicos que esperan acciones sociales por parte de la empresa y se deben definir los campos de actividad relacionados con estos públicos que se van a controlar y evaluar durante el periodo, lo cual conduce a definir las variables e indicadores para su control.

Después de este proceso, se debe diseñar un sistema de recolección de información por eso es necesario que la información sea real, confiable, suficiente y este disponible en cualquier momento.

Es necesario establecer las fuentes claves de información para agilidad y confiabilidad dada la dispersión de los datos, Además al recoger la información esta se puede encontrar de forma cualitativa o cuantitativa, por eso es necesaria su tabulación y así se facilitará su interpretación y análisis para la toma de decisiones de control y de gestión.

3.4.4 Cuadro de Balance

El Cuadro de Balance, constituye el sistema de presentación de los resultados obtenidos, tomando como punto de referencia, las metas que se propusieron al comienzo del período. El Cuadro de Balance, es en esencia la diferencia que posee un Informe Social

de un Balance Social. Al momento de hacer el Cuadro de Balance, se deberán llenar varias columnas de datos, así:

- Campos de actividad: Se enumeran todos los campos de actividad susceptibles de cuantificar, es decir, las variables con sus indicadores.
- Factor de Ponderación: Es determinado por la empresa al comienzo del período y presenta como utilidad facilitar la intensificación de las labores en un campo de acción en que la empresa tenga interés particular.
- Meta: Constituye el resultado a lograr, de manera cuantitativa.
- Valor obtenido: Es el resultado obtenido al final del período.
- Diferencia en porcentaje de cumplimiento frente a la meta: Es la diferencia porcentual entre el valor obtenido y la meta propuesta. Dicha diferencia puede ser positiva si la meta fue superada o negativa si no fue alcanzada.
- Resultados obtenidos: Es la multiplicación de la diferencia en porcentaje de cumplimiento por el factor de ponderación. La razón es la de darle un valor relativo al resultado final del Balance.
- Resultados Posibles: Se obtiene multiplicando el factor de ponderación por 100 que sería el máximo valor posible a alcanzar si se cumpliera con la meta en un 100%.
- Resultado Final: Surge de sumar o restar el resultado obtenido del resultado posible.
- Superávit o déficit: Cuando la suma de los puntos del resultado final, es superior a la suma de los puntos de la columna de resultado posible, se puede hablar de un superávit en el cumplimiento de las acciones propuestas. De lo contrario se presentará un déficit.

A continuación se presenta el cuadro de balance propuesto por la ANDI. (Tabla 4)

Tabla 4: Cuadro de Balance

Actividad	Factor Ponderación	de Meta	Valor Obtenido	Diferencia en % de cumplimiento frente a la meta	Resultado Posible	Resultado Final
Superávit o Déficit						

Fuente: ANDI, 2001

Otros autores se han preocupado por desarrollar teorías acerca del cumplimiento de la Responsabilidad Social de las empresas. En el libro Balance Social, Fundamentos e

Implementación, se explican fundamentalmente, el mismo contenido temático que trata el modelo anterior propuesto por la ANDI, pues éste también fue realizado por los autores del libro. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que el tema de Balance Social, no ha tenido un significativo avance cognoscitivo, y sólo se ha pretendido explicar y desglosar aún más su contenido. Se refleja lo anterior, en la metodología que muestra el balance social, dada en forma de receta, lo que conlleva lo dispendioso en su elaboración. Por este motivo, es del todo interesante conocer la verdadera aplicación que hacen las empresas colombianas del modelo que se acaba de explicar.

Actualmente el balance social no es una obligación legal que tengan las empresas, por lo que las leyes que sobre el imperan son el plan obligatorio de salud y las referentes al pago de prestaciones y salarios, por esta razón no se presenta un enfoque legal del balance social, además, el tema de balance social para las empresas es relativamente nuevo, ya que hace poco tiempo se está empezando a aplicar. En instituciones educativas como las universidades, son muy pocas las que lo realizan y según expertos en el tema los indicadores propuestos en el manual de la ANDI se quedan cortos ante la aplicación en organizaciones de carácter educativo y más aún de carácter público.

Así termina la fase descriptiva de este trabajo y se da inicio a la fase analítica sobre un proceso metodológico que va a dirigir la conceptualización y los criterios básicos para construir el informe social y la propuesta del modelo de balance social.

CAPÍTULO 4 PROCESO METODOLÓGICO

Todo proyecto que implique la recolección y análisis de información en una institución requiere de una metodología previamente planteada que determine las acciones a seguir. Esto permite que se establezcan prácticas precisas de acuerdo a los objetivos, que se planteen un cronograma de actividades para que haya efectividad en ellas y así evitar la interferencia en el trabajo cotidiano de las dependencias. Además, permite localizar la fuente exacta de la información y que esta sea pertinente con los objetivos del proyecto. En este orden de ideas, el análisis de la información también se ve beneficiado con el proceso metodológico ya que evita la dispersión de datos y hace que este resulte más eficiente.

En el presente capítulo se hará una descripción del proceso que siguieron las autoras para la recopilación, análisis y concreción de la información. El proceso metodológico se basa en el desarrollo de tres fases que describen el proceso ordenado de preparación del equipo investigador para recolectar la información, el trabajo de campo y la descripción del contenido básico del informe final. A continuación se presenta de manera cualitativa el desarrollo de las fases anteriormente nombradas aplicadas a las actividades que conllevan a la realización del informe social.

4.1 FASE UNO: PREPARACIÓN

Teniendo en cuenta el carácter, la función de la Institución y el conocimiento de la Universidad que las autoras tienen por su calidad de estudiantes, se dio paso a un análisis más profundo y a una contextualización de las actividades que realiza la Universidad, de sus componentes físicos y humanos, de sus políticas institucionales y de sus relaciones con la comunidad que la acoge. Después, basadas en el conocimiento previo adquirido en la realización del marco teórico, en donde se conoció el modelo básico de balance social realizado por la ANDI, en la investigación y en el análisis de informes y balances sociales de otras empresas de bienes, servicios, educativas y sociales, los resultados de el código ético y la auditoría ética hechos en la Universidad y el aporte de expertos en el tema, se hizo un primer planteamiento de variables, indicadores y datos que buscaba recolectar información adecuada y precisa de la situación social de la Institución, este planteamiento se sometió a múltiples revisiones por parte de la directora de la investigación quedando así un consolidado de variables, indicadores y datos

apropiados para el fin. En la Tabla 5 se muestra el documento final que surgió de el proceso que se lleva hasta el momento.

Posteriormente se hizo una lista de las dependencias que manejan la información cuantitativa para calcular correctamente los indicadores y la información cualitativa necesarias para analizar la gestión social de la Universidad.

LISTA DE DEPENDENCIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES.

OFICINA DE PLANEACIÓN : Allí se encuentra toda la información concerniente a distribución de docentes por rango, por tiempo de dedicación, por categoría. Además la distribución porcentual de estudiantes de pregrado y postgrado, participación por género en los programas, procedencia geográfica, concentración de estudiantes por jornada, nivel de deserción y reingreso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

OFICINA DE PERSONAL : En esta oficina esta toda la información acerca del número de docentes y administrativos que laboran en la Universidad, su tiempo de vinculación, su procedencia geográfica, el tipo de contratación, la participación por género, los derechos a prestaciones para vivienda, atención en salud, actividades de recreación.

OFICINA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA: Esta dependencia se encarga de los cursos de extensión que ofrece la Universidad, los convenios, contratos, apoyos interinstitucionales, contratos interadministrativos y en general todas las relaciones que tiene la Universidad con otras instituciones.

OFICINA DE NOMINA: En esta oficina se llevan registros de todos los pagos que se hacen a los empleados, como pago de nomina mensual, prestaciones legales y bonificaciones extralegales, además es responsable de la asignación que se hace en el presupuesto general para el pago de nomina.

PLANEACION FÍSICA: Esta dependencia se encarga de la planeación y realización de obras de construcción, de crear espacios agradables y funcionales para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Tabla 5 : Áreas, variables e indicadores planteados para la realización del informe social de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

ÁREA		CATEGORÍA	VARIABLE	INDICADOR	
Area Interna	Empleados (docentes y administrativos)	Características socio laborales	Descripción Demográfica	Distribución por labor	
				Participación por género	
				Contratación y generación de empleo	
				Conocimiento de la población docente	
			Relaciones Laborales	Asociación sindical	
				Fondos, Cooperativas y Asociaciones	
				Participación Democrática	
			Salarios y prestaciones	Prestaciones sociales	
				Beneficios para educación	
			Manejo de Personal	Estabilidad Laboral e Índice de rotación	
	Servicios Sociales de la Empresa al Personal	Salud General	Medicina asistencial		
			Salud Preventiva		
		Salud ocupacional	Accidentalidad		
			Enfermedad profesional		
			Maternidad		
		Bienestar Social	Enfermedad Común		
	Programas y actividades				
	Estudiantes	Características sociales	Descripción Demográfica	Discriminación de estudiantes	
				Distribución por genero	
				Distribución por jornada y por facultad	
Distribución por estrato social					
Distribución por regiones					
Distribución por rango de edad					
Selección de Aspirantes				Índice de selección	
Deserción y reingreso				Índice de deserción y reingreso	
Elecciones Estudiantiles				Participación democrática	
Servicios de Bienestar Estudiantil				Salud	Medicina General
	Salud Oral				
	Programas de prevención y educación en salud				
	Bienestar	Póliza de seguros			
		Deporte			
		Capellanía			
Servicios compartidos	Bienestar social	Cultura formativa y recreativa	Psicología		
			Apoyo en alimentación		
		Infraestructura	Apoyo en vivienda		
			Financiación en matriculas		
					Reconocimiento a la excelencia
					Participación de la comunidad en cine, teatro, música y danza
					Infraestructura física

			Infraestructura tecnológica
		Centro de medios audiovisuales	Equipos
			Aulas especiales
		Biblioteca	Material bibliográfico
			Convenios Inter bibliotecarios
			Adquisiciones
		Publicaciones	Producción Bibliografica
		Laboratorios	Laboratorios, practicas y actividades de investigación
		Transporte	Transporte y correspondencia
Area Externa	Relaciones Primarias	Familia del trabajador	Descripción demográfica
			Distribución por estado civil
			Indicador de personas a cargo
			Pensionados
		Servicios de bienestar	Salud a la familia del empleado
			Educación para la familia
		Actividades recreativas y familiares	
		Ex alumnos	Corporación de egresados
			Miembros activos
			Actividades realizadas
		Desempeño laboral de los egresados	
	Relaciones con otras organizaciones	Servicios de extensión	Servicios a terceros
			Servicios prestados
			Servicios a la comunidad
			Cursos de extensión
		Conexiones con la comunidad empresarial	Participación en alianzas y convenios de cooperación
			Gestión de proyectos en el marco de los convenios
			Participación institucional
			Cooperación Inter institucional

UNISALUD: Esta es la EPS de los empleados de la Universidad Nacional de la cual se benefician ellos y sus familias, se encarga de brindar atención médica, realizar programas de promoción y prevención, también realiza actividades relacionadas con la salud ocupacional de los empleados

OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO: Esta dependencia se ocupa de la atención médica, de la atención odontológica, atención en psicología, manejo de residencias universitarias femeninas y masculinas, manejo de tarifas de alimentación especiales para estudiantes, asistencia social, reliquidación de matrículas, créditos con ICETEX y organización de eventos estudiantiles. Lleva un registro completo y organizado de todo lo que concierne a la comunidad estudiantil.

BIBLIOTECA: Esta oficina se concentra en el préstamo y adquisición de material bibliográfico dentro del que se encuentran libros, revistas, CD's, periódicos, videos necesarios para garantizar la labor educativa de la Universidad y con otras instituciones educativas con las cuales se realizan prestamos Inter bibliotecarios, además se presta el servicio de búsqueda de bibliografías para personas externas a la Institución.

OFICINA DE DEPORTES: Esta oficina ofrece el Centro de Acondicionamiento y Preparación Física del cual se benefician empleados y estudiantes, también apoya y asesora las actividades desarrolladas en deporte formativo, competitivo y recreativo, fomentando el cuidado de la salud y promocionando hábitos de vida saludables.

CENTRO DE MEDIOS AUDIO VISUALES – CEMAV: Este centro planea el préstamo semanal de equipos para actividades docentes y estudiantiles, dota las aulas especiales con los equipos necesarios, vela por las condiciones de estos y que los préstamos sean seguros y oportunos.

FONDOS DE EMPLEADOS – FODEUNAL – FAPUN – FODUN: Estas son empresas que administran de manera eficaz los recursos de los asociados, docentes y administrativos prestándoles servicios y brindándoles bienestar social que satisfacen las necesidades económicas y sociales del asociado y su familia.

DIRECCIÓN DE RECURSOS UNIVERSITARIOS – DRU: La Dirección de Recursos Universitarios es la encargada de gestionar los recursos requeridos para apoyar las diferentes actividades de Docencia, Investigación y Extensión, realizados en la Sede Manizales, además, desarrolla procesos de gestión tecnológica relacionados con la adquisición, así como el direccionamiento y apoyo al desarrollo de las capacidades de uso y generación de tecnologías como parte de la actividad académica.

DIVULGACIÓN CULTURAL: Esta oficina se encarga de la planeación de actividades culturales para la comunidad universitaria y general, promueve la formación de grupos de jóvenes encaminados hacia este tipo de actividades y maneja la programación de los auditorios de la Institución.

COMPUTO: Este departamento hace la planeación de proyectos encaminados hacia la consecución de bienes y servicios para la dotación de infraestructura tecnológica, respondiendo a las necesidades de los estudiantes, docentes y administrativos.

CORPORACIÓN DE EMPLEADOS – COOSERVUNAL: Esta es una empresa de primer grado, de carácter multiactivo, regida por principios, valores y leyes cooperativas, cuya función principal es el ahorro y el crédito beneficiando a la comunidad universitaria.

ASOCIACIÓN DE MAESTROS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL –ACPUNAL: Asociación que trabaja por la defensa del estamento profesoral de la Universidad.

OFICINA DE IDENTIDAD Y COMUNICACIONES: Esta dependencia elabora boletines informativos con temas como publicaciones sobre proyectos de investigación, proyectos institucionales, convocatorias, encuentros, cursos, novedades administrativas y calendario de actividades dirigidos a la comunidad universitaria y a otras instituciones. Además, difunde la información institucional y diseña estrategias comunicativas al interior de la sede, participa en ruedas de prensa y hace el seguimiento de la información en medios.

SECRETARIAS DE FACULTAD: Estas dependencias se encargan de los aspectos relacionados con el consejo de facultad, elecciones de la facultad y el proceso de grados.

CORPORACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES – CEUNAL: Esta es una corporación sin ánimo de lucro que brinda beneficios a través de convenios con la oficina de extensión y otras universidades ofreciendo descuentos especiales para los egresados, también envía información a cada uno de ellos sobre temas de interés, actividades académicas, sociales, culturales, vacantes, convocatorias, asesorías, consultorías, licitaciones en empresas tanto del sector público como del privado.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA: Maneja los recursos que se asignan para los estudios superiores para los docentes y administrativos

REGISTRO Y MATRICULA: Esta dependencia maneja toda la información académica de la comunidad estudiantil, el record de permanencia, materias cursadas y calificaciones, entre otras. Además guarda estadísticas de admisiones y actividades de reconocimiento al buen desempeño de los estudiantes.

DIMA: Esta dependencia se encarga de gestionar la investigación en la Sede, realiza concursos de méritos para asignación de recursos a proyectos, apoyo a postgrados, financiación de semilleros de pregrado y estímulos a la visibilidad y productividad académica. Paralelamente desarrolla esquemas administrativos para facilitar la presentación de propuestas a entidades financiadoras externas tanto de proyectos como de pasantías y becas para formación avanzada.

Luego de conocer las dependencias que sirven como fuentes de información para el trabajo y de determinar los indicadores y datos necesarios para la realización del informe social de la Universidad, se paso a clasificarlos de acuerdo a sus características, al tipo de fuente en donde se podía recolectar la información y la herramienta o mecanismo que se va a emplear para hacer efectiva esta recolección.

La información necesaria se encuentra distribuida en varias dependencias de la Universidad por lo cual esta se clasifica en secundaria o primaria, la información secundaria esta conformada por archivos, informes de las dependencias y estadísticas, entre otros; y la información primaria esta conformada por la información extraída de entrevistas con los empleados y de la

observación directa. En consecuencia se determinaron los siguientes tipos de fuentes de información existentes en la Institución:

Fuentes Secundarias

- Informes de gestión de cada dependencia
- Boletines estadísticos de planeación
- Archivos de personal
- Archivos generales
- Archivos de nómina
- Registros de prestamos de material didáctico y bibliográfico
- Registros de utilización de aulas especiales, gimnasio y auditorio
- Archivos de inversión del presupuesto
- Archivos de infraestructura física y tecnológica
- Registros de accidentes, médicos y de programas de salud
- Informes de semilleros de investigación
- Registros de admisiones y matrículas
- Estatutos de personal docente y administrativo.
- Normativas
- Página Web
- Código ético para los empleados de la Universidad
- Auditoria ética de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

Esta información se recopiló por medio de encuestas que se elaboraron a partir de la tabla de variables e indicadores necesarios para la realización del informe social (Tabla 5), la encuesta es una técnica que permite la recolección de información cuantitativa y estadística de las dependencias.

Las encuestas realizadas en la Universidad contienen preguntas cerradas y específicas que buscan principalmente recolectar información cuantitativa y concreta respecto a estadísticas de personal, estadísticas de salud, estadísticas de admisiones y de la comunidad estudiantil en general, inversión financiera y otros. Ver Anexo 1.

Fuentes Primarias

- Aplicación de entrevistas personales con los jefes de las oficinas que conllevan al conocimiento de la gestión de las dependencias

4.2 FASE DOS: TRABAJO DE CAMPO

Hasta este punto se ha hecho una planeación de las fuentes de información, los tipos de fuentes y la manera de cómo se van a recolectar estos datos, a partir de aquí se inicia el proceso de recopilación, organización y análisis de la información.

En esta etapa es muy importante el conocimiento de todas las dependencias y de todas las actividades que desarrolla la Universidad para evitar que algunas se queden por fuera y su ausencia no permita medir el alcance real que tienen las acciones sociales emprendidas por la Institución en la comunidad. El conocimiento real de las acciones sociales emprendidas por la Universidad debe permitir observar las fortalezas, falencias y debilidades que a nivel de el actuar ético tiene la Institución.

Recolección de Información Secundaria : En esta etapa se recopila, selecciona y examina la información secundaria que se encuentra concentrada en las diferentes dependencias de acuerdo a las variables e indicadores previamente establecidos.

Recolección de información Primaria : Las entrevistas a los jefes de las dependencias permiten tener una visión mas amplia de las acciones sociales de la Universidad y evidencian la carencia de algunos registros importantes para el conocimiento de las actividades emprendidas por las dependencias y para el conocimiento del personal.

La entrevista se derivó de la aplicación de la encuesta y surgió libremente de la interacción entre los jefes de las dependencias y las entrevistadoras, permitió la recolección de información cualitativa, las dos se hicieron paralelamente mediante el dialogo entre los entrevistados y las entrevistadoras, de esta forma se pudo hacer una aproximación a la realidad del desempeño de la Institución.

Análisis de la información:

En esta fase de análisis se debe prestar especial cuidado en que la inclusión de datos sea pertinente para los indicadores establecidos, en que la información recolectada pertenezca al periodo al cual se le va a hacer el informe social (año 2004) y que este especificada si corresponde a todo el periodo o esta segmentada para evitar resultados sesgados.

Paralelamente, se confronta la información de los registros con las actividades que se mencionan en la entrevista, para corroborar la existencia de registros de estas actividades o las razones por las cuales estos registros no existen. Esto con el objetivo de indicar la importancia de que se hallen evidencias de las actividades realizadas para que no queden por fuera del informe social y sean tomadas en cuenta como acciones sociales.

4.3 FASE TRES: INFORME FINAL

Este informe registra en términos cuantitativos y cualitativos el desempeño social de la Universidad por medio del desarrollo de los indicadores previamente planteados y el análisis del comportamiento de las variables que los contienen, además presenta la información organizada por categorías dentro de cada área (interna y externa), dando como resultado un diagnóstico real de la gestión social de la Universidad en el año 2004.

Así concluye la descripción de la metodología utilizada para la realización del informe social de la Sede, lo cual permite al lector hacerse una idea mas clara de las actividades necesarias e importantes previas al informe. A continuación se revela el análisis de los datos recopilados en la Institución y organizados dentro del ya mencionado informe social.

CAPITULO 5 INFORME SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

La búsqueda de las organizaciones por el desarrollo humano e institucional ha llevado a estas hacia la exploración de herramientas efectivas que midan el cumplimiento de su misión social. Es ahí donde el informe social se convierte en un instrumento que permite a las instituciones realizar un diagnóstico del desempeño social de la organización; además, se constituye en un paso casi obligado para la realización del balance social, pues por lo general se realiza en el primer año en el que se evalúan las acciones sociales.

La Universidad Nacional y parte de la comunidad investigadora del DIMA (estudiantes y profesores) se han percatado de la importancia que tiene para una organización de tipo educativo la realización de un modelo de balance social y un informe social que mida la cantidad y calidad de las acciones sociales emprendidas por la Institución. De esta manera y en el marco de los valores institucionales de transparencia, compromiso, solidaridad, tolerancia y equidad, se da inicio a la sana costumbre de rendir informe de la gestión social, cuyo propósito es expresar clara y determinadamente a la comunidad académica y general el informe social de la Institución.

Con este capítulo se materializa uno de los objetivos mas claros del presente trabajo, a continuación se presenta el informe social de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, el cual, se encuentra dividido por áreas y por las comunidades que acoge en su seno, los estudiantes y los trabajadores. Es el resultado del trabajo arduo y solidario de las autoras y de algunas dependencias de la Institución, por tanto, corrobora el compromiso de todos los que día a día contribuyen a cumplir una misión emprendida hace ya muchos años.

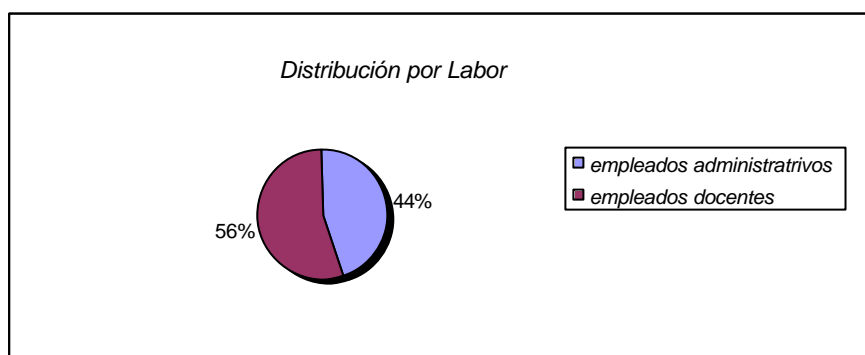
5.1 ÁREA INTERNA

5.1.1 EMPLEADOS

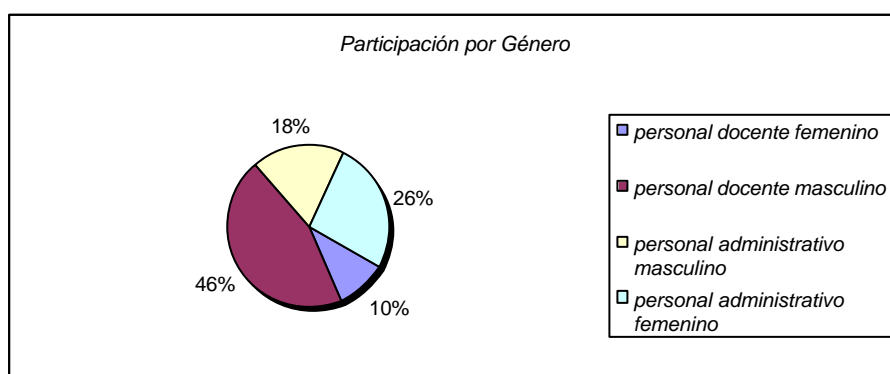
5.1.1.1 Características Socio-Laborales

5.1.1.1.1 Descripción Demográfica

La Universidad Nacional de Colombia tuvo 417 empleados en el año 2004 discriminados así :



Además, de este consolidado se puede observar una distribución por género que indica la participación de hombres y mujeres en las labores de la Institución, a partir de ello se manifiesta una posición equitativa de las políticas de contratación que brindan la posibilidad a todos las personas de realizarse profesional y laboralmente. En el 2004, del total de cargos de la Universidad el 36% fue desempeñado por mujeres y el 64% por hombres.



Contratación y Generación de Empleo

La Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales es consciente de la importancia que tiene el ofrecimiento de buenas condiciones laborales para sus empleados, por tanto la Institución realiza concursos laborales para cargos administrativos y docentes con el objetivo de garantizar que la elección de su personal se haga por la calidad de las habilidades y competencias de los aspirantes.

Estos concursos laborales conllevan a que los empleados hagan carrera administrativa o docente dentro de la Institución, y que su salario sea acorde al nivel que el empleado ha alcanzado en su carrera.

Por otra parte la Universidad genera empleo por medio de la contratación por prestación de servicios, que en el año 2004 asciende a 200 contratos.

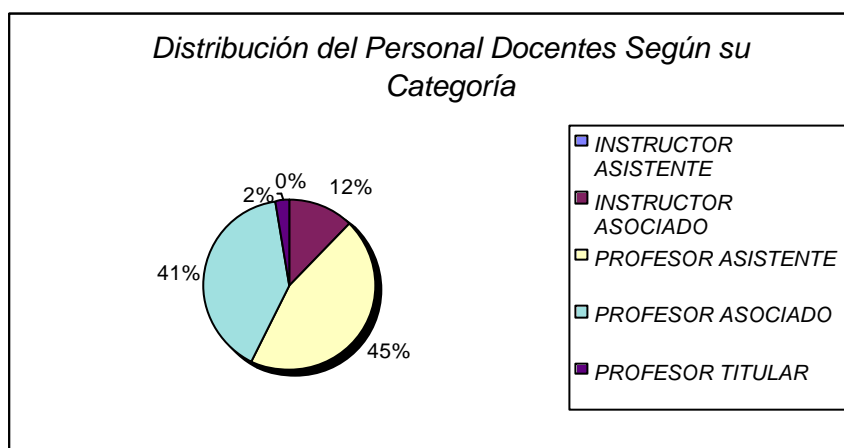
La Universidad como actor en el desarrollo de la Nación, se ha comprometido con la generación de empleo para las personas del país y la región. En la Sede la procedencia del personal es diversa, pues los concursos laborales permiten que personas de diferentes regiones se enteren y participen en las convocatorias, por esta razón no existen registros de la procedencia geográfica del personal de la Sede, aquí se hace hincapié en la importancia de que la Institución tenga conocimiento de este aspecto, pues le permitirá medir el aporte que hace a nivel regional.

Existen otros aspectos que en relación al conocimiento del personal han sido descuidados por la dependencia encargada, pues afirmaron no tener registros acerca de rangos de edad, estado civil, número de personas a cargo, vivienda y estrato socio-económico. La falta de estos registros dificulta a la Universidad conocer amplia, completa y realmente el nivel de bienestar económico y social de sus empleados y medir el alcance de las acciones que en pro de estos emprenda.

Conocimiento de la Población Docente

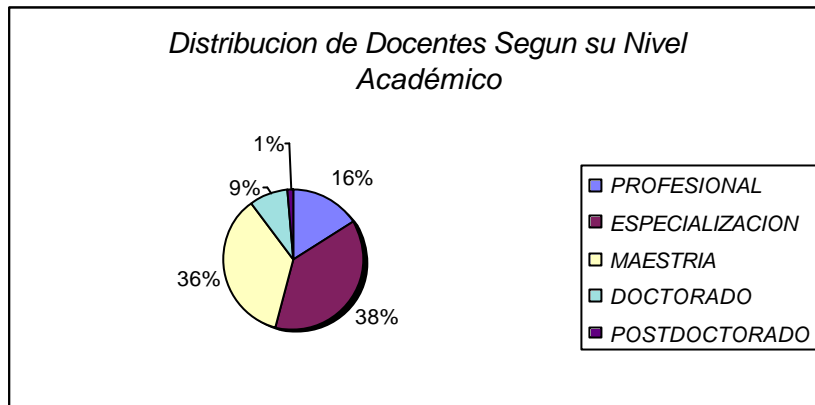
Categorías de los Docentes

La Universidad Nacional de Colombia tiene estipuladas ciertas políticas de promoción y ascenso para sus docentes que están jerarquizadas de modo que su crecimiento dentro e la institución sea gradual y sistemático. En el 2004 la distribución por categorías de los docentes fue:



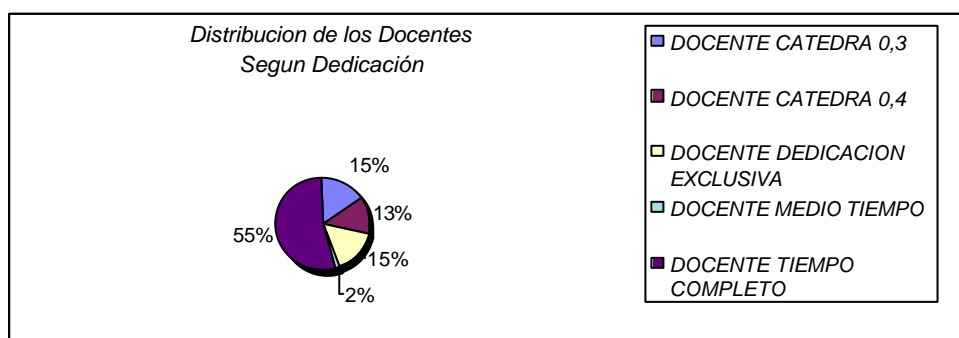
Formación Académica de los Docentes

Teniendo en cuenta la importancia de la formación de docentes más idóneos en el quehacer pedagógico y con conocimientos que les permita estar a la vanguardia, la Universidad permite y apoya el que sus profesionales se formen y fortalezcan sus conocimientos, de modo que esta capacitación repercuta positivamente en la labor educativa de la Institución. Prueba de ello es la inversión realizada en el año 2004 por este concepto, que ascendió a 282 millones, aproximadamente, y que cubrió a 14 docentes que durante este periodo adelantaron estudios de postgrado.



Además, se puede apreciar que el nivel académico de los docentes de la Institución de acuerdo a los estudios que han realizado es bueno pues el 84% de los académicos han realizado estudios de postgrado. Al respecto se hace alusión a los resultados de la auditoria ética hecha en la Institución que en relación a la formación del personal docente argumenta que la mayoría de los estudiantes encuestados consideran que los profesores no son lo suficientemente competentes debido a la escasa presencia de profesores con estudios de postgrado en la Sede, esto contradice las estadísticas reales, mas bien se debería investigar si el descontento nace de la falta de habilidades pedagógicas de los docentes y no de su falta de preparación.

En cuanto a la dedicación de los docentes vinculados a la Universidad cabe anotar que aunque el porcentaje de catedráticos no es alto si es suficiente como para atender el descontento que la comunidad estudiantil manifestó en la auditoria ética a cerca de el bajo nivel de compromiso de estos con la actividad académica que se refleja en el hecho de que su actividad docente sea en ocasiones muy desorganizada.



5.1.1.1.2 Relaciones Laborales

Asociación Sindical

La población afiliada al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional de Colombia SINTRAUNICOL Sede Manizales en el año 2004 corresponde a un 30% del total de los empleados. Esta organización obedece a funciones netamente sociales y sin ánimo de lucro y realiza actividades en beneficio de sus afiliados, entre ellas están:

- Buscar el bienestar de los trabajadores frente a las responsabilidades laborales.
- Prestar apoyo a las organizaciones sindicales o sociales de la ciudad.
- Servir como puente entre la Institución y sus empleados para la resolución de conflictos y problemáticas.
- Educar a sus afiliados por medio de talleres y comunicados sobre reformas del gobierno y políticas estatales en salud y educación.
- Prestar servicios de asesoría jurídica para asociados que enfrenten un proceso disciplinario por parte de un abogado de planta

Por convención colectiva la Institución garantiza al sindicato un espacio en sus instalaciones y realiza un aporte anual de 2 millones de pesos que se reparte entre los sindicatos existentes en las sedes de la Universidad, de este aporte el 12% es para la Sede Manizales. Lo anterior corrobora los resultados de la auditoría ética en cuanto a el respeto a la libre asociación sindical y a la autonomía en el desempeño de sus labores.

En la entrevista realizada se confirmó el descontento mencionado en la auditoría ética acerca del manejo que se está dando al personal administrativo en cuanto a la toma de decisiones sin consultar al implicado. Esta conducta no está sustentada con cifras, pues el sindicato no proporciona registros de estos casos.

Fondos, Cooperativas y Asociaciones

Fondos de Empleados:

Teniendo en cuenta la importancia que tienen las asociaciones en la calidad de vida de los empleados, los fondos representan focos de bienestar para sus asociados. Los empleados de la Universidad Nacional de Colombia cuentan con tres fondos a los cuales pueden afiliarse y que están organizados según el tipo de empleados (docentes o administrativos) que lo conforman, estos fondos son: FODUN, FAPUN y FODEUNAL. Al respecto la Universidad garantiza un espacio en sus instalaciones desde donde estos pueden ejercer con autonomía para ofrecer sus servicios a sus asociados.

Fondo de Empleados de la Universidad Nacional FODEUNAL

Este Fondo esta compuesto sólo por empleados públicos administrativos, es uno de los principales generadores de bienestar para los empleados de la Institución con 153 asociados, equivalentes al 82% de los administrativos de la Universidad.

FODEUNAL es una empresa legalmente constituida que tiene una base de datos amplia y completa, se puede decir que conoce muy bien a sus asociados pues en ella registra información detallada como: distribución por género, rangos de edad, estado civil, número de personas a cargo, nivel académico, vivienda, estrato socio-económico, EPS a la cual esta afiliado y participación en actividades programadas por el Fondo. Esto permite que el Fondo tenga un conocimiento real de el bienestar social y económico de todos sus afiliados lo que garantiza el préstamo de servicios oportunos de acuerdo a las necesidades de sus miembros y la satisfacción de los asociados con los beneficios recibidos por los servicios.

El Fondo tiene comités organizados en funciones de crédito, control social, riesgo y liquidez, educación y solidaridad; los aspectos que motivan a los asociados a permanecer en el Fondo de empleados son los servicios que presta, el balance social e integración entre ellos.

FODEUNAL cuenta con amplios servicios en :

- Línea de ahorro y crédito
- Actividades recreativas, educativas, culturales y religiosas.
- Seguros.
- Cursos de Capacitación

Además el Fondo afirma tener entre sus fortalezas una buena gerencia con perfil solidario, cuenta con el apoyo de la Universidad Nacional de Colombia, tiene buena liquidez y posee buenos equipos de oficina.

Fondo de empleados profesores de la Universidad Nacional de Colombia FAPUN

FAPUN es una empresa asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de número de asociados y patrimonio variable e ilimitado, regida por estatutos, reglamentaciones y disposiciones legales vigentes. Tiene como misión fomentar y administrar de manera eficaz los recursos del Fondo que son los ahorros de todos sus asociados, prestándoles además un excelente servicio de crédito mediante diferentes líneas y brindar bienestar social que satisfaga las necesidades económicas y sociales del asociado y su familia.

En el año 2004 tuvo 244 asociados entre los cuales están profesores de tiempo completo, profesores catedráticos y profesores de medio tiempo. Además cuenta con la experiencia y el respaldo que brindan 30 años dentro del sector cooperativo y ha sido catalogada como una de las empresas de economía solidaria mas sólida a nivel regional.

El Fondo ofrece a sus asociados el préstamo de los siguientes servicios:

- Libreta de ahorros.
- CDT.
- 10 diferentes líneas de crédito.
- Convenio con el club Los Andes.
- Prestamos de dinero para la cancelación de las pólizas de seguros (automóvil, vida, salud, vivienda)
- Valeras efectivas en supermercados de la ciudad con los cuales el fondo tiene un convenio (confamiliares, mercaldas y supermercado del centro)

- Campañas especiales de nuevas líneas de crédito según la disponibilidad de dinero del Fondo.
- Respaldo de deuda y aportes en caso de fallecimiento del asociado según convenio con La Equidad.
- Servicios exequiales de funeraria y lotes en la casa funeraria La Esperanza para los asociados.
- Convenio con jardines La Esperanza para cubrimiento de la familia del asociado.
- Actividades de recreación para los socios y sus familias, se organiza mediante planes turísticos vacacionales a diferentes lugares, financiando el costo de estos viajes.
- Fiesta en el mes de diciembre para los hijos del asociado.

Fondo de Empleados de la Universidad Nacional FODUN

FODUN es un fondo de empleados docentes de la Universidad, es una empresa asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de número de asociados y patrimonio variable e ilimitado, regida por estatutos, reglamentaciones y disposiciones legales vigentes. En el año 2004 contó con la participación de 188 asociados que representan aproximadamente el 77% de los docentes activos y pensionados de la Institución, los cuales recibieron por un aporte del 3% del salario mensual los diferentes beneficios de esta asociación.

Dentro de los servicios que presta el fondo están:

- 8 Tipos de crédito: de emergencia, de viaje, recreativo, de consumo por convenio con entidades, de corto plazo, ordinario, de vivienda y de vehículo.
- Auxilio funerario.
- Convenios con los centros recreativos Villeta y Tablones.
- Servicio de apartamentos en Cali, Medellín y Bogotá.
- Ahorros
- CDT

Cooperativa de Servicios de la Universidad Nacional COOSERVUNAL

COOSERVUNAL es una empresa de primer grado, de carácter multiactivo, que acoge asociados de diversas instituciones, regida por principios, valores y leyes cooperativas, cuya función principal es el ahorro y el crédito. Esta Cooperativa pretende mejorar continuamente la calidad de los servicios, a fin de satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria, lo cual hace mediante la aplicación adecuada de los recursos y la generación de un ambiente organizacional propicio.

COOSERVUNAL ofrece a la comunidad universitaria servicios de ahorro y crédito para vivienda, educación, vehículo, emergencias, actividades recreativas, sociales y libre inversión de acuerdo a sus necesidades. Además la Cooperativa tiene un fondo de incapacidades creado para proteger los ingresos de los asociados en incapacidades donde se ven afectados los salarios, también cuentan los asociados con protección exequial y auxilio funerario, convenios con proveedores y ligas deportivas, pagos de servicios públicos y otros pagos en las oficinas ubicadas en las instalaciones de la Universidad Nacional.

Asociación Caldense de Profesores de la Universidad Nacional ACPUNAL

Es una asociación con personería jurídica que trabaja por la defensa del estamento profesoral de la Sede, fundada el 15 de abril de 1964 y con una trayectoria de 40 años al servicio de los docentes. En el 2004 contó con 52 docentes de planta afiliados los cuales se beneficiaron de actividades de capacitación, conferencias y asambleas las que además son de convocatoria abierta.

Para su funcionamiento la Universidad les garantiza un espacio en sus instalaciones desde donde estos pueden ejercer con autonomía y donde ofrecen a sus asociados sus servicios.

Participación Democrática

En el 2004 se realizaron 3 procesos electorales dirigidos a los empleados de la Sede los cuales se discriminan según la oficina que los convocó así:

- Secretaria de Sede.
 - Elecciones para representantes a la junta administradora nacional de UNISALUD para profesores, personal no docente y trabajadores oficiales y pensionados.
 - Elecciones para representantes al comité administrador de UNISALUD de la Sede para profesores, empleados no docentes y trabajadores oficiales, pensionados.

- Facultad de Ingeniería y Arquitectura realizó elecciones para representantes profesoriales de la facultad.
 - Elecciones para representantes de facultad dirigidas a profesores.

En general las elecciones anteriormente mencionadas tuvieron baja participación de la comunidad convocada a votación, en promedio el volumen de votantes fue del 20% de la población interesada, a excepción de los empleados no docentes y trabajadores oficiales quienes en la convocatoria para elegir representante al comité administrador de UNISALUD de la Sede tuvieron un porcentaje de participación igual al 40% y de la comunidad docente de la facultad de ingeniería y arquitectura el porcentaje de votantes fue del 39%. En tal sentido es evidente la falta de voluntad participativa general de la comunidad universitaria en el ejercicio de la democracia y la falta de interés de algunos sectores en la elección de sus representantes ante diferentes estamentos.

5.1.1.1.3 Salarios y Prestaciones

Prestaciones Sociales

De conformidad con la ley y en coherencia con su carácter de Institución estatal y pública la Universidad mantiene a sus empleados en excelentes condiciones laborales, pues les ofrece todas las prestaciones sociales legales establecidas por el código laboral colombiano y por las normas vigentes de la Universidad Nacional de Colombia.

Además en su compromiso con el Bienestar de sus empleados y con el interés de superar las expectativas de éstos frente a la Institución, la Universidad ofrece una serie de beneficios que

tienen como propósito incentivar y estimular, más allá de lo exigido por la ley, la importante labor que desarrolla cada uno de sus empleados.

Estas prestaciones legales y extralegales son:

- Para administrativos
 - Prima de Vacaciones: esta se paga por año de servicio cumplido o cuando al momento del retiro falten 30 días hábiles o menos para cumplir un nuevo año; tomando como base la asignación mensual, la prima de antigüedad, los gastos de representación, la bonificación de bienestar universitario del último día laborado, el auxilio de transporte, la prima de alimentación, 1/12 de la bonificación por servicios y 1/12 de la prima de servicios. Por este concepto se invirtieron en total 702 millones de pesos.
 - Bonificación por Servicios Prestados: Esta se paga al Personal Administrativo que devenga hasta \$907.677 y equivale al 50% tomando como base los conceptos de asignación básica, gastos de representación mensual, prima de antigüedad y bonificación por bienestar universitario del día en que cause el derecho. Para los demás funcionarios, la bonificación por servicios prestados será equivalente al 35% del valor conjunto de los factores de salario señalados anteriormente. Esta bonificación significó para la Universidad una inversión total de 273 millones de pesos.
 - Prima de Servicios: Se paga en el mes de junio al personal Administrativo, corresponde a 30 días de la remuneración mensual percibida por el funcionario, tomando como base los conceptos asignación básica mensual, prima de antigüedad, gastos de representación, bonificación por bienestar universitario. Todos los empleados hicieron uso de este recurso, por valor de 834 millones.
 - Prima de Carestía: Equivale al 50% del salario básico mensual, la cual se paga el 30 de abril, con base en la asignación básica que devengue a 31 de marzo.
 - Quinquenio: Se paga a los funcionarios que cumplan cinco años de servicios continuos o discontinuos a la Universidad. De cinco y diez años de servicio se paga dos meses de sueldo, a partir de los quince años de servicio y cada vez que cumpla cinco años más de antigüedad se paga tres meses de sueldo. Los

factores de liquidación son: asignación básica mensual, prima de antigüedad mensual, gastos de representación mensual, auxilio de transporte, prima de alimentación y horas extras.

- Para Docentes

- Prima de Vacaciones: Se liquida por año de servicios cumplido o cuando al momento de retiro haya cumplido 11 meses del último año de servicios. Se liquidan los períodos acumulados. Los factores de liquidación son: 2/3 partes Asignación básica, 2/3 partes Gastos de Representación, Bonificación Bienestar Universitario, 1/12 Bonificación por servicios prestados, 1/12 prima de servicios. Por este concepto la Universidad invirtió en total 702 millones.
- Vacaciones: Que según el Artículo 32 del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, por cada año completo de servicios el personal docente tiene derecho a treinta días de vacaciones, de los cuales quince son hábiles continuos y quince días calendario.
- Bonificación por Servicios Prestados: Se reconoce cada vez que cumpla un año de servicio, su equivalente será del 50% o del 35% de la remuneración mensual en tiempo completo, según el tope establecido para el año 2004 de \$803.687. Para el cálculo del porcentaje de ésta prestación en los funcionarios de medio tiempo y cátedra, se toma el sueldo del cargo en tiempo completo, pero el porcentaje sólo se aplica a la remuneración dada por el medio tiempo o el de cátedra. Los factores de liquidación a tener en cuenta son: asignación básica, gastos de representación y bonificación por bienestar universitario mensual del día en que causa el derecho. Lo que significó para la Universidad una inversión en total de 273 millones.
- Prima de Servicios: Se paga en el mes de junio, corresponde a 30 días de la remuneración mensual percibida por el funcionario tomando como base los conceptos asignación básica mensual, gastos de representación, bonificación por bienestar universitario, y 1/12 de la bonificación por servicios. Por este concepto se pago en total 834 millones.
- Prima de Navidad: Esta prestación se liquida y paga en el mes de diciembre del respectivo año, que se determina por la suma de los siguientes factores: asignación básica, gastos de representación, suplemento salarial, bonificación

por bienestar universitario, remuneración a 30 de noviembre del año respectivo más la sumatoria de un año atrás a partir del primero de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del presente año por 1/12 de prima de servicios, 1/12 de prima de vacaciones, 1/12 de bonificación por servicios prestados por el número de doceavas. Su pago se realiza en forma proporcional a razón de una doceava por mes completo de servicio. Todos los empleados hicieron uso de este recurso, por valor de 927 millones.

- Bonificaciones para Todo el Personal
 - Prima de Alimentación y Transporte: Se paga a sus funcionarios que devengan hasta \$763.000 auxilio de transporte por valor de \$44.500, y a sus funcionarios que devengan hasta \$905.527 prima de alimentación por valor de \$32.363.
 - Auxilio de cesantía : La Universidad reconoce a sus empleados el auxilio de cesantía de acuerdo a la ley, en este sentido, en el año, la Institución pagó por este concepto 390 millones.

Para finalizar, también se debe decir que hay descuentos que se efectúan por nómina los cuales son: aporte para salud, aporte para pensiones, aporte al fondo solidaridad pensional, retención en la fuente, aportes a FODUN, aportes a asociación caldense de profesores ACPUNAL, aportes a el club deportivo de profesores, aportes a COOSERVUNAL, aportes para auxilio funerario a COOSERVUNAL, aportes a FAPUN, pago de prestamos a FODUN, aportes a UNISALUD por préstamo social, aporte a FAPUN por préstamos, aporte a FAPUN por tarjetas de crédito, aportes de capital a COOSERVUNAL.

Beneficios para Educación

Con el propósito de estimular la formación académica de su gente, la Universidad invirtió en el año un total de 282 millones de pesos para docentes y administrativos que adelantan estudios de postgrado, congresos, seminarios, cursos de capacitación, y participación en eventos internacionales con lo cual se beneficiaron 15 personas (14 docentes y 1 administrativo), es decir el 0.5% de los administrativos y el 6% de los docentes.

5.1.1.1.4 Manejo de Personal

Estabilidad Laboral e Índice de Rotación

Los empleados de la Universidad Nacional han contribuido con su trabajo al desarrollo y crecimiento y desarrollo institucional, respondiendo a esto la Universidad ha brindado estabilidad laboral y buenas condiciones de trabajo.

De acuerdo con los datos del 2004 sobre renunciaciones, despidos con y sin justa causa y pensionados, el índice de rotación para la Institución durante este periodo fue de 0.10 % teniendo en cuenta que se efectuaron 43 retiros de la nómina por fallecimiento, jubilación, renunciaciones y retiros por causas como supresión del cargo y nombramiento provisional, entre otras.

Como se explicó anteriormente, el hecho que los empleados de la Universidad entran a ella por concurso y con el objetivo de hacer carrera (docente o administrativa) lleva a que el índice de rotación sea relativamente bajo, prueba de ello es el tiempo promedio de vinculación que para el 2004 ascendió a 18 años, esto en términos de estabilidad laboral es significativo.

5.1.1.2. Servicios Sociales de la Empresa al Personal

5.1.1.2.1. Salud General

Medicina Asistencial

La Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales ofrece a sus empleados una unidad básica de salud llamada UNISALUD, ella funciona en las dependencias de la Institución y ofrece un servicio integral que beneficia la salud de sus afiliados, los riesgos de enfermar de su población con capacidad resolutoria y, sobre todo, maneja los estándares de calidad que todas las personas merecen.

Dentro de los factores para una calidad de vida óptima se encuentra la salud, por esta razón, en el 2004 el Servicio Médico UNISALUD adelantó una serie de actividades con miras a promover

la salud y prevenir enfermedades en sus afiliados. En este año el servicio médico atendió un total de 21974 consultas de medicina general, medicina alternativa, medicina interna, medicina especializada, medicina especializada para procedimientos, crecimiento y desarrollo, imagenología, control prenatal, consulta prenatal por enfermedad, odontología, laboratorio clínico y hospitalizaciones, a docentes, administrativos, pensionados, trabajadores oficiales y beneficiarios.

Salud Preventiva

Se desarrolló un programa de prevención de cáncer de cérvix y cáncer de mama, patologías que de acuerdo con los perfiles epidemiológicos actuales, afecta a un alto porcentaje de mujeres en el mundo. En el año 2004 se realizaron 256 consultas preventivas a mujeres del personal docente y administrativo.

La oficina de Salud Ocupacional de la Universidad Nacional, con el apoyo de la administradora de Riesgos Profesionales, realizó varias acciones encaminadas a mejorar las condiciones de salud ocupacional de los empleados de la Institución, en este sentido, se realizaron las siguientes actividades:

- Programa de Hipertensión, Diabetes y Lipidemia, con la cual se beneficiaron 749 empleados de la Universidad a los cuales se les realizó perfil lipídico, electrocardiograma y prueba de esfuerzo. La campaña fue dirigida a todas las personas en riesgo de hipertensión arterial, sobrepeso y fumadoras.
- Programa para el joven y el adulto sano con el cual se beneficiaron 115 personas entre afiliados y beneficiarios.
- Programa de planificación familiar en el cual participaron 28 personas.

UNISALUD en el año 2004 contó con 1441 afiliados de donde el 15% son docentes, el 13% son empleados y trabajadores oficiales, el 14% son pensionados y el 58% son beneficiarios.

Además como muestra de que la calidad del servicio prestado en la unidad de salud es buena se cuenta con la aprobación de la dirección territorial de salud de Caldas, que por medio de un proceso de habilitación determinó que su desempeño tiene alto cumplimiento de la

normatividad. También se trabajó en un proceso de acreditación en fomento y protección de la salud, cumpliéndose con las metas establecidas.

5.1.1.2.2 Salud Ocupacional

La oficina de salud ocupacional, reportó para el año 2004 las siguientes cifras con relación a enfermedad común en los empleados, maternidad, accidentalidad y enfermedad profesional:

Accidentalidad

La incidencia de horas laborables otorgadas por esta causa en el año 2004 fue de 0.03%, cabe resaltar que el número de accidentes de trabajo presentados fueron 15, de los cuales el 33% fueron causados por heridas, el 20% por distensión muscular y contusiones, el 20% por quemaduras y el 27% restantes por causas múltiples, en su mayoría la lesión fue causada por fricción o por el contacto con instrumentos cortantes afectando dedos y manos representando un total de 49 días de ausentismo por esta causa. Con el fin de reducir este tipo de lesiones, la oficina de salud ocupacional, está trabajando en el control de accidentalidad con el Comité Paritario de Salud Ocupacional y el Servicio Médico.

Enfermedades profesionales

No se presentó ningún caso de enfermedad profesional en la Universidad durante el año 2004 lo cual garantiza la efectividad de los programas de promoción y prevención de salud, orientados a los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los empleados.

Maternidad

En el año 2004 la Universidad presentó un indicador de 0.11% de horas otorgadas por licencias de maternidad que corresponden 2 licencias, es decir, a 172 días de ausentismo por esta causa.

Enfermedad común

El indicador de horas laborables asignado a empleados por esta causa en el 2004 fue de 0.85% y las principales causas de ausentismo en este periodo fueron: problemas respiratorios, diarrea, migraña y dolores osteomusculares.

Programas

La oficina de salud ocupacional de UNISALUD, con el apoyo de la ARP del seguro social, realizó varias acciones encaminadas a mejorar las condiciones de salud ocupacional de los empleados de la Institución, en este sentido se realizaron las siguientes actividades :

Exámenes de Ingreso: Su propósito fue determinar la aptitud de las personas de las personas que van a entrar a laborar en la Universidad. En el 2004 se realizaron 25 exámenes cumpliendo totalmente con la meta establecida.

Exámenes Periódicos: Su objetivo fue determinar las condiciones de salud del personal expuesto a riesgo y su aptitud para el trabajo que ejerce. Se programaron y se realizaron 30 valoraciones.

Programa de vigilancia epidemiológica, conservación auditiva y riesgos químicos: Este programa se adelantó buscando la promoción y prevención de la salud, orientados a los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los empleados. Se realizaron 60 evaluaciones cumpliendo al 100% con la meta establecida.

Programa de riesgo biológico: Su objetivo primordial fue determinar el estado de riesgo biológico en nuestros servicios médicos y establecer mecanismos de control. Se programaron y se realizaron cinco actividades en donde se elaboraron manuales de manejo de residuos biológicos.

Programa de prevención de lesiones deportivas: Su propósito fue garantizar la aptitud de los empleados para practicar deportes, además se realizaron las 12 actividades programadas por el centro de acondicionamiento físico las cuales buscaban garantizar la práctica deportiva correcta

de los empleados. En este programa participó todo el personal administrativo y docente, con un índice de participación del 100% .

Además se realizó un programa con el comité paritario de salud ocupacional COPASO realizando reuniones periódicas, visitas de inspección e investigación, también se actualizó el panorama de factores de riesgo mediante visitas de inspección para garantizar la intervención sobre las condiciones de riesgo de los empleados, se adelantó un plan de emergencias para cualquier tipo de desastre que pueda ocurrir en la Universidad y se realizó un control de accidentalidad y ausentismo para determinar las causas de los accidentes de trabajo y realizar correctivos necesarios para que no se vuelvan a presentar. El índice de cumplimiento de estas actividades fue del 100% y así se pudo determinar las condiciones de salud de los empleados de la Universidad.

5.1.1.2.3 Bienestar Social

Vivienda

La vivienda tiene un gran significado para las personas para su estabilidad, patrimonio y calidad de vida. Aunque la Universidad es conciente de esto, no tiene registros acerca de la vivienda de sus empleados, ni se apropia de ofrecer soluciones sobre este tema. Mas bien, de esto se ocupan los fondos a los cuales los empleados están afiliados como FODUN , FAPUN , FODEUNAL y FNA (Fondo Nacional de Ahorro), estos fondos tienen programas que apoyan y desarrollan proyectos de construcción de vivienda para los asociados y otorgan préstamos para la adquisición, construcción y cancelación de hipotecas sobre lotes de vivienda nueva o usada.

Deporte

La Universidad, además de preocuparse por el desarrollo profesional de sus empleados también se interesa por su desarrollo y bienestar físico, por ello con la oficina de recreación y deportes y con el apoyo de UNISALUD ofrece a sus empleados el servicio de gimnasio en el CAPF (Centro de Acondicionamiento y Preparación Física) Igualmente, realiza una gran variedad de programas encaminados a fomentar el cuidado de la salud en donde promociona hábitos de vida saludables y capacita en prevención de enfermedades, también ofrece

programas de actividad y ejercicio controlado y hace convocatorias para torneos de docentes y administrativos en deporte competitivo y recreativo.

En el 2004 se realizaron actividades en deporte recreativo y competitivo así como actividades para el aprovechamiento del tiempo libre, a continuación se hace un listado de las actividades previamente mencionadas y el numero de empleados que participaron en ellas:

- *Actividades en Deporte Recreativo y Competitivo:* fútbol, microfútbol, baloncesto, voleibol, hockey, ajedrez, atletismo, natación, taekwondo, judo, karate-do, patinaje, tenis de campo, tenis de mesa, montañismo, ciclo montañismo, bolos, pesas, triatlón, gimnasia, en donde participaron en total 413 empleados.
- *Actividades ofrecidas por el CAPF:* acondicionamiento físico, trabajo con cargas, gimnasia de mantenimiento, tonificación y seguimiento medico permanente por parte de UNISALUD. En estas actividades participaron semanalmente un promedio de 90 personas.

Actividades de Integración y Actividades de Reconocimiento

En coherencia con el sentido de institución pública de la Universidad Nacional de Colombia y por políticas de austeridad impartidas por el gobierno, la Institución no destina recursos para actividades de este tipo como son cumpleaños, día del maestro, día de la secretaria, día del trabajo y cena de fin de año, entre otros. Estas actividades, por lo general, se realizan en los fondos y cooperativas a los cuales están afiliados los empleados. Estas políticas no excusan la abstención de estas prácticas, pues se puede buscar otras formas de captar recursos para estos fines como donaciones, búsqueda de patrocinadores y fondos comunes en los cuales los empleados hagan sus aportes, pues así la Universidad no se perdería de la posibilidad de integrar a su comunidad de empleados para de cierta manera mejorar el clima laboral y de resaltar la importancia de sus empleados vinculando así el sueño institucional a las ilusiones y sueños personales su comunidad universitaria.

Por otra parte, la Universidad reconoce la importancia del trabajo bien hecho de sus empleados, la dedicación y el tiempo entregado por ellos a la Institución por medio de menciones de reconocimiento que se entregan según:

- Administrativos:
 - Menciones honoríficas por tiempo de vinculación a partir de los 20 años de servicio y cada 5 años, es decir se hace entrega de esta mención a los 20-25-30-35-...etc. años de trabajo.
 - Medalla Manuel Ancizar.
 - Medalla de Sede.

- Docentes:
 - Menciones honoríficas por tiempo de vinculación a partir de los 20 años de servicio y cada 5 años, es decir se hace entrega de esta mención a los 20-25-30-35-...etc. años de trabajo.
 - Mención por Docencia meritoria.
 - Mención por Investigación meritoria.
 - Mención por Extensión meritoria.
 - Mención por Academia Integral meritoria.
 - Mención a Profesor Emerito.

5.1.1.3 Integración

5.1.1.3.1 Comunicación Organizacional

Medios, Estrategias Comunicativas y Relaciones

Siempre ha sido de gran importancia para la Universidad mantener a sus empleados y en general a toda la comunidad universitaria enterados de los asuntos que dinamizan la trayectoria institucional, prueba de ello son las publicaciones que cumplidamente y desde hace tiempo hace la Institución y las reparte a todas sus dependencias, empleados, estudiantes y comunidad externa.

En tal sentido, se utilizaron diversos medios que permitieron que toda la comunidad estuviera al tanto del acontecer institucional, estos son:

- Medios Internos

- *El Campus*: boletín quincenal que en el año 2004 tuvo 16 publicaciones. En el se dan a conocer proyectos de investigación, proyectos institucionales, convocatorias, encuentros, cursos, novedades administrativas y calendario de actividades dirigidos a la comunidad universitaria.
 - *El Observatorio*: periódico institucional que se publica 2 veces en el semestre dirigido también a otras instituciones educativas.
 - *Agenda Universitaria*: Medio impreso digital que se publica semanalmente, en el año 2004 tuvo 30 publicaciones.
- Medios Externos
 - *Boletín de Prensa*: se publica y reparte semanalmente a 80 medios por vía física y actualmente también por internet, en el año 2004 tuvo 42 publicaciones.

Además, se realizó comunicación a través de ruedas de prensa, afiches, pendones, tarjetas, videos institucionales, programas de televisión, sitios web, comunicaciones oficiales y 1794 correos electrónicos a cuentas de profesores, estudiantes, administrativos y externos.

La dependencia encargada también desarrolla actividades para mejorar la comunicación organizacional como diseño de estrategias comunicativas al interior de la sede, relaciones públicas y seguimiento de la información en medios. Por este concepto en el año 2004 la Universidad invirtió 51 millones para las actividades desarrolladas por la oficina de Identidad y comunicaciones y 140 millones para el programa la Universidad en la red.

5.1.2 ESTUDIANTES

5.1.2.1 Características Sociales

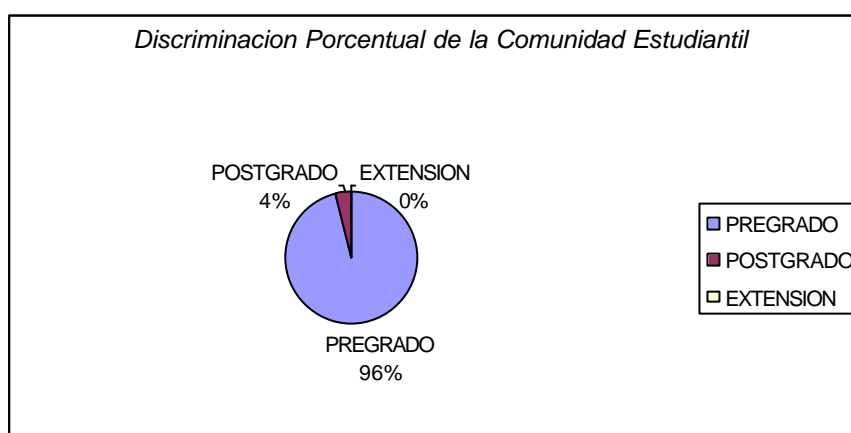
5.1.2.1.1 Descripción Demográfica

Los estudiantes son la razón de ser de la Universidad Nacional, por ellos los esfuerzos y el deseo continuo de establecer políticas de mejoramiento que permitan cada día ofrecerles un mejor servicio que les haga sentirse orgullosos de la Institución. Por este motivo en el 2004 se

realizaron diversos esfuerzos dirigidos a dar una educación y una atención integral a la población estudiantil.

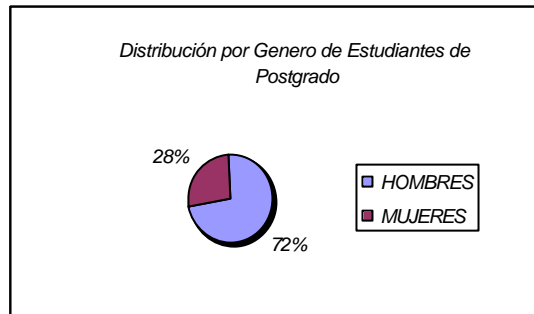
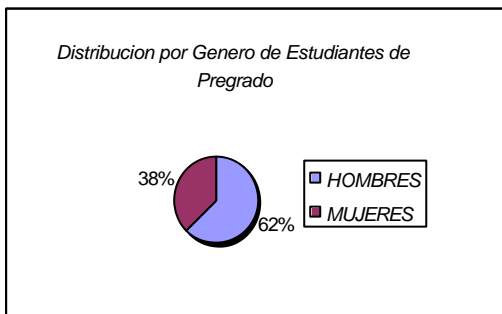
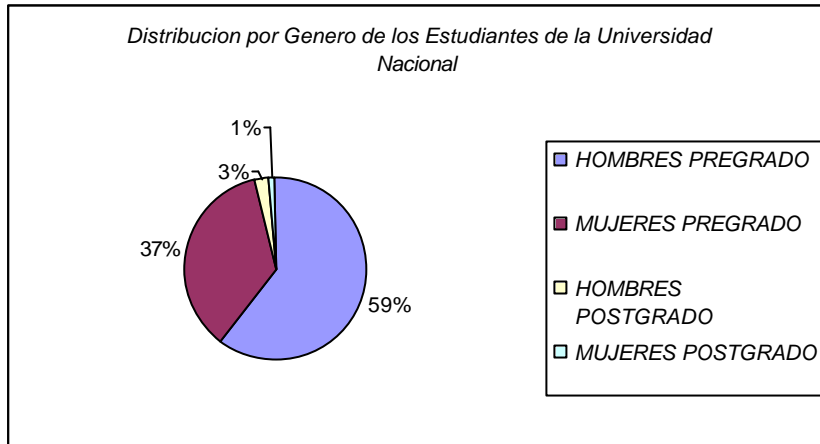
Discriminación de estudiantes

La Universidad contó en el 2004 con un total aproximado de 5524 estudiantes en los programas de pregrado, postgrado y cursos de extensión, su distribución se indica en este gráfico:



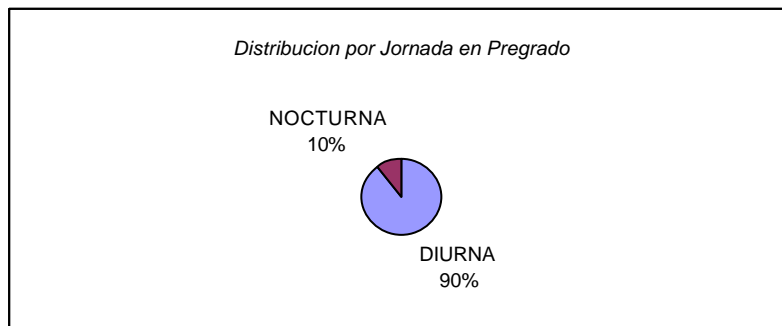
Distribución por Género

A pesar de las transformaciones sociales y del espacio ganado por las mujeres en todos los ámbitos en la Universidad Nacional es evidente que la mayoría de estudiantes pertenecen al sexo masculino, aspecto que no es preocupante pues hace falta comparar la población femenina de estudiantes de hace unos años y la actual, además la Universidad brinda las mismas oportunidades a todos sus aspirantes sin discriminaciones de ningún tipo; aunque es importante resaltar la poca participación femenina en los programas de postgrado pues el 28% de los estudiantes pertenecen a este género y sería interesante para el desempeño de la Universidad conocer si la poca afluencia de mujeres a las aulas de estudios superiores obedecen a factores externos o a la falta de publicidad, horarios o programas educativos atractivos para el mercado de profesionales mujeres.

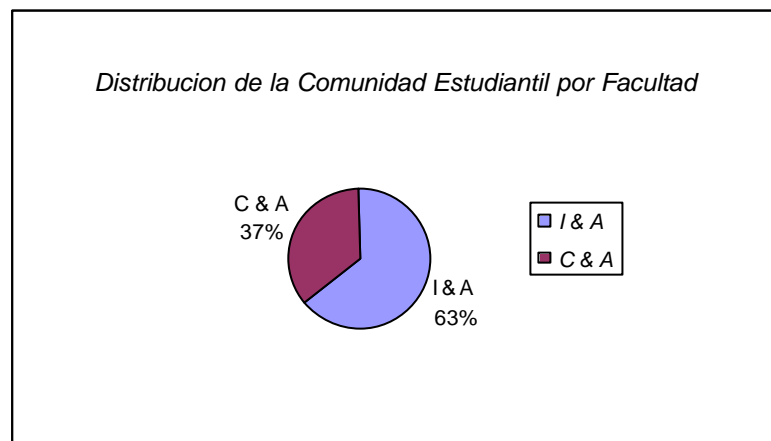


Distribución por Jornada y Facultad

La Universidad Nacional brinda la posibilidad a muchas personas a tener acceso a la educación superior en la jornada nocturna y así poder trabajar y estudiar simultáneamente. Actualmente, aunque la mayoría de estudiantes están en la jornada diurna, la Universidad sigue ofreciendo programas nocturnos que beneficiaron alrededor de mil estudiantes en el año 2004.

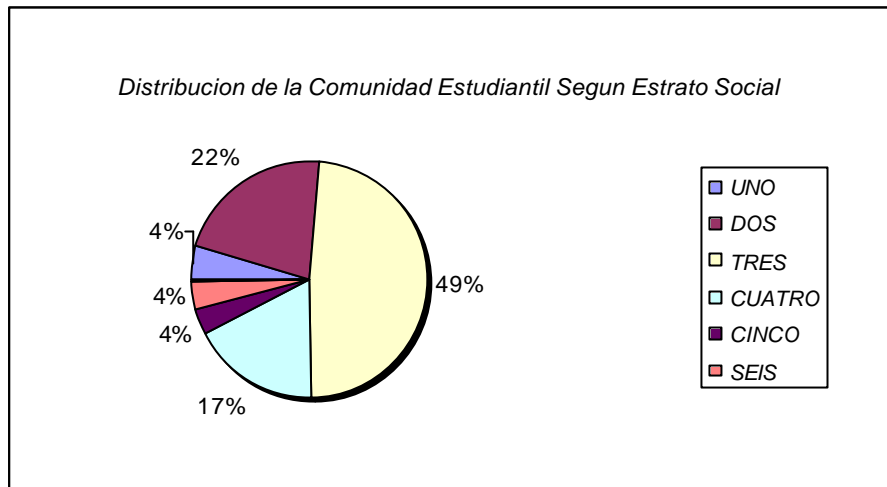


En general el estudiantado de pregrado se divide entre las dos facultades existentes las cuales tiene repartidos los programas de pregrado casi equitativamente, a la facultad de ingeniería y arquitectura la conforman 7 carreras que corresponde al 54% de los programas de pregrado y la facultad de ciencias y administración esta conformada por 6 carreras que corresponde al 46% de los programas de pregrado que ofrece la Universidad. Estas 2 facultades tienen también una cantidad de docentes casi igual (52% facultad de ingeniería y arquitectura y 48% facultad de ciencias y administración), esto garantiza condiciones de igualdad a todas las carreras en cuanto a personal docente.



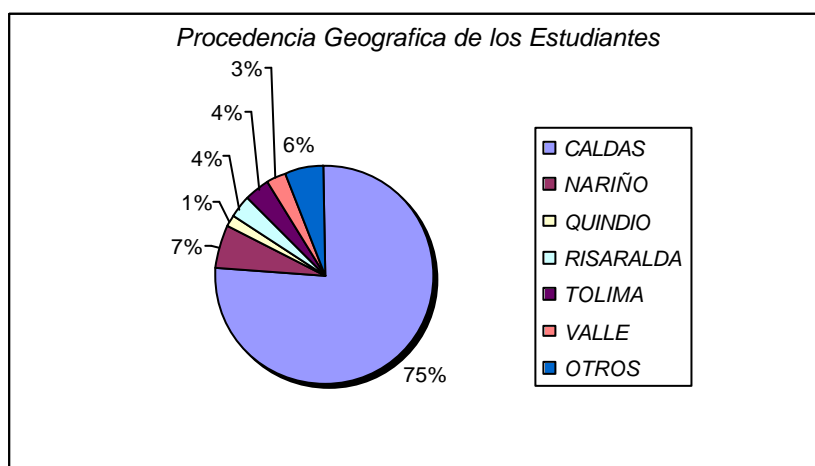
Distribución por estrato social

En concordancia con el espíritu público y estatal de la Universidad, esta ofrece posibilidades educativas de excelente calidad a toda la comunidad, de manera que las familias con pocos recursos para invertir en la formación de sus hijos puedan acceder a la educación superior; al respecto, en el año 2004 se aceptaron estudiantes de diversas clases sociales a los cuales como de costumbre se les hace un estudio socio económico el cual permite a la Institución establecer los costos de las matrículas de acuerdo a la situación económica de cada estudiante.



Distribución por Regiones

A nivel nacional la Universidad Nacional se caracteriza por la alta calidad en los programas educativos que ofrece y cada una de sus sedes se esfuerza por mantener este estatus, prueba de este reconocimiento es la gran afluencia de jóvenes de todo el país que acuden a sus aulas y la Sede Manizales no es la excepción, aunque la mayoría de los estudiantes pertenecen al departamento de Caldas existen porcentajes representativos de estudiantes de otras regiones del país, así se demuestra que la Institución presta cobertura educativa a su región y a toda Colombia.

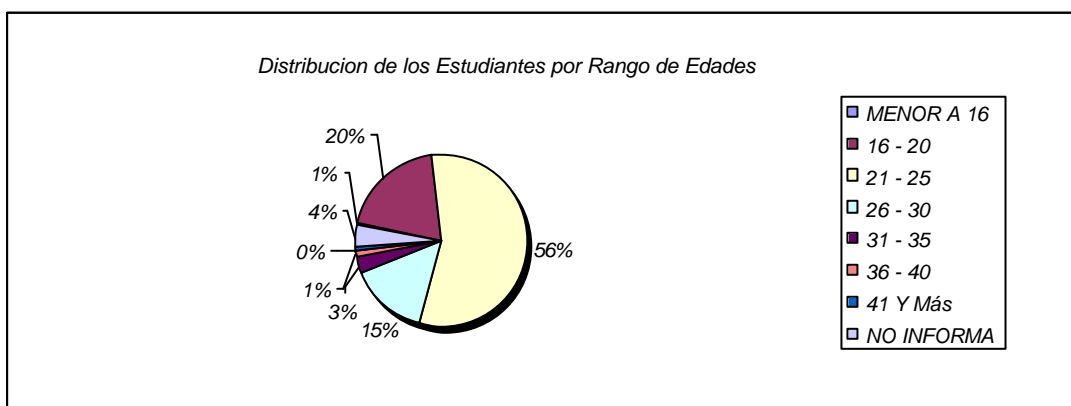


Distribución por Rango de Edad

Recordando que la Universidad surge de la necesidad de formar a personas para el mundo laboral, la Institución presenta una población estudiantil adolescente, no obstante, debido a la incursión de la jornada nocturna que busca brindar la posibilidad de estudiar a quienes trabajan, la Universidad presenta actualmente una población estudiantil, concentrada en rangos mas amplios de edad, así:

RANGO	Numero de Estudiantes	
	1 ^{er} semestre de 2004	2 ^{do} semestre de 2004
Menos de 16 años	29	26
Entre 16 y 20 años	1114	983
Entre 21 y 25 años	3182	2799
Entre 26 y 30 años	869	692
Entre 31 y 35 años	189	156
Entre 36 y 40 años	66	59
41 años y mas	26	22

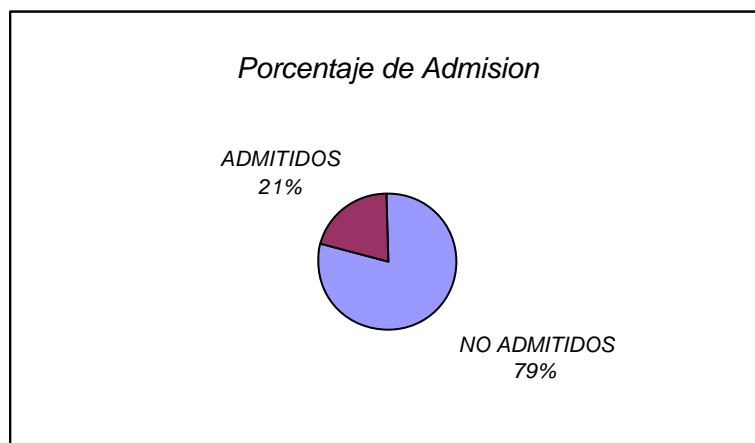
Como se puede observar en el 2004 hubo un gran porcentaje de estudiantes con edades que oscilan entre los 16 y 30 años y un porcentaje muy bajo de estudiantes con 36 años y mas, el grafico siguiente corrobora lo dicho. Al respecto vale recalcar que la Institución brinda oportunidades y servicios igualitarios a toda su comunidad estudiantil.



5.1.2.1.2 Selección de Aspirantes

Admisiones

Como se dijo anteriormente la Universidad a lo largo de los años se ha destacado por sus altos estándares académicos, por esto sus procesos de admisión siempre han estado en pro de mantener la calidad universitaria. En el 2004 realizó pruebas de conocimiento a todos los aspirantes de la región y del país y contó aproximadamente 5000 inscritos para programas de pregrado con un índice de selección del 20%.



5.1.2.1.3 Deserción y Reingreso

Índice de Deserción y Reingreso

Aunque no se pudo tener acceso a las estadísticas de los estudiantes que desertaron de sus carreras, de los estudiantes que solicitaron reingreso y de los estudiantes que reingresaron, se pudo obtener, con ayuda de la oficina de planeación, un estudio estadístico de la situación de los pregrados de la Sede entre los años 1994 y 2003. A pesar de que este estudio no permite calcular los índices de deserción y reingreso del año 2004, si permite dar una mirada a la situación que se ha venido viviendo al respecto en los programas de pregrado de la Institución.

Así, según el “Boletín Estadístico 2004”, durante el 1^{er} semestre/94 y el 2^{do} semestre/03 desertó en promedio el 34% de la población estudiantil matriculada durante este periodo, los orígenes de este índice de deserción son académicos y no académicos y de ellos se atribuyen a las causas de mayor incidencia: el bajo desempeño académico, el vencimiento de plazos para trabajo de grado, asuntos de tipo económico, mala elección vocacional y motivos familiares. Siendo mas representativa la tasa de deserción por causas académicas puesto que equivale al 64% de los casos, dejando así para las causas no académicas el 36% de las deserciones. La Institución no es insensible a este tema, y esta trabajando para menguar el índice de deserción que presentó hasta el 2^{do} semestre de 2003, pero también reconoce que la formación básica secundaria y la situación económica del país son factores que empeoran esta situación.

5.1.2.1.4 Elecciones Estudiantiles

Participación Democrática

En el 2004 se realizaron 5 procesos electorales que convocaron a estudiantes de la Sede los cuales se discriminan según la oficina que los convocó así:

- Secretaria de Sede
 - Elecciones para representantes de estudiantes al consejo superior universitario.
 - Consulta a estudiantes por reiniciación de clases, escenarios y agenda de discusión sobre la situación de la Sede.

- Facultad de Ingeniería y Arquitectura realizó elecciones para representantes profesoriales de la facultad, estudiantil ante el Concejo de Facultad
 - Elecciones para representante estudiantil ante el concejo de facultad dirigidas a estudiantes.
 - Elecciones para representantes a comités asesores de programas curriculares para las carreras de Ingeniería química, Ingeniería eléctrica e Ingeniería Industrial dirigidas a estudiantes de estas carreras.

- Facultad de Ciencias y Administración realizó elecciones estudiantiles ante el Concejo de Facultad

- Elecciones para representante estudiantil ante el Consejo de Facultad dirigidas a estudiantes.

El resultado de la convocatoria a estas elecciones en la comunidad estudiantil de la facultad de ingeniería y arquitectura fue alarmante, pues el porcentaje de votación para las elecciones a las que fueron convocados es en promedio del 11%, esto evidencia gran falta de interés de los estudiantes por las prácticas democráticas, lo cual se puede traducir en ciudadanos con falta de criterio político que les permita elegir conscientemente a sus dirigentes.

5.1.2.2 Servicios de Bienestar Estudiantil

5.1.2.2.1 Salud

Para la Universidad Nacional el bienestar de todos los estudiantes es de gran importancia, por esta razón y a través de diferentes niveles vela por la salud de su población estudiantil, segura de que con cada una de estas acciones, esta contribuyendo a mejorar su calidad de vida y está dando cumplimiento a su propósito de formarlos integralmente.

Medicina General

Durante el año 2004 el Servicio Médico atendió un total de 5616 consultas de medicina general a estudiantes de todas los programas de pregrado y postgrado, con un índice de atención del 95% y un total de 1277 formulas expedidas, siendo mas alto el porcentaje de mujeres estudiantes las que acuden al servicio medico de la Universidad, en promedio el 58% de las consultas pertenecen a este género.

También se realizaron ordenes para exámenes de laboratorio, incapacidad y remisiones discriminados así:

<i>Tipo de Orden</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Exámenes de Laboratorio</i>	270	196	466
<i>Incapacidad</i>	142	125	267
<i>Remisiones</i>	161	157	318

Aunque el servicio médico de la Universidad ya no cubre la dotación de medicinas a los pacientes, en general presta un buen servicio de atención y ahorra a los estudiantes y a sus familias el dinero de consultas médicas particulares y el desplazamiento en la ciudad pues las instalaciones para estas funciones son adecuadas y están dentro de la institución lo cual significa atención pronta en caso de darse malestar durante el desarrollo de las actividades académicas.

Salud Oral

El servicio médico de la Universidad ofrece un servicio integral de salud oral para los estudiantes de todos los programas de pregrado y postgrado, ofrece servicios de odontología general, higiene oral y actividades de promoción y prevención en salud oral.

El servicio odontológico de la Universidad en el año 2004 atendió 2537 pacientes de los cuales el 35% correspondieron a nuevas consultas y el 12% a pacientes que acudieron por urgencia. Paralelamente el servicio de higiene oral atendió a 769 pacientes de los cuales el 54% correspondieron a nuevas consultas.

Contrario a lo observado en medicina general, la población que más hace uso de los servicios odontológicos es la masculina y según registros de esta dependencia el mayor número de citas no efectuadas por inasistencia corresponden al sexo femenino.

Programas de Prevención y Educación en Salud

La oficina de bienestar estudiantil ha adquirido un compromiso serio con la salud de los estudiantes y se ha destacado por desarrollar año a año diversos programas encaminados a prevenir la enfermedad y promover la salud. En el año 2004 se dio continuidad a este compromiso y se adelantaron los programas de :

- Planificación familiar dirigido a toda la comunidad universitaria.
- Prevención de Cáncer de Cérvix, programa a través del cual se realizaron 498 citologías gratuitas a las estudiantes, es decir la Universidad asumió los costos totales de estos exámenes de laboratorio por valor de seis mil pesos cada uno, lo que significó una

inversión total en el año de 3 millones de pesos, además también se realizaron 99 colposcopias cuyo valor por unidad es de 30.000 pesos, valor asumido por la Universidad, lo cual le significó una inversión de aproximadamente 3 millones de pesos.

- Desparasitación, en donde se repartieron 100 dosis a la población estudiantil durante un día programado para esta actividad, se utilizaron reservas del año 2003 por lo que la Institución no realizó ningún desembolso por este concepto.
- Campaña de vacunación contra la influenza, actividad que se realizó en un día programado y durante el cual se aplicaron 800 vacunas a la población estudiantil. La inversión realizada por la Universidad para el desarrollo de esta actividad fue conjunta con la campaña de vacunación contra la hepatitis B.
- Campaña de vacunación contra la hepatitis B de la cual se beneficiaron 815 estudiantes que recibieron las tres dosis indicadas, para esta actividad la Universidad realizó una inversión de 15 millones de pesos que incluye a la campaña de vacunación contra la influenza.

Póliza de seguros

La dirección nacional de bienestar universitario teniendo en cuenta la vulnerabilidad frente a desastres naturales u otros, a la que esta expuesta la comunidad universitaria en su quehacer cotidiano, ha considerado indispensable la consecución de un seguro de accidentes juveniles en beneficio de los estudiantes. El objetivo de este es amparar la muerte o lesiones que sufran los estudiantes de pregrado y postgrado de la Sede, brinda cobertura las 24 horas del día durante el tiempo que dure la póliza, dentro y fuera del país.

El seguro cubre:

- Muerte accidental, Desmembración o Incapacidad Total o permanente hasta 5 millones de pesos.
- Gastos médicos por accidente hasta 2.5 millones de pesos.
- Auxilio funerario hasta 1.5 millones de pesos.
- Riesgo biológico hasta 1 millón de pesos.
- Gastos de traslado hasta 700 mil pesos.
- Servicio de ambulancia y fisioterapia hasta 300 mil pesos.

5.1.2.2.2 Bienestar

Deporte

La Universidad Nacional en su deseo de brindar a sus estudiantes una formación integral ha venido desarrollando estrategias que le permiten cumplir con dicho propósito, entre éstas esta el apoyo al deporte, pues por medio de él se garantiza el desarrollo mental y físico sano para su joven población estudiantil. Por tanto, la Universidad apoya estas actividades en conjunto con la oficina de recreación y deportes de la Sede, quien tiene en sus registros consignada la participación estudiantil en deporte formativo competitivo y recreativo.

Deporte Formativo

El deporte formativo es una asignatura complementaria materializada a través de la oficina de recreación y deportes, que pretende generar hábitos deportivos y saludables que se traduzcan en una mayor calidad de vida de los estudiantes. Durante los dos semestres del año 2004, 867 estudiantes de las diferentes carreras practicaron el deporte formativo para lo cual la Universidad dispuso de 4 docentes de educación física que apoyaron esta estrategia para que sea exitosa. A los estudiantes que tomaron la asignatura “*deporte formativo*” se les permite utilizar el servicio del centro de acondicionamiento y preparación física CAPF, además de los estudiantes, administrativos y docentes que también utilizan el servicio los cuales hacen un total de 971 personas que hacen uso de este espacio.

El deporte formativo incluyo durante el 2004, sesiones de Atletismo, Microfútbol, Trabajo Aeróbico, Caminata Ecológica, Recreación Dirigida, Charlas de Nutrición, Beneficios de la Actividad Física y Ejercicios Inconvenientes, además se desarrollaron actividades en los escenarios de la Unidad Deportiva Palogrande y en el Centro de Acondicionamiento y Preparación Física “CAPF”, que inicio su funcionamiento en el 2004, con el apoyo y trabajo de toda la comunidad Universitaria, incluidos los de Promoción y Prevención.

Deporte Competitivo

En el 2004 se conformaron 12 modalidades deportivas en las cuales los estudiantes tuvieron la oportunidad de inscribirse según sus habilidades, los estudiantes que participaron en este tipo de actividades representan aproximadamente el 3% de la población total estudiantil.

Las diferentes modalidades deportivas en el año 2004 fueron:

<i>Deporte</i>	<i>N° De Participantes</i>	<i>Deporte</i>	<i>N° De Participantes</i>
<i>Fútbol</i>	<i>78</i>	<i>Natación</i>	<i>13</i>
<i>Micro fútbol</i>	<i>21</i>	<i>Taekwondo</i>	<i>26</i>
<i>Baloncesto</i>	<i>59</i>	<i>Judo</i>	<i>11</i>
<i>Voleibol</i>	<i>20</i>	<i>Karate do</i>	<i>15</i>
<i>Jockey</i>	<i>18</i>	<i>Patinaje</i>	<i>12</i>
<i>Ajedrez</i>	<i>8</i>	<i>Tenis de campo</i>	<i>30</i>
<i>Atletismo</i>	<i>21</i>	<i>Tenis de mesa</i>	<i>15</i>
		<i>Total</i>	<i>347</i>

Durante el año 2004 los equipos que representan a la Universidad se distinguieron en los siguientes torneos:

<i>DEPORTE</i>	<i>CIUDAD</i>	<i>PUESTO</i>
<i>Fútbol</i>	<i>Quindío</i>	<i>Cuarto lugar</i>
<i>Micro fútbol</i>	<i>Ibagué</i>	<i>Quinto lugar</i>
<i>Baloncesto Femenino</i>	<i>Manizales</i>	<i>Subcampeón</i>
<i>Baloncesto Masculino</i>	<i>Manizales</i>	<i>Tercer lugar</i>
<i>Voleibol Femenino</i>	<i>Florencia</i>	<i>Quinto lugar</i>
<i>Voleibol Masculino</i>	<i>Florencia</i>	<i>Campeón</i>
<i>Karate do</i>	<i>Manizales</i>	<i>Subcampeón</i>
<i>Taekwon-do</i>	<i>Fusagasuga</i>	<i>Subcampeón</i>
<i>Fútbol</i>	<i>Armenia</i>	<i>Quinto lugar</i>
<i>Tenis de Campo</i>	<i>Manizales</i>	<i>Campeón</i>

Por otra parte y según estadísticas de la oficina de recreación y deportes el porcentaje de participación en deporte competitivo estudiantil ha aumentado, siendo en año 2003, del periodo de 2002 a 2004, en donde se vio mayor participación por parte de los estudiantes de ambos géneros.

Deporte Recreativo

La Universidad a través de las dependencias de UNISALUD y UNIBIENESTAR, pensando en el bienestar de toda la comunidad universitaria, pretende fomentar el cuidado de la salud, la prevención de enfermedades, al igual que la promoción de hábitos de vida saludables que generen cambios en la actitud de las personas hacia su desempeño académico, laboral y de la vida diaria. Por tal motivo la oficina de recreación y deportes ofrece los programas de actividad y ejercicio controlado, para el buen y equilibrado aprovechamiento del tiempo libre.

- Acondicionamiento Físico
- Trabajo con cargas(pesas).
- Gimnasia de Mantenimiento
- Tonificación
- Programas de Prevención y Promoción.

La capacidad del Centro de Acondicionamiento es de 45 personas aproximadamente, en cada uno de los horarios ofrecidos, se abrieron 8 grupos para la comunidad estudiantil en los cuales participaron en promedio 120 estudiantes semanalmente, con un promedio de asistencia por grupo de 15 personas.

Además en pro del deporte recreativo se realizaron actividades y 10 torneos internos, los cuales acogieron a 200 equipos en los cuales participaron en promedio 240 personas.

Torneos recreativos realizados en el 2004:

- Intercarreras
- Olimpiadas Cooperativas
- Olimpiadas fin de año

Actividades recreativas realizadas en el 2004:

- Talleres
- Áreas deportivas
- Caminatas Ecológicas
- Recremach

- Jornadas Universitarias

Capellanía

En afinidad con los principios de la Universidad de velar por el bienestar integral de su comunidad universitaria, en el 2004 la capellanía realizó actividades que hicieron parte activa de la vida institucional entre las cuales están: eucaristía diaria, orientación espiritual y psicológica, preparación para los sacramentos y formación bíblica, conjuntamente brinda asesoría a la red misión vida en prevención de drogadicción, alcoholismo y prostitución orientada por la Fundación Universitaria Luis Amigó y participación en reuniones interdisciplinarias con la comunidad universitaria.

Además, esta dependencia esta asociada a la pastoral universitaria la cual esta conformada por las capellanías de todas las universidades de Manizales, lo cual permite a la comunidad estudiantil realizar celebraciones de los sacramentos sin necesidad de referirse a las parroquias a las cuales pertenezcan en sus ciudades.

Psicología

A través de bienestar universitario, la Universidad realiza la bienvenida a los estudiantes que ingresan a la Institución mediante el programa de inducción, este se realiza al 100% de los estudiantes admitidos matriculados, aunque cabe anotar que a los estudiantes de administración de empresas nocturna no se les exige asistir a la inducción general sino que se les realiza una pequeña inducción el primer día de clase.

El programa de inducción consta de dos fases:

Fase inicial: Esta tiene como objetivo presentarles a los estudiantes y darles a conocer, no sólo la infraestructura física de la institución, sino también el apoyo y respaldo que puedan encontrar en todas las dependencias de la Universidad.

Fase Semestral: La fase inicial es complementada por esta fase realizando conferencias quincenales para cada facultad, en las cuales se desarrollan temas como:

- Autoestima
- Sexualidad Responsable
- Habilidades para la vida
- Métodos de estudio
- Prevención de consumo de sustancias psico-activas
- Presentación de grupos de investigación del IDEA
- Hábitos adecuados de alimentación
- Presentación de los grupos existentes en la Universidad.

Apoyo en alimentación

Dando continuidad a las acciones emprendidas por la unidad de bienestar universitario de la Sede la Institución también cuenta con el servicio de restaurante estudiantil el cual en el año 2004 fue optimizado por medio de la asignación de un nuevo presupuesto.

El servicio se ofrece a todos los jóvenes de la Universidad que necesitan alimentarse sanamente por su condición de estudiantes y que no tiene los recursos necesarios para hacerlo, además el servicio no discrimina a las personas por su procedencia geográfica, es decir, estudiantes de la sede oriundos de Manizales y de cualquier otra región del país pueden acceder si demuestran una necesidad real.

La Universidad presta este servicio como ninguna otra Institución en la actualidad lo hace, además no solo se concentra en atender a la población que requiere un cubrimiento completo sino que diversificó el servicio en diferentes modalidades según la situación económica de la población estudiantil así:

- Tarifa Básica Media : Con la cual se subsidia almuerzo o comida.
- Tarifa Básica Completa : La cual cubre el subsidio de almuerzo y comida.
- Por Compensación Laboral : la cual se brinda a estudiantes que trabajan en algunas dependencias de la Universidad y subsidia el 100% de la alimentación.

En el primer semestre del 2004 se recibieron 1138 solicitudes de las cuales el 45% fueron asignadas, de estas asignaciones el 57% fueron de tarifa media, el 40% fueron de tarifa completa y el 3% por compensación laboral.

De la totalidad de los estudiantes matriculados en el primer semestre del 2004 el 9% fueron beneficiados con el servicio de restaurante, el índice de admisión para este servicio fue del 45% de las solicitudes recibidas, ocupando así el 87% de la capacidad del restaurante.

Para el segundo semestre del 2004 se recibieron 780 solicitudes de las cuales el 70% fueron asignadas, de estas asignaciones el 52% fueron de tarifa media, el 44% fueron de tarifa completa y el 4% por compensación laboral.

De la totalidad de los estudiantes matriculados en el segundo semestre del 2004 el 10% fueron beneficiados con el servicio de restaurante, el índice de admisión para este servicio fue del 68% de las solicitudes recibidas, ocupando así el 94% de la capacidad del restaurante.

La inversión por parte de la Universidad en el 2004 en el servicio de restaurante para los estudiantes fue de 285 millones de pesos, cifra que significa un ahorro para los estudiantes que reciben el servicio pues el valor de el almuerzo o la cena en el restaurante para particulares es de 2700 pesos.

Apoyo en vivienda

Conscientes de la importancia que tiene la vivienda en la estabilidad emocional y el desempeño académico de los jóvenes, la Universidad a través de la oficina de bienestar ofrece solución a los problemas de alojamiento de los estudiantes mas necesitados prestándoles refugio en los edificios de residencias universitarias, por ello en el año 2004 albergo 172 estudiantes en las residencias masculinas y femeninas, de los cuales, el 72% son hombres y el 28% son mujeres, que por lo general provienen de otras regiones del país y de los municipios de Caldas.

La existencia de estas residencias masculinas y femeninas significan para cada uno de los estudiantes y sus familias un ahorro promedio de 250 mil pesos mensuales, que es el costo de una habitación aledaña al campus universitario, en retribución lo único que deben hacer los

habitantes de estas residencias es encargarse de su cuidado y aseo, pues la Universidad los provee de los demás servicios.

Financiación de matrículas

La Universidad con el fin de ayudar a los estudiantes en el alcance de sus metas por medio de la culminación de sus estudios, recibe solicitudes de reliquidación de matrículas a quienes lo requieran por cambio de la situación económica de sus familias y realiza un estudio particular de los casos.

Por ello en el primer semestre del año 2004 se hicieron 752 reliquidaciones a matrículas y para el segundo semestre se hicieron 665, siendo estas en gran parte de estudiantes de administración de empresas e ingeniería industrial. Para que un estudiante obtenga el beneficio de reliquidación de matrícula debe presentar semestralmente la documentación que demuestre la realidad de su situación socioeconómica y buen rendimiento académico.

Además la Universidad en el campo de financiación y condonación de matrículas ofrece a los estudiantes dos opciones, la primera es el convenio de financiación con el ICETEX y la segunda es un programa de financiación y condonación de matrículas creado por la Vicerrectoría de bienestar universitario a nivel nacional.

ICETEX

En este convenio existen dos modalidades de financiación dirigidas a beneficiar a los estudiantes según sus necesidades y estos son:

- Convenio ACCES con el cual se beneficiaron en el 2004 doce estudiantes, los cuales recibieron una cobertura sobre el valor de su matrícula variada según el caso, este oscila entre el 50 y 75%, del valor total de las matrículas, los estudiantes pagaron en promedio el 43% y el ICETEX contribuyó en promedio con el 57% del valor total de las matrículas.
- Crédito Tradicional País Matrícula Largo Plazo, con el cual se beneficiaron veintiocho estudiantes los cuales recibieron una cobertura total del valor de la matrícula, el valor total de estos créditos ascendió a 26 millones de pesos en el año 2004.

Programa PAES

Con el programa PAES en el 2004 se beneficiaron 142 estudiantes gracias a la resolución número 939/93 de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, según los acuerdos 22/86, 93/89 y 30/90 del Consejo Superior Universitario los cuales establecen que los estudiantes de los programas de comunidades indígenas, mejores bachilleres de municipios más pobres y mejores bachilleres del país deben ser beneficiados con el préstamo con obligación de reembolso, por parte de ellos, para cubrir parcialmente los costos de alimentación y vivienda del estudiante o exoneración parcial o total que la Universidad concede a los estudiantes como distinción o reconocimiento por méritos académicos extraordinarios, curriculares y extracurriculares o como reconocimiento que hace a la participación de los estudiantes en los programas especiales establecidos por estos acuerdos.

La Universidad además beneficia con la exención del pago de matrícula a los estudiantes que presentan un mínimo puntaje básico de matrícula (PBM entre 1 y 11) en el que se tienen en cuenta factores socioeconómicos como estrato, número de estudiantes universitarios en el núcleo familiar al cual pertenece el estudiante y carácter del colegio del cual egresó.

Reconocimiento a la Excelencia

La Universidad reconoce y estimula a los estudiantes que se hacen merecedores de ello por sobresalir en actividades académicas, en los puntajes de admisión, en actividades deportivas y así lo tiene contemplado en su normatividad. La Institución reconoció en el 2004 un total de 199 estudiantes los se beneficiaron de estos estímulos y están discriminados de la siguiente forma :

<i>Estimulo</i>	<i>Valor económico del estímulo</i>	<i>No de beneficiarios</i>
<i>Matricula de Honor y exención en el pago de matrícula.</i>	<i>13.4 millones de pesos aproximadamente.</i>	<i>53 estudiantes</i>
<i>Exención en el pago de matrícula por mejores puntajes de admisión</i>	<i>Valor de la matricula de cada estudiante</i>	<i>120 estudiantes</i>
<i>Reconocimiento por actividades deportivas</i>	<i>7.5 millones de pesos</i>	<i>26 estudiantes</i>

5.1.3 SERVICIOS COMPARTIDOS

5.1.3.1 Bienestar Social

5.1.3.1.1 Cultura Formativa y Recreativa

Participación de la Comunidad en Cine, Teatro, Música y Danza

En concordancia con el escenario cultural que ofrece la ciudad de Manizales a sus habitantes y con el sentido público y educativo de la Universidad, esta ofrece a su diversa comunidad universitaria diferentes campos y posibilidades para la expresión y el esparcimiento cultural. Es por ello que periódicamente convoca a estudiantes y empleados a formar parte de grupos y actividades lúdicas que organiza la oficina de divulgación cultural.

Esta dependencia consolidó en el año 2004 los grupos y actividades artísticas que se conformaron así :

- Banda de Vientos.
- Grupo musical latino.
- Grupo de teatro.
- Cine club “Disorgano” .
- Clases de guitarra por niveles
- Taller de teatro.

que significaron para la Universidad 92 personas de la comunidad universitaria activas culturalmente. Los cuales realizaron presentaciones en las fiestas de la Universidad Nacional, en la Universidad Católica y en el departamento del Huila llevando el buen nombre de la Universidad a otras instituciones y eventos.

A esto se le suman las 32 proyecciones cinematográficas las cuales tuvieron una gran acogida reflejándose esto en la masiva asistencia (aproximadamente 100 asistentes por proyección) y buenos comentarios, todas estas actividades desarrolladas por la oficina de divulgación cultural

se apoyaron para su realización en un presupuesto de 50 millones de pesos asignado por la Universidad.

5.1.3.1.2 Infraestructura

Infraestructura Física

La Universidad en su deseo de ofrecer un ambiente agradable, funcional y contemporáneo a su comunidad universitaria, dedicó en el año 2004 un interés especial en la adecuación y remodelación de espacios, para ésta intención invirtió 1.200 millones de pesos en la construcción de obras en los diferentes campus distribuidas así:

- 237 millones de pesos en el campus El Cable.
- 53 millones de pesos en el campus La Nubia.
- 867 millones de pesos en el campus Palogrande.

Las siguientes son construcciones importantes que se realizaron en el 2004 y otras que aun se adelantan en los tres campus de la Universidad para beneficio de toda la comunidad universitaria:

- "Mejoramiento de las residencias masculinas (bloque G).
- Reforzamiento de estructuras en el bloque C.
- Mejoramiento de la biblioteca (bloque B).
- Mejoramiento de los laboratorios de química (bloque V).
- Laboratorio de física del plasma (bloque W- campus La Nubia).
- Mejoramiento del restaurante en el campus Palogrande.
- Biblioteca Alfonso Carvajal (Campus Palogrande): En el año 2004 se hicieron significativas adecuaciones en el segundo piso de este importante espacio orientadas a renovarlo como biblioteca abierta con salas de consulta en línea, salas de reuniones, oficinas, etc. En el mes de julio de 2005 se iniciarán las obras correspondientes en el primer piso. El área total de la biblioteca aumentará a 1300 m².
- Culminación del bloque Q: Este edificio construido en el 2004 aloja el nuevo departamento de Ingeniería Industrial. Actualmente se inician las obras para las oficinas de los departamentos de

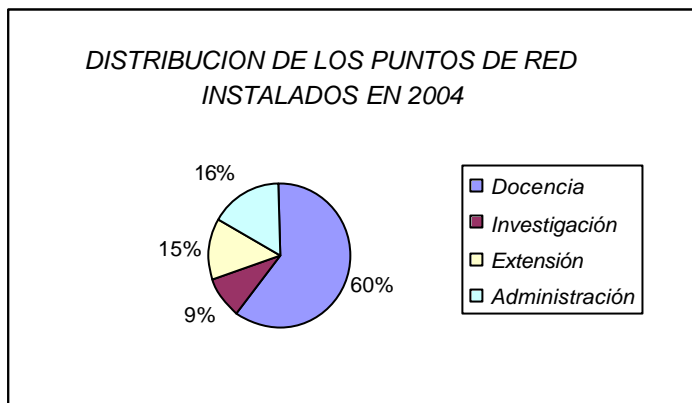
Informática y Computación e Ingeniería Eléctrica y Electrónica, además también se adelantan obras de la escalera del extremo occidental y silletería del auditorio.

- Edificio de Informática (Campus El Cable): Se está a la espera de licencia de construcción de este edificio de 1300 m². El edificio comprende aulas de informática y espacios flexibles de utilidades múltiples así como un espacio cultural en la azotea. Además de la ampliación de servicios dicentes en este campus entre los que se incluye el programa ALEX, en conclusión el edificio será de gran importancia para el ofrecimiento de programas de extensión a la sociedad, dada su ubicación estratégica.
- Biblioteca del Campus La Nubia: En principio se había programado la iniciación de esta obra para el año 2007 pero se ha adelantado y la construcción se iniciará en el año 2005. Se trata de una magna biblioteca que será la mayor biblioteca universitaria de la ciudad. Pensada bajo el concepto de biblioteca abierta, comprende amplios espacios de lectura, dos auditorios, servicios de consulta de línea, oficinas, depósitos de libros, cafetería, etc.
- Plaza principal del campus Palogrande: En el 2004 se remodeló la plaza interna del campus y se iniciará la remodelación de la plaza exterior bajo una concepción similar que servirá de acceso principal a este campus en conexión con las escaleras del bloque D a donde se irán trasladando las oficinas administrativas.
- Planta de Biotecnología. Se construirá una planta piloto de investigación y desarrollo en esta temática, la cual ha sido acordada con la Gobernación de Caldas y empresarios regionales del sector, en lo que se constituye como una nueva realización en el esquema de integración universidad-estado-empresa propuesto por el Vicerrector a la universidad y a la sociedad regional.
- Remodelaciones varias. En los Campus Palogrande y la Nubia se harán además varias
- Remodelaciones destinadas a nuevas salas de micros (para los departamentos de Matemáticas, Física, Eléctrica e Informática), oficinas administrativas y de soporte académico . Estas Remodelaciones, además de mejorar los servicios universitarios permiten dar a los campus una lógica más clara a la organización de sus espacios.” (Tomado de: Comunicado a la comunidad universitaria sobre Nuevas construcciones. Vicerrectorado de Sede, 2005).

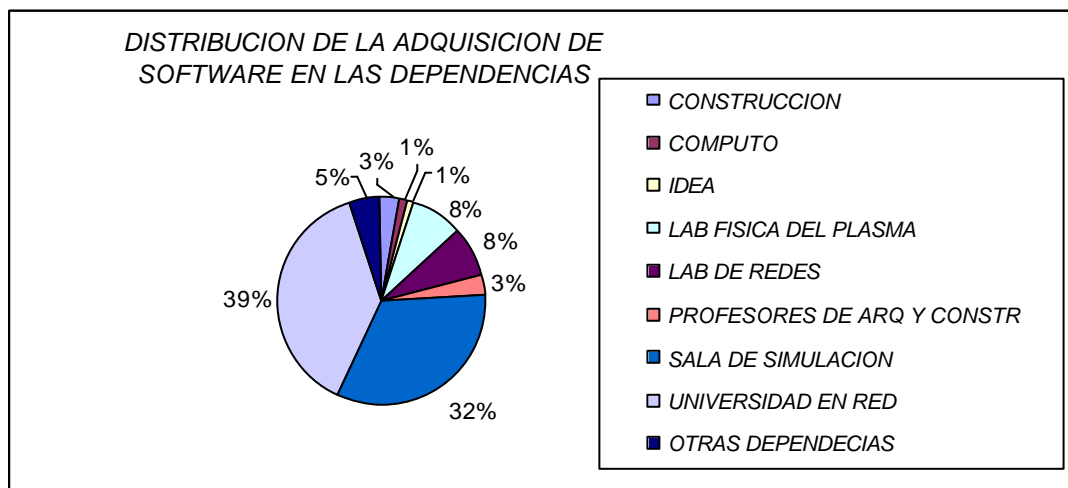
Infraestructura Tecnológica

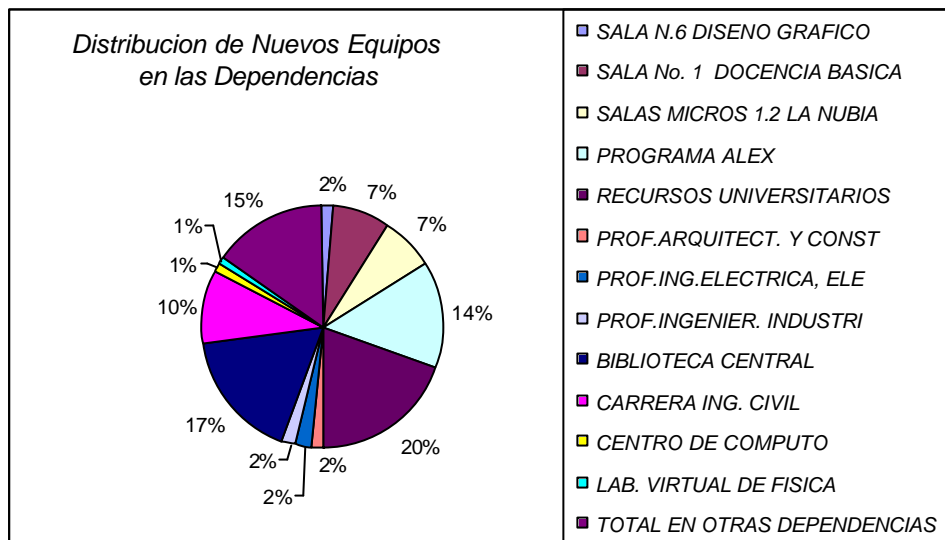
La Universidad en su deseo de ofrecer servicios integrales a su comunidad dedicó en el 2004 especial interés en la adecuación de software y equipos complementarios, además de la instalación de nuevos puntos de red, nuevos servidores de internet, renovaciones de licencia de

software, optimización de procesos a través del mejoramiento y actualización de sistemas de información institucionales.



Además se realizaron adquisiciones de software y de nuevos equipos para las diferentes dependencias acondicionando de manera funcional las nuevas aulas y oficinas construidas en los tres campus de la Universidad.





Servicio de Internet

La educación virtual constituye en la actualidad uno de los ejes de desarrollo de la Universidad Nacional Sede Manizales, por ello ofreció en el 2004 el servicio de internet a la comunidad universitaria, lo cual permitió la realización de clases interactivas, la consulta de temas por parte de docentes y estudiantes, el desarrollo de proyectos de investigación y la realización de módulos virtuales, todo esto se desarrolló en con 8 aulas acondicionadas con 155 equipos adecuados para este fin, además se prestó el servicio de conexión a internet al edificio de residencias. Por otro lado la Institución también tiene a disposición 26 equipos sin conexión a internet que son útiles para los estudiantes que sólo necesitan un lugar en el cual digitar sus trabajos.

Página Web

Dadas las exigencias tecnológicas y de mundialización que propone la dinámica contemporánea se creó este espacio de conexión, información y comunicación, el cual en el 2004 estuvo disponible en cualquier momento y para cualquier habitante del mundo.

La página web de la Universidad Nacional ofrece a sus visitantes la posibilidad de encontrar información sobre la Institución a nivel nacional y de cada una de las sedes, su estructura

orgánica, proyectos, relaciones con otras organizaciones, eventos, programas y servicios de consultas académicas, actualización de datos e inscripción de asignaturas a los estudiantes y a los empleados.

5.1.3.1.3 Centro de Medios Audiovisuales CEMAV

A través de esta dependencia la Universidad ofreció a su comunidad universitaria en el 2004 el servicio de préstamo de equipos para así mejorar el nivel de las actividades pedagógicas y hacer mas notable la presentación de conferencistas y ponentes en congresos y seminarios. Además del préstamo de equipos la Universidad cuenta con aulas especiales que están acondicionadas física y tecnológicamente para presentaciones de tipo académico. Entre los equipos existentes están: proyector multimedia, proyector de opacos, proyector de acetatos, proyector de diapositivas, grabadora con CD, videgrabadora VHS, televisor con VHS, equipo de amplificación, CPU, DVD, cámara digital, cámara flex visión, estabilizador, grabadora periodista, señalizador láser, tarjeta PC CARD, tarjeta CF, filmadora VHS, amplificador y 22 aulas especiales, todo repartido entre los campus universitarios.

Equipos

En el siguiente cuadro se encuentran el número de equipos existentes en las diferentes oficinas de CEMAV en los campus Palogrande, Cable, La Nubia, Postgrados y el nivel de utilización de los equipos por horas durante el 2004. Además la Universidad realizó una inversión de aproximadamente 63 millones de pesos en la compra de 23 equipos audiovisuales durante el año.

Nombre de Equipo	Utilización en Horas	Nombre de Equipo	Utilización en Horas
Proyector multimedia	4594	Cámara Digital	58
Proyector de opacos	1299	Cámara Flex Vision	130
Proyector de acetatos	890	Estabilizador	59
Proyector de diapositivas	361	Grabadora Periodista	98
Grabadora con CD	329	Señalizador Láser	338
Videgrabadora VHS	711	Tarjeta PC CARD	392
Televisor con VHS	278	Tarjeta CF	188
Equipo de amplificación	225	Filmadora VHS	96
CPU	418	Amplificador	50
Televisor	129	Grabadora	18
DVD	63	TOTAL	10724

Aulas Especiales

En el siguiente cuadro se encuentran el número de aulas especiales existentes en los campus Palogrande, Cable, La Nubia, Postgrados y su nivel de utilización en horas durante el 2004.

<i>Aula Especial</i>	<i>Utilización en horas semanales</i>	<i>Aula Especial</i>	<i>Utilización en horas semanales</i>
<i>C-209</i>	<i>471</i>	<i>Auditorio 07</i>	<i>153</i>
<i>C-302</i>	<i>630</i>	<i>R-101</i>	<i>219</i>
<i>C-303</i>	<i>655</i>	<i>I-207</i>	<i>398</i>
<i>C-304</i>	<i>436</i>	<i>I-304</i>	<i>512</i>
<i>C-305</i>	<i>381</i>	<i>I-307</i>	<i>416</i>
<i>C-307</i>	<i>427</i>	<i>I-308</i>	<i>347</i>
<i>C-308</i>	<i>403</i>	<i>I-309</i>	<i>370</i>
<i>H-001</i>	<i>434</i>	<i>I-404</i>	<i>764</i>
<i>AJH</i>	<i>684</i>	<i>I-406</i>	<i>756</i>
<i>Auditorio Principal</i>	<i>191</i>	<i>I-407</i>	<i>413</i>
<i>Auditorio 02</i>	<i>167</i>	<i>TOTAL</i>	<i>9443</i>
<i>Auditorio 06</i>	<i>216</i>	<i>PROMEDIO</i>	<i>429.22</i>

5.1.3.1.4 Biblioteca

Material Bibliográfico

Teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad la Universidad Nacional ha venido a recolectando, a lo largo de los años, material bibliográfico de excelente calidad, gracias a esto hoy cuenta con una biblioteca actualizada y funcional que constituye la principal fuente de consulta de su población universitaria. Esto se ve reflejado en nivel de consultas que tiene la biblioteca, en el año 2004 se realizaron 117.239 prestamos a la población universitaria, los cuales están discriminados así: 113.104 (96.3%) prestamos a estudiantes, 968 (1%) prestamos a profesores, 496 (0.4%) prestamos a empleados y 2.671 (2.3%) prestamos a otros.

La biblioteca, consciente de la importancia de la utilización de otras alternativas de consulta, ofrece a su población universitaria prestamos de otros medios como conmutación bibliográfica con la biblioteca británica, microfichas, videos, cassettes, revistas y CDs, los cuales representan otra opción de consulta y que en el 2004 se distribuyeron de la siguiente manera: 126 pedidos de artículos a la biblioteca británica, 25.340 préstamos de trabajos de grado, 351 préstamos de videos, 10.119 préstamos de revistas. En particular, la Universidad por medio de la biblioteca

actualizó durante el 2004, 75 suscripciones a revistas de interés para su comunidad estudiantil que cada día requiere de información actualizada y confiable.

Además, la biblioteca presta el servicio de búsqueda de bibliografías a personas pertenecientes a la comunidad académica y a terceros, con este servicio se beneficiaron en el 2004, 107 personas que requerían algunas bibliografías sobre investigaciones y trabajos de grado desarrollados en la Universidad.

De igual forma, la Universidad prestó el servicio de préstamos ínter bibliotecarios que durante el 2004 ascendieron a 285 de los cuales 229 fueron a nivel nacional y 56 a nivel local.

Convenios Ínter bibliotecarios

La biblioteca además tiene convenios de donación y préstamo de material bibliográfico con las siguientes instituciones:

- Escuela Colombiana de Ingeniería .
- Pontificia Universidad Javeriana.
- Universidad de los Andes.
- Universidad de Antioquia.
- Corporación Autónoma de Occidente.
- Universidad de Cauca.
- Universidad del Norte.
- Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Universidad del Bosque.
- Universidad de la Sabana.
- Universidad EAFIT.
- Todas las sedes de la Universidad Nacional de Colombia.

Inversión en Adquisición

La Biblioteca de la Sede esta orientada básicamente a suplir las necesidades de información surgidas en los docentes, estudiantes, administrativos y demás personas de la Universidad

Nacional, de otras universidades y entidades que encuentran en esta biblioteca la mejor oportunidad para documentarse.

Año tras año la biblioteca de la Sede ha crecido, los niveles de utilización son cada vez mayores, debido al crecimiento de la población estudiantil y al gran reconocimiento que tiene dentro de la región.

Durante estos tres últimos años, la Dirección de Recursos Universitarios ha realizado una inversión considerable en el fortalecimiento del acervo bibliográfico de las Bibliotecas de la Sede, de igual manera, se ha procurado la suscripción a los diferentes periódicos y nacionales e internacionales; así como también bases de datos y conmutación bibliográfica.

De esta manera la Universidad asignó para el 2004 la suma 215 millones para la compra de 59 equipos, 55 millones para contratación de personal calificado, de 58.5 millones de pesos para la adquisición de revistas y 49.4 millones de pesos para libros, además se contó con la suma de 2.148 libros donados.

5.1.3.1.5 Publicaciones

Producción Bibliográfica

El Centro de Publicaciones de la Sede apoya actividades administrativas y académicas, su función principal está orientada a la edición, impresión y publicación de textos producidos en la Sede por los diferentes actores que la conforman, tal es el caso de estudiantes, docentes y administrativos; esto conlleva a tener canales de comunicación efectivos entre las dependencias administrativas y académicas de la Sede y de la misma manera permite la proyección de la Universidad Nacional en la región y en el país.

En el 2004 el Centro de publicaciones realizó 1.907 producciones de material bibliográfico entre libros, revistas y otros. Este centro además de editar, imprimir y publicar las cantidades anteriores, también prestó el servicio de impresión y diagramación para 300 ejemplares de la revista Punto Crítico y 600 ejemplares de la revista Magma solicitados por estudiantes.

5.1.3.1.6 Laboratorios

Laboratorios, Prácticas y Actividades de Investigación

En búsqueda del progreso científico tecnológico se ha impulsado la promoción del desarrollo de la investigación para la aplicación de las ciencias y la tecnología a la solución de los problemas estratégicos del país, por ello se han impulsado proyectos como “Cualificación y Desarrollo de los Laboratorios de la Sede”, en el cual se ejecutaron varios subproyectos que permitieron el soporte de las diferentes actividades desarrolladas en los diferentes laboratorios, para ello la dirección de recursos universitarios realizó una gestión entorno a la inversión, contratación de personal y presupuesto para el funcionamiento de los laboratorios y salas de micros respondiendo al dinamismo de las labores de docencia, investigación y extensión.

La inversión en equipos de laboratorio fue de 575 millones de pesos por adquisición de 526 equipos, 100 millones de pesos por servicios técnicos y 105 millones de pesos por materiales y suministros, gracias a esto se realizaron 24 actividades de Investigación y 196 prácticas de docencia que garantizaron el desarrollo de procesos científico tecnológicos para la Sede.

Investigación

Con el fin de promover la investigación en la Universidad desde el año 2003 se han coordinado acciones entre la Vicerrectoría de la Sede y el departamento de investigaciones de Manizales DIMA, propiciando el mejoramiento continuo de los procesos de investigación mediante la aplicación de políticas e instrumentos dirigidos a los grupos de trabajo académico, las líneas de investigación de los pregrados y los postgrados y a los investigadores.

El DIMA financia proyectos de investigación en la Sede, fomenta la presentación de proyectos de investigación a entidades externas, difunde los productos de investigación, internacionalizando la investigación en la Sede, y estimula la actividad investigativa de grupos e investigadores.

Por otra parte la Dirección de Investigaciones diseña instrumentos variados que incluyen concursos de méritos para asignación de recursos a proyectos, apoyo a postgrados,

financiación de semilleros de pregrado y estímulos a la visibilidad y productividad académica. Paralelamente, se desarrollaron esquemas administrativos para facilitar la presentación de propuestas a entidades financiadoras externas tanto de proyectos como de pasantías y becas para formación avanzada.

En el 2004 se asignaron recursos para esta Dirección por 1300 millones de pesos, los cuales se destinaron para financiar los siguientes proyectos, los cuales hicieron uso del 96% del presupuesto asignado:

- Estudio de las propiedades físicas de nuevos materiales magnéticos.
- Identificación automatizada de voces eufónicas y disfuncionales en la ciudad de Manizales.
- Gestión del Talento Humano y estrategia empresarial en Colombia.
- Cuencas experimentales urbanas, caso Manizales, fase 1. Caracterización e instrumentación.
- Estudio fisicoquímico de productos vegetales de baja humedad.
- Vivienda informal en ladera en el marco del hábitat marginal.
- Desarrollo de algoritmos para la clasificación de café cereza empleando técnicas de visión artificial.
- Tres historias, tres ciudades: Armenia, Pereira y Manizales.
- Análisis automatizado de señales cardíacas.
- Aula virtual para extensión en gestión cultural y comunicativa.
- Las coberturas vegetales en el control de la erosión.
- Variabilidad espacial de la mineralogía de arcillas y la fertilidad de los suelos en la región andina central colombiana.
- Crecimiento por depósito de materiales semiconductores diluidos magnéticamente de baja dimensionalidad del tipo $II_{(1-x)}A_{(x)}VI$ y su caracterización óptica y estructural
- Producción de biodiesel a partir de aceites de palma y de higuera por un proceso de reacción-separación catalizado por enzimas inmovilizadas.
- Programa de incorporación de doctores: a. Desarrollo de competencias para el comportamiento ético gerencial. B. Vibraciones de estructuras: Análisis de daño y control automático. C. Puentes de bóvedas en la región del alto Cauca: una tradición constructiva olvidada. D. Metodología de planificación para el desarrollo urbano

sostenible y diseño de un sistema de evaluación de la sostenibilidad en ciudades medianas de América latina. E. Modelo integral para mejorar el nivel de efectividad de los sistemas de producción en empresas del sector metalmeccánico de Manizales.

- Síntesis y caracterización de materiales nanoestructurados con aplicaciones catalíticas potenciales.
- Análisis y diseño de operaciones de separación no convencionales.
- Automatización y control de equipos en los laboratorios de procesos productivos en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Estudio de las propiedades fisicoquímicas de nanoestructuras porosas de aluminio anodizado.
- Modelado de superficies de forma libre empleando técnicas de visión artificial.
- Pensamiento, creatividad y filiación en la educación superior.

Además durante el año 2004 se apoyaron las siguientes actividades:

- Estudios de maestría y doctorado.
- Programas de jóvenes investigadores.
- Estudiantes de pregrado con calidad de estudiantes auxiliares participantes en grupos de trabajo académico GTA reconocidos por Colciencias y dirigidos por profesores de programas de formación avanzada que adelantan proyectos de investigación.
- Pasantías en el extranjero para profesores y estudiantes que se valieron de 27 millones de pesos para poderse realizar.
- Asistencia a eventos académicos internacionales, en los cuales la Universidad aportó 19 millones de pesos.
- Semilleros de investigación en pregrado que cuentan con un presupuesto de 74 millones de pesos.
- Proyectos de convocatoria multidisciplinar con un apoyo económico aproximado de 74 millones de pesos.
- Convocatoria conjunta de la Universidad Nacional y Universidad de Caldas, en la cual se invirtió 90 millones de pesos aproximadamente.
- Proyectos de incorporación de doctores en los cuales se invirtieron aproximadamente 100 millones de pesos.

En el año 2004 se recibieron recursos externos por parte de Colciencias por valor de 34 millones de pesos y por parte de Corpocaldas por valor de 20 millones de pesos.

Además el DIMA entregó 25 computadores a profesores investigadores, obtuvo 7 registros de software e indexó 7 artículos en revistas internacionales.

5.1.3.1.7. Transporte

Transporte y Correspondencia

La Universidad cuenta con la oficina de transporte y correspondencia la cual se encarga del correo interno entre las dependencias y del correo externo hacia algunas entidades, además coordina y planea el transporte terrestre y aéreo para prácticas académicas dentro y fuera de la ciudad, para transporte de la comunidad académica entre los campus y para transporte de conferencistas o docentes invitados a eventos realizados por la Institución, en este sentido la Universidad se encarga de gestionar la compra de tiquetes para el personal docente y administrativo en Colombia y el exterior y de la logística, cambios de horarios, facturas y pagos pertinentes.

Para cumplir con estas actividades la Universidad cuenta con:

- 2 mensajeros encargados del correo interno.
- 3 conductores de planta y 1 conductor por contrato.
- 2 busetas con capacidad para 30 y 24 pasajeros respectivamente.
- 2 microbuses de 13 y 10 pasajeros respectivamente.
- 1 camioneta toyota con capacidad para 10 pasajeros.
- 1 camioneta truper con capacidad para 10 pasajeros.

En el año 2004 hubo un gran volumen de prácticas universitarias dentro y fuera de la ciudad por lo que se hizo necesaria la elaboración de contratos adicionales con empresas de transporte de pasajeros particulares.

5.2 AREA EXTERNA

5.2.1 RELACIONES PRIMARIAS

5.2.1.1 Familia del Trabajador

5.2.1.1.1 Descripción Demográfica

Los registros acerca de esta y otra información correspondiente a la familia del trabajador se encuentra recopilada en los fondos de trabajadores, cuando se preguntó al respecto en la oficina de personal la respuesta que se obtuvo es que, por ser un proceso dispendioso, la Universidad no tiene un conocimiento muy exacto de la situación familiar de sus empleados. A esto se suma el hecho que cuando se quiso recopilar alguna de esta información los empleados no se mostraron prestos a darla, aunque la dependencia encargada no es muy clara al respecto.

En general, es muy preocupante que se encuentre información muy detallada acerca de los estudiantes y que no existan registros a cerca de la familia de los empleados, los cuales en comparación con los estudiantes representan una baja proporción de la comunidad universitaria. Además la Institución esta perdiendo la oportunidad de acercarse mas a sus empleados, sus familias y sus metas a las metas de la Universidad.

Toda esta situación evidencia falta de gestión por parte de la Sede, pues no se puede amparar en la premisa de que esa es la función de los fondos o en que la comunidad de la Universidad Nacional de Colombia es amplia y diversa y por ello es muy difícil su conocimiento, también demuestra la falta de estrategias para convencer a sus empleados de dar la información precisa para el conocimiento real de la comunidad universitaria y la falta de creatividad para acopiar la información necesaria pues podría tomar las estadísticas de los fondos de empleados de la Universidad y hacer una aproximación a la realidad.

En conclusión, la Universidad como empresa no puede ser ajena ni insensible antes las necesidades de la familia del trabajador y para prestar un apoyo pertinente y eficaz debe conocer sus carencias.

El listado de información no disponible se enuncia a continuación:

- Distribución por Estado Civil.
- Indicador de Personas a Cargo.
- Vivienda del Trabajador y su Familia.

Pensionados

El porcentaje de pensionados de la Universidad Nacional Colombia Sede Manizales en el año 2004 es aproximadamente del 33% y cumple con ellos todas las reglamentaciones legales vigentes. A pesar de que la Universidad cumple con todos sus pensionados hace falta que se realicen programas de preparación para la jubilación y que la Institución se mantenga en contacto con estas personas, pues es importante que aproveche la experiencia y el conocimiento que estos puedan tener para aportar en cuanto a docencia, investigación y conocimiento de las actividades de la Institución.

5.2.1.1.2 Servicios de Bienestar

Salud a la Familia del Empleado

La Universidad, en búsqueda de cubrir las necesidades y expectativas de los empleados y sus familias afilio en el 2004 a través de UNISALUD a 846 beneficiarios, los cuales reciben todos los beneficios del servicio en la categoría “Servicios Sociales de la Empresa al Trabajador” en la variable “Salud general” de los empleados.

Educación para la Familia

Actualmente la educación se ha convertido en una prioridad en la vida de cada persona y en la de su familia, es por esto que la Universidad Nacional mediante el Acuerdo del Consejo Superior Universitario 87/97, acta 27 del 9 de diciembre, apoya a sus empleados en el logro de sus metas educativas con la exoneración en las matriculas para los hijos vinculados en calidad de estudiantes a la Institución.

Actividades recreativas y Actividades Familiares

La realización de estas actividades esta en manos de la oficina de recreación y deportes de la Universidad y en las dependencias encargadas dentro de los fondos de empleados.

En el año 2004 se ofrecieron por parte de esta dependencia la realización de vacaciones recreativas para los hijos de los empleados, aunque no existe un registro escrito de asistencia y duración. Por otro lado los fondos realizaron cursos, vacaciones recreativas y fiestas para los hijos y las familias de sus asociados.

En general estas actividades no están documentadas en la oficina y en los fondos las manejan de manera interna y particular.

5.2.1.2 Exalumnos

5.2.1.2.1 Corporación de egresados

La asociación que agrupa a los egresados de la Universidad se llama: *Corporación de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales CEUNAL* la cual presenta su gestión en el año 2004 a continuación:

Miembros Activos

La Corporación tiene dos tipos de egresados, el primero lo conforman quienes solamente están en la base de datos y el segundo corresponde a los miembros activos de CEUNAL que han cancelado una cuota única vitalicia de \$76.300, entre los beneficios que estos últimos adquieren podemos tener en cuenta el convenio que se hizo con la oficina de extensión para que estos tengan un descuento del 15% en los programas que dicha oficina ofrece, así como también los convenios que CEUNAL ha realizado con otras universidades de la ciudad como la Universidad Autónoma, la Universidad de Manizales y la Universidad de Caldas, cada una ofrece descuentos especiales, desde el 5% hasta el 25%, dependiendo del programa para los miembros activos de CEUNAL.

Actividades Realizadas

CEUNAL, realiza un contacto vía E-mail con los egresados mínimo 3 días a la semana, enviando información sobre temas de interés, actividades académicas, sociales y culturales entre otras, que se realizarán en la Universidad o fuera de ella, también se informa sobre vacantes, convocatorias, asesorías, consultorías y licitaciones tanto del sector público como del sector privado (la Corporación tiene cerca de 2.500 correos). En el formato de actualización de datos se conocen los estudios realizados posteriores al pregrado y se crea con ellos un perfil personal para tener en cuenta en dichas ofertas laborales.

En el año 2004 se afiliaron 28 personas a la corporación ayudando significativamente al crecimiento y desarrollo de la misma.

Desempeño Laboral de los Egresados

No se tiene una cuenta exacta del número de Egresados del 2004 puesto que algunos de ellos no tienen conocimiento de la corporación y por ello nunca llenan el formato, revisando en el sistema se encontró que tenemos 506 egresados del año 2004 en nuestra base de datos discriminados así :

- Noventa y tres Egresados (93) de administración de empresas de los cuales 1 es docente vinculado a la Universidad, 2 son administrativos vinculados a la Universidad y 20 trabajan en otras empresas.
- Treinta y uno Egresados (31) de Administración de Sistemas Informáticos de los cuales 1 es docente vinculado a la Universidad, 1 es Administrativo vinculado a la Universidad y 12 trabajan en otras empresas.
- Cincuenta Egresados (50) de Arquitectura de los cuales 10 trabajan en empresas diferentes de la Universidad Nacional.
- Setenta y siete Egresados (77) de Ingeniería Civil de los cuales 11 trabajan en empresas distintas de la Universidad Nacional.
- Cincuenta y dos Egresados (52) de Ingeniería Eléctrica de los cuales 6 trabajan en empresas distintas de la Universidad Nacional.

- Ochenta Egresados (80) de Ingeniería Electrónica de los cuales 11 trabajan en empresas distintas de la Universidad Nacional
- Ochenta Egresados (80) de Ingeniería Industrial de los cuales 2 son docentes vinculados a la Universidad, 2 son administrativos vinculados a la Universidad y 13 trabajan en empresas.
- Cuarenta y tres Egresados (43) de Ingeniería Química de los cuales 1 es docente vinculado a la Universidad y 8 trabajan en otras empresas.

La Corporación de Egresados de la Universidad Nacional Sede Manizales CEUNAL, maneja un formato de actualización de datos que los egresados pueden llenar vía Internet en la página Web de la Universidad o personalmente acercándose a la oficina de CEUNAL.

Entre los proyectos de la Corporación para el futuro esta la idea de realizar una revista o boletín informativo para los egresados de la sede y toda la comunidad universitaria en general, en la cual los egresados tendrán su propio espacio para opinar o plasmar temas de interés.

5.2.2 RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES

5.2.2.1 Servicios de Extensión

5.2.2.1.1 Servicios a terceros

Servicios Prestados

La Sede Manizales mediante los espacios creados para apoyo a la Docencia e Investigación durante el 2004 recibió ingresos por un valor de 234 millones de pesos gracias a la elaboración de ensayos, muestreos, alquiler de espacios y equipos a favor de terceros, es decir, empresas de la región que solicitaron 847 servicios de esta clase a la Universidad Nacional.

5.2.2.1.2 Servicios a la Comunidad

Cursos de Extensión

El conocimiento pierde su sentido si no se comparte, por ello la Universidad pensando siempre en cumplir con su misión educativa desarrolla cursos de extensión en el marco de convenios con otras instituciones pertenecientes y no pertenecientes al sector educativo. Es así como en el 2004 se realizaron cursos y convenios como:

- 46 proyectos de extensión discriminados así:
 - Educación continuada.
 - Gerencia financiera.
 - Administración para no administradores.
 - Técnicas de estudios de métodos y tiempos.
 - Cursos introductorios de Matemáticas.
 - Inglés para ciencia y Tecnología.
 - Inglés para negocios.
 - Formación en Idioma Portugués.
- 2 proyectos de extensión solidaria, uno de ellos con la clínica psiquiátrica de Villamaria San Juan de Dios.
- 1 Asesoría de apoyo en la capacitación de las PYMES de Caldas, por la cual la Universidad se prepara para recibir un galardón en julio de 2005.
- 8 contratos interadministrativos que generaron ingresos de 31.4 millones de pesos para la Universidad.
- Interventorias.
- Convenios.

En total durante el año 2004 la Institución recibió 364 millones de pesos e hizo una inversión aproximada para la realización de estos proyectos de 224 millones de pesos. Además los registros de participación en estos cursos fueron:

Número de horas participación de docentes en cursos de extensión: 1698

Número de personas participantes en estos cursos: 920

Aprendizaje de Lenguas Externas ALEX

Se creó a partir del acuerdo 023/ 2001 consejo superior para que todos los estudiantes cursen cuatro niveles de un idioma con un intensidad de cuatro horas semanales, los idiomas que se ofrecen son:

- Francés
- Inglés
- Italiano
- Alemán

En el año 2004 participaron bajo el acuerdo un total de 1400 estudiantes y dentro del marco del convenio existente entre la Universidad de Caldas y Universidad Nacional se beneficiaron 25 estudiantes de la Universidad de Caldas.

El programa cuenta con 60 equipos en los campus Palogrande y La Nubia y un software especializado llamado *TELL ME MORE* instalado en las salas de vídeo, audio, para clubes de conversación. Estos equipos están organizados en salas de la Universidad en las cuales se dan las clases, se hacen prácticas extraclase y en donde se manejan horarios extendidos para los estudiantes que deseen practicar.

Los cursos de idiomas para personas que no están cobijadas por el acuerdo tienen un costo de 60.000 pesos semestrales y ofrecen los siguientes programas de estudio:

- Portugués.
- Inglés de negocios.
- Inglés de Ciencia y Tecnología.
- Diplomado de Inglés.

El Programa ALEX para el segundo semestre de 2004 programó varios cursos de educación continuada, con las siguientes características:

- Inglés básico Colegio San Gabriel, 40 estudiantes.

- Inglés para Negocios. Intensidad 60 Horas.
- Inglés para Ciencia y Tecnología. Intensidad 60 Horas.
- Programa de formación en idioma Portugués. Intensidad 60 Horas.
- Inglés para niños de profesores y administrativos. Intensidad 40 horas.
- Inglés Nivel II para profesores y administrativos.
- Inglés Nivel III para profesores y administrativos.
- Inglés I (estudiantes no cobijados por el Alex) Intensidad 48 horas.
- Inglés II (estudiantes no cobijados por el Alex) Intensidad 48 horas.

5.2.2.1.3 Conexiones con la Comunidad Empresarial

Participación en Alianzas y convenios de cooperación

La Universidad Nacional en su compromiso con el desarrollo de la sociedad de la cual hace parte. Emprende acciones con el fin de fortalecer sus relaciones con otras organizaciones por medio de alianzas y convenios, labor conjunta que fortalece la gestión social de la Universidad.

Por ello durante el 2004 realizó convenios de cooperación con las siguientes Instituciones:

- Cámara de Comercio de Cartago.
- Escuela de carabineros.
- Emtelsa.
- Alcaldía Municipal de Manizales.
- Comité de cafeteros.
- ANDI.
- ACOPI.
- Incubadora de Empresas de base tecnológica de Manizales.
- INFIMANIZALES.
- PNDU (Programa de Naciones Unidas).

Participación y Cooperación Interinstitucional

Con el deseo de dar continuidad al fortalecimiento de lazos interinstitucionales, en los que además se da un beneficio mutuo de conocimientos y experiencias, la institución participó activamente en eventos convocados por otras instituciones como: La convocatoria realizada por INFIMANIZALES para el Proyecto de vigilancia y verificación mediante interventoría técnica, administrativa y contable sobre la ejecución del Teatro Fundadores en el cual participó, por medio de la oficina de extensión para proyectos especiales, la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

Por otra parte, la Universidad Nacional ha puesto su conocimiento al servicio de la comunidad, a través de diversos espacios, aportando a la solución de problemas sociales e idoneidad para la reflexión de la realidad actual y por ello en el 2004 brindó apoyo a las siguientes instituciones:

- Actuar por Caldas.
- Aguas de Manizales.
- Alcaldía de Manizales.
- Cámara de Comercio de Manizales.
- Corpocaldas.
- DANE.
- EMAS.
- ICETEX.
- ICBF.
- Universidad de Manizales.

Así termina el informe social del año 2004 para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales con el cual el lector puede tener un acercamiento a la realidad de la Institución y quizá sacar sus propias conclusiones acerca de las fortalezas de la gestión social de la Universidad, la problemática existente y posibles soluciones a ella.

Ahora se da inicio al capítulo final de este trabajo en el cual se plantea un modelo de balance social para la Institución, el cual hará uso del informe social presentado en este capítulo, para

así iniciar con la aplicación de un instrumento que, como se ha dicho, permitirá medir, planear y evaluar la gestión social de la Universidad en un periodo y frente a metas determinadas.

CAPÍTULO 6 PROPUESTA DE UN MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

Como ya se ha dicho, el balance social es un instrumento de gestión que permite a las organizaciones planear, dirigir, registrar, controlar y evaluar cuantitativa y cualitativamente su gestión social durante un periodo de tiempo determinado y frente a metas pre establecidas. Es por ello que las organizaciones están implementando diferentes modelos de balance social que se acomoden a sus actividades. De aquí nació la necesidad de realizar este trabajo, pues el modelo planteado por la ANDI y otros modelos existentes no cubren las expectativas de una institución pública y educativa de tanto carácter e importancia como la Universidad Nacional.

En el presente capítulo se muestra el modelo de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales en el cuales se encuentra contenida información muy relacionada con las variables e indicadores propuestos para el desarrollo del informe social que se presentó anteriormente.

Con el objetivo de facilitar el entendimiento del modelo de balance social el capítulo se dividirá en dos partes esenciales, la primera es la definición de las variables e indicadores planteados para el modelo de balance social para la Universidad y la segunda corresponde al cuadro de balance para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales propuesto por las autoras. La explicación algunos de los objetivos y cálculos de las variables, indicadores y sub indicadores aparecen contenidos en el Anexo 2

6.1 VARIABLES E INDICADORES

Básicamente, el cuadro de variables e indicadores surgió del proceso metodológico y del informe social previamente diseñados, pues en ellos se establecieron los datos que se debían recopilar y los indicadores, variables y áreas temáticas en donde estos se agruparían. Así, a continuación se presentan las variables, indicadores y sub indicadores para cada campo y para cada área en la Tabla 6, los cuales, para la aplicación, deberán ser escogidos, por un grupo conformado por representantes de las dependencias y la Vicerrectoría, de acuerdo a la importancia que representen para la Institución:

Tabla 6: cuadro de variables, indicadores y sub indicadores para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

AREA	COMUNIDAD	CATEGORIA	VARIABLE	INDICADOR	SUB-INDICADOR	
Area Interna	Empleados	Características socio-laborales	Descripción demográfica	Distribución por labor		
				Participación por género		
				Contratación y generación de empleo	Distribución por clase de contrato	
				Conocimiento de la población docente	Procedencia geográfica de los empleados	
					Docentes por categorías	
					Docentes por formación	
			Docentes por dedicación			
			Relaciones laborales	Asociación sindical		
				Fondos, cooperativas y asociaciones		
				Participación democrática		
			Salarios y prestaciones	Prestaciones sociales		
				Beneficios para educación		
		Manejo de personal	Estabilidad laboral e índice de rotación	Tiempo promedio de vinculación		
		Servicios sociales de la empresa al personal	Salud general	Medicina asistencial		
				Medicina preventiva		
				Salud ocupacional	Accidentalidad	
					Enfermedad profesional	
			Maternidad			
			Enfermedad Común			
			Programas y actividades		Exámenes de ingreso	
					Exámenes periódicos	
				Programa de vigilancia epidemiológica, conservación auditiva y riesgo químico		
				Programa de riesgo biológico		
			Bienestar Social	Vivienda		
				Deporte		
				Actividades de integración		
				Actividades de reconocimiento		
			Integración	Comunicación organizacional	Medios	Medios internos
						Medios externos
				Estrategias comunicativas		
		Estudiantes	Características sociales	Descripción demográfica	Discriminación de estudiantes	
					Distribución por género	
Distribución por jornada						
Distribución por facultad						
Distribución por estrato social						
Distribución por regiones						
Selección de aspirantes	Admisiones			Porcentaje de aspirantes		
				Índice de selección		
	Deserción y reingreso			Índice de deserción		
				Índice de reingreso		
Elecciones estudiantiles	Participación democrática					
Servicios de bienestar estudiantil	Salud		Medicina general	Índice de atención		
				Índice de inasistencia		
				Índice de atención por urgencias		
				Ahorro para el estudiante		
	Salud oral	Índice de atención para odontología				

					índice de inasistencia para odontología
					Índice de nuevas consultas
					Índice de atención por urgencias
					Índice de atención para higiene oral
					índice de inasistencia para higiene oral
					Índice de nuevas consultas
				Programas de prevención y educación en salud	
				Póliza de seguros	Porcentaje de utilización
			Bienestar	Deporte	Porcentaje de participación en deporte formativo
					Porcentaje de participación en deporte competitivo
					Porcentaje de participación en deporte recreativo
				Capellanía	Índice de actividades realizadas
					Cobertura
				Psicología	Índice de actividades realizadas
					Cobertura
				Apoyo en alimentación	Índice de selección
					Porcentaje de asignación a cada modalidad
					Porcentaje de utilización del espacio del restaurante
				Apoyo en vivienda	Ahorro calculado para el estudiante
					Índice de selección
			Porcentaje de utilización del espacio de residencias		
			Financiación de matrículas	Ahorro calculado para el estudiante	
				Índice de selección para reliquidación	
				Porcentaje de participación en el convenio con ICETEX	
			Reconocimiento a la excelencia	Porcentaje de participación en el programa PAES	
				Porcentaje de estudiantes con matrícula de honor	
				Porcentaje de estudiantes con exención de matrícula por mejor puntaje de admisión	
				Porcentaje de estudiantes con reconocimiento en matrículas por actividades deportivas	
Servicios compartidos	Bienestar social	Cultura formativa y recreativa	Participación de la comunidad en actividades de cine, teatro, música y danza.		
			Infraestructura física	Distribución de la inversión	
		Infraestructura	Infraestructura tecnológica	Distribución de la inversión	
				Servicio de internet	
				Página Web	
		Centro de medios audiovisuales	Nivel de utilización de los equipos		
			Nivel de utilización de las aulas especiales		
		Biblioteca	Nivel de utilización de material bibliográfico	Porcentaje de préstamos domiciliarios	
				Porcentaje de préstamos para la sala	

					Discriminación de préstamos bibliográfico a la comunidad universitaria
					Nivel de utilización de otras alternativas de consulta
				Convenios interbibliotecarios	Porcentaje de préstamos interbibliotecarios nacionales y locales
					Número de convenios
				Adquisiciones	Inversión en fortalecimiento físico y bibliográfico
					Porcentaje de títulos, revistas, CDs, videos, entre otros, adquiridos
					Porcentaje y concepto de donaciones
			Publicaciones	Producción Bibliografica	
			Laboratorios	Laboratorios, practicas y actividades de investigación	Distribución de la inversión
					Nivel de participación de las investigaciones
					Nivel de participación de los laboratorios
					Nivel de participación de las prácticas
					Nivel de participación de servicios a terceros
			Transporte	Nivel de utilización	
Área externa	Relaciones primarias	Familia del trabajador	Descripción demográfica	Distribución por estado civil	
				Indicador de personas a cargo	
				Porcentaje de pensionados	
		Servicios de bienestar	Cobertura en salud a la familia del empleado		
			Apoyo en educación a la familia del empleado		
			Realización y participación en actividades recreativas y familiares		
	Exalumnos	Corporación de egresados	Nivel de participación de los egresados en la corporación		
			Indicador de participación en las actividades realizadas		
			Conocimiento acerca de la situación laboral de los egresados		
	Relaciones con otras organizaciones	Servicios de extensión	Servicios a terceros	Porcentaje de servicios prestados	
			Servicios a la comunidad	Participación de la comunidad en cursos de extensión	
			Conexiones con la comunidad empresarial	Participación en alianzas y convenios de cooperación	
				Indicador de actividades realizadas en el marco de los convenios	
				Participación y cooperación interinstitucional	

6.2 FORMULACIÓN DEL MODELO DE BALANCE SOCIAL-MBS PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

Tal como esta planteado al inicio de trabajo, uno de los objetivos de este es el planteamiento de un modelo de balance social (MBS) para la Institución, el cual conlleva a la elaboración de ciertas variables e indicadores que cubran todas las áreas de modo que se pueda calcular la eficiencia, eficacia, efectividad e impacto de las acciones sociales emprendidas por la Institución, de manera que le permita palpar y medir el cumplimiento de la responsabilidad social.

El MBS se halla resumido en el cuadro de balance, el cual persigue cubrir todas las áreas en donde exista inversión social, es decir en donde existan acciones que beneficien a la comunidad interna y externa de la Institución y donde también se pueda comparar el rendimiento de estas acciones respecto a resultados esperados y a periodos anteriores.

La realización del informe social de la Sede (Capítulo 5 de este texto), el cual se considera como el primer paso antes de aplicar un MBS (ANDI y otros, 2001), es también el lugar en el que nacen las variables e indicadores y el complemento para el cuadro de balance que resume el proceso de planeación y control de la gestión social de la Universidad.

Pues bien, el paso siguiente es la presentación del cuadro de balance en el cual básicamente se muestran las variables e indicadores, el estado actual, la meta a cumplir y la diferencia entre el estado actual y la meta. En el modelo de balance social propuesto se incluye el cuadro comparativo entre dos periodos con el objetivo de hacer una paralelo con la gestión del periodo anterior, la inversión monetaria hecha por la Universidad para alcanzar las metas propuestas y el cálculo de la inversión monetaria efectiva en el cumplimiento de estas.

A continuación se presenta el cuadro de balance social para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales y la interpretación de sus componentes (Tabla 7):

<i>Variables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Estado Anterior (2004)</i>	<i>Meta planteada (para 2005)</i>	<i>Estado Actual (2005)</i>	<i>% de cumplimiento respecto a la meta</i>	<i>Se cumplió la meta?</i>
------------------	------------------	-------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---	----------------------------

Tabla 7: Cuadro De Balance Para La Universidad Nacional De Colombia Sede Manizales

6.2.1 Columna 1. Variables: En ella se anotan las variables, indicadores y sub indicadores que el comité conformado por Vicerrectoría y los representantes de las dependencias y departamentos eligieron como preponderantes para el periodo. *Ejemplos: Beneficios para Educación, Accidentalidad.*

6.2.2 Columna 2. Prioridad: Es el grado de importancia que tiene para la Institución el cumplimiento de la meta para cada variable o indicador. Esta priorización varia año tras año pues las necesidades de la Universidad pueden cambiar de acuerdo a la importancia que en la cotidianidad van asumiendo las variables. La escala de priorización va de 1 a 3 siendo 1 para variables no tan prioritarias o con prelación baja, 2 para variables medianamente prioritarias las cuales requieren atención urgente y 3 para variables muy prioritarias que se denominan emergencias las cuales deben tener una atención inmediata. El uso de factores de priorización restringidos funciona si las personas encargadas de este proceso asumen una posición crítica y segura respecto a las prioridades. *Ejemplos: La Universidad desea que sus empleados estén mejor capacitados por lo que es muy importante aumentar el número de empleados que estudian por ello la prioridad es 3, El índice de accidentalidad es bajo y las capacitaciones necesarias ya se hicieron por lo que las acciones no son urgentes ni tienen que ser inmediatas por ello la prioridad es 1.*

6.2.3 Columna 3. Estado Anterior (2004): Es el resultado de las variables en el periodo anterior al que se quiere evaluar, en este caso el año 2004, la información para el primer año que se aplique el balance sale, en parte, del informe social (Capítulo 5). Esta columna es importante porque permite comparar el crecimiento de una variable entre dos periodos. *Ejemplos: La cantidad de empleados que realizaron estudios en este periodo es de 15, El índice de accidentalidad en el 2004 fue de 0.03%.*

6.2.4 Columna 4. Meta: Es el resultado cuantitativo que se quiere lograr, este puede estar expresado en porcentaje, cifras, cantidades, etc. según la variable o indicador del que se este tratando. “Las metas deben acordarse con base en los antecedentes de la empresa en este campo de actividad, en los resultados anteriores y en la situación que se prevé. La meta debe ser realista y alcanzable en el periodo y no necesariamente superior a la del periodo anterior” (ANDI y otros, 2001. Pág. 91). *Ejemplo: Respecto a la cantidad de empleados realizando estudios la empresa tenia como meta aumentarlo a 16 entonces en la columna se anota 16, En Accidentalidad la meta era reducirla a 0.01%, en la columna se pone 0.01%.*

6.2.5 Columna 5. Estado Actual (2005): Es el resultado alcanzado al final del periodo que se quiere evaluar. *Ejemplos: La cantidad de empleados que realizaron estudios en al 2005 es de 17, El índice de accidentalidad del periodo actual es de 0.02%*

6.2.6 Columna 6. Porcentaje de Cumplimiento Respecto a la Meta: Es la diferencia en porcentaje entre el estado actual (Columna 5) y la meta planteada para ese periodo (Columna 4). Hay que tener en cuenta que en los indicadores en donde el ideal es que el estado actual sea mas bajo que la meta, en estos casos (como ausentismo o accidentalidad) si el estado actual es mas alto que la meta el porcentaje es negativo. *Ejemplo: En cantidad de empleados realizando estudios la meta era 16 y llego a 17 lo cual representa que la meta se cumplió y se superó en un 6,25% en la columna se escribe +6,25% que es el resultado de la operación $((17*100)/16)-100$, En accidentalidad la meta era reducirla al 0.01% pero el resultado fue de 0.02%, es decir que la meta no se cumplió, aunque el resultado es mas alto que la meta, es negativo o sea que en la columna se escribe -100% que resulta de la operación $((0.02*100)/0.01)-100$.*

6.2.7 Columna 7. ¿Se cumplió la Meta?: En esta columna se escribe Si o No de acuerdo a si la meta se alcanzó o no, esto permite observar si las metas propuestas se cumplieron comparándolas con su prioridad. *Ejemplo: En la variable de Beneficios para Educación la meta se cumplió entonces en la columna se coloca la palabra “Si” y para la variable Accidentalidad la meta no se cumplió por lo que se pone la palabra “No”*

<i>Variables</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Estado Anterior (2004)</i>	<i>Meta planteada (para 2005)</i>	<i>Estado Actual (2005)</i>	<i>% de cumplimiento respecto a la meta</i>	<i>Se cumplió la meta?</i>
Beneficios para Educación de Empleados	3	15	16	17	+6.25%	Sí
Accidentalidad	1	0.03	0.01	0.02	-100%	No

Para la implementación del modelo de balance social en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales es necesario seguir las siguientes actividades que se desarrollan en el tiempo determinado y en el orden específico que les den la Institución y el equipo de trabajo:

- Definición del plan social de la Universidad que debe responder al cumplimiento de la responsabilidad social.
- Hacer un diagnóstico social (Informe social) que incluya a todas las políticas sociales de la Institución. Este ya se realizó y se presentó en el Capítulo 5 de este trabajo.
- Definir los objetivos sociales en un trabajo conjunto entre las dependencias y la dirección de la Institución.
- Estructurar un equipo de trabajo que se responsabilice de la aplicación y mejora de este instrumento.
- El equipo de trabajo debe definir el plan a seguir para recolectar la información, hacer los cálculos necesarios, el cronograma de actividades y los recursos que se van a necesitar.
- Capacitación del equipo de trabajo en temas como responsabilidad social, política social, gestión social, balance social y en el conocimiento de los públicos de la Universidad.
- Adecuar las variables del modelo de acuerdo a los criterios fundamentados del equipo de trabajo.
- Definir fuentes, modo de recolección, tabulación y presentación de la información.
- Análisis integral de la información que procede de las variables y evaluación de estas frente al cumplimiento de las metas propuestas.
- Establecer correctivos y recomendaciones necesarias para que la Universidad tome decisiones acerca de su gestión social en el siguiente periodo.

Y así concluye la realización de este trabajo, con la propuesta de un modelo de balance social para una organización específica, este será aplicado en un trabajo posterior realizado por otros autores, cabe aclarar que las variables y columnas del cuadro de balance están sujetas a modificaciones en pro del beneficio de la Universidad.

CAPITULO 7 RECOMENDACIONES

7.1 RECOMENDACIONES PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES QUE SURGEN A PARTIR DE LA ELABORACIÓN DEL INFORME SOCIAL DE LA SEDE PARA EL AÑO 2004.

- *Área Interna*
 - La dependencia encargada de la información socio laboral de los empleados debería tener disponible y actualizado su informe de gestión no solo para presentarlo a la dirección sino para facilitar la recolección de datos al equipo de trabajo para que este se base en información veraz y corroborable y no en información que esta en la memoria de los funcionarios.
 - La vivienda es un factor importante en la tranquilidad de las personas, por tanto la Universidad debería preocuparse por al menos conocer la cantidad de empleados con casa propia y brindar posibilidades para adquisición a través de los fondos o de otras instituciones externas.
 - La Universidad cumple con todos los requisitos que la ley exige para la remuneración del trabajo de sus empleados, pero debe tener en cuenta que esto no es suficiente para el bienestar integral de las personas, por lo tanto debería desarrollar actividades de integración y celebración de fechas conmemorativas, sin quebrantar la ley de austeridad impuesta por el gobierno, sino buscando otras alternativas que vayan en beneficio del desarrollo de estas.
 - A pesar que la Institución posee buenos medios virtuales y escritos de comunicación, tiene que desarrollar estrategias comunicativas mas efectivas para lograr eficacia en el desarrollo de trámites entre las dependencias.
 - La Universidad como ente educativo debe formar a la comunidad estudiantil acerca de la importancia de la participación democrática y el criterio político, pues en la Institución los jóvenes se convierten en adultos que deben estar comprometidos con la construcción de país y la defensa de la democracia.
 - Con el objetivo de brindar tarifas justas en las matriculas de los estudiantes según su capacidad de pago la Universidad se queda corta en la confirmación de la situación socio económica, pues no sólo se pueden basar en la información

recibida por los estudiantes en el momento del ingreso y se hace necesaria una visita periódica domiciliaria que corrobore los argumentos expuestos.

- El servicio de transporte que presta la Universidad para el desplazamiento de estudiantes entre los campus debe ser continuo y bien programado para satisfacer las necesidades de la comunidad.

- *Área Externa:*

- Hace falta por parte de la Universidad el conocimiento de la familia del empleado y una preocupación mas profunda acerca de la carga económica de los empleados.
- La Universidad reconoce a la familia como núcleo básico de la sociedad por ello debería promover mas actividades para que la familia forme parte de la Institución y para que se desarrolle plenamente para lograr mejor calidad de vida en sus empleados.
- El compromiso con el estudiante no debe finalizar en el momento de su graduación, pues el representa un factor valioso dentro de la Institución y puede aportar al desarrollo de la misma desde el campo de acción en el cual se desenvuelva.
- La corporación de egresados tiene buenas políticas aunque el número de asociados es poco y las actividades que emprenden no son muy divulgadas, es por esto que la Institución debe prestarle mas apoyo, para que el buen nombre de la Universidad sea extensiva a la comunidad de egresados.

7.2 RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR EL MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES.

- Contar con el apoyo directo de Vicerrectoría que respalde el proceso de recolección de los datos cuantitativos y cualitativos necesarios para calcular las variables y la capacitación al equipo de trabajo acerca de las funciones y proyectos de cada dependencia.
- Reconocer la responsabilidad social de la Universidad.

- Estructuración de una política social que establezca lineamientos dentro de los cuales se desarrollen las acciones relacionadas con el cumplimiento de la responsabilidad social, la cual tenga aceptación y respaldo de la Vicerrectoría
- Integrar el balance social a la estrategia institucional, la cual debe incluir planes, objetivos y presupuesto y contar con la participación y el compromiso de todos los funcionarios de la Universidad.
- Realizar una jornada de conceptualización a los empleados de la Sede sobre balance social, en la cual, además de ilustrar el concepto se muestren el contenido y las ventajas para incrementar el compromiso de la Institución con el logro del objetivo no sólo por imagen sino por convencimiento.
- Definir los objetivos y las metas del balance social basados en las políticas y programas sociales, estos deben ser realistas, alcanzables y deben consultarse con las dependencias involucradas
- Para analizar los resultados se hace necesaria la interpretación de las variaciones frente a las metas pues las variables por si solas no permiten tomar medidas preventivas o correctivas.
- Las recomendaciones deben servir como punto de partida para el siguiente periodo.

CAPITULO 8 CONCLUSIONES

8.1 CONCLUSIONES TEÓRICAS

- La responsabilidad social empresarial esta inmersa en un sistema (social y económico), esto implica que no sólo debe juzgarse a la empresa como institución social sino también que cualquier valoración moral que se haga de la empresa sólo se pueda hacer a partir de los valores sociales dominantes y de lo que la sociedad espera de ella.
- El reconocimiento de la empresa como lugar social donde se producen y se comparten valores permite entender la institucionalización de la ética y esta se puede lograr sólo en la medida que los miembros de la empresa asuman su papel como precursores y encargados de la permanencia y desarrollo de las fuerzas morales de ella.
- La incorporación de las políticas sociales en el objetivo empresarial debe hacerse mediante un proceso ético de formación de valores y creencias generados en la vida laboral de los miembros de la organización e implica un compromiso organizativo integrador y un fundamento ético de la cultura organizacional.
- La conciencia de que la empresa cumple una función social ayuda a mejorar la calidad de los servicios y a su vez origina mejores resultados económicos, siendo estos el medio para el desarrollo humano que es el fin de la actividad empresarial. Lo anterior ratifica el bienestar de la comunidad como una prioridad, pues el bienestar de la Nación depende en buena parte de la dirección de las empresas.
- El proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación de la gestión y las acciones sociales en la Universidad Nacional de Colombia por su carácter innovador, práctico y trascendente, crea cada vez mas interés y participación de la comunidad en asuntos relacionados con la ética empresarial y la responsabilidad social. La realización de trabajos como los códigos éticos, la auditoría ética y el balance social en sumatoria crean un conjunto complementario que adquiere fuerza por sí mismo y que además de hacer reflexionar a la comunidad universitaria acerca de los comportamientos éticos

logrará poner en funcionamiento programas para la implementación de la ética que los trabajos individualmente no lograrían.

8.2 CONCLUSIONES METODOLÓGICAS

- Las empresas deben desarrollar procesos de aprendizaje que les permitan ampliar el horizonte de referencia de sus actividades y la comprensión de instrumentos analíticos y prácticos como el código ético, la auditoría ética, el informe social y el balance social que adquieren sentido y utilidad no por sí mismos, sino en la medida en que se integren al desarrollo de un proceso regulado bajo la interpretación de la responsabilidad social.
- Este trabajo cumple funciones importantes a nivel académico y práctico, pues no sólo sirve como un texto de consulta acerca del balance social, sino que además se constituye en un instrumento para la Universidad con el cual le es posible el planteamiento de estrategias relacionadas con el cumplimiento de la responsabilidad social y el desarrollo de guías, programas y políticas sociales.
- Este documento es una base que permite a la Universidad medir cualitativa y cuantitativamente las acciones sociales emprendidas, la inversión social realizada y la inversión realmente efectiva haciendo con ello una planeación social estratégica.
- Para la aplicación de instrumentos como el informe social en instituciones de gran envergadura como la Universidad Nacional de Colombia es necesario tener en cuenta la cantidad de información que es manejada por la Sede y que alguna se procesa de manera global lo cual no permite un análisis independiente de la Sede por lo tanto se hace necesario seguir unos pasos para discriminar la información y así evitar pérdida de tiempo para la institución y el equipo de trabajo.

8.3 CONCLUSIONES DEL INFORME SOCIAL REALIZADO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

- La Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales se rige por principios y objetivos para el desarrollo social y laboral de cada uno de sus empleados, brindándoles

estabilidad laboral, trato equitativo, formación, libertad de asociación y prestaciones sociales que van mas allá de su obligación legal lo cual es fuente generadora de motivación y satisfacción personal y profesional para el personal docente y administrativo.

- No es suficiente la remuneración monetaria para los empleados, pues los seres humanos son seres integrales que requieren de otros estímulos y cuidados, al respecto la Universidad brinda espacios para el cuidado de la salud mental y física mediante UNISALUD y la oficina de deportes, pero esta dejando por fuera otros aspectos que influyen en la tranquilidad de las personas como son la vivienda y las actividades de integración a las cuales se les presta poca atención.
- La comunicación organizacional debe procurar un ambiente propicio para el bienestar emocional de los empleados, debe cuidar que los medios tengan un canal efectivo que lleve la información de manera oportuna y debe propender que los empleados tengan un conocimiento global de la Institución, de manera que estos sean capaces de reconocer las funciones de las demás dependencias.
- La Universidad brinda la posibilidad de acceder a la educación superior a muchos jóvenes que se destacan por sus meritos académicos sin hacer ningún tipo de discriminación, además a pesar de la gran participación de estudiantes de la región también acoge a muchos jóvenes foráneos y permite libre práctica del ejercicio democrático.
- La formación integral de los estudiantes es una preocupación permanente de la Institución, es por ello que se han creado diferentes organismos que actúan en pro del cuidado de la salud, vivienda, alimentación, deporte y la permanencia de los estudiantes en sus carreras.
- En la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales el estudio y sensibilización frente a las artes y sus distintas manifestaciones constituye una parte fundamental de las actividades universitarias, por ello se han generado espacios propicios para que la valoración, tanto de la cultura universal como de las manifestaciones propias del entorno

manizalita, alcance su máximo reconocimiento por parte de la comunidad universitaria y de comunidad general.

- Hoy en día la infraestructura de la Universidad forma un conjunto armónico que además de funcional esta enmarcada dentro de los lineamientos contemporáneos de arquitectura inteligente, la multiplicidad de usos en los espacios creados y las nuevas exigencias urbanísticas.
- La biblioteca ha crecido no solo en espacio sino en recursos bibliográficos y tecnológicos acompañando y apoyando la vida académica, suministrando a estudiantes, docentes y funcionarios que realizan estudios e investigaciones el material bibliográfico necesario para la culminación exitosa de sus estudios.
- La Institución tiene diseñada una estructura de soporte y de apoyo a la actividad científica y tecnológica articulada con el desarrollo de sus grupos y centros de investigación. La pertinencia, coherencia y responsabilidad de esta se ve reflejada en una intencionalidad dirigida a su relación con el medio.
- La Universidad por medio de sus relaciones con otras instituciones contribuye de manera puntual al desarrollo de proyectos e iniciativas que facilitan a muchas empresas de la ciudad y la región enfrentar con éxito los retos de la globalización de los mercados en términos de calidad, productividad, costos y flexibilidad.
- La aplicación de instrumentos como el informe social puestos en práctica por primera vez a una institución origina una costumbre de registro de actividades y de elaboración de informes de gestión que permiten una pronta y veraz recolección de información, facilitando este proceso para futuras aplicaciones. Por lo tanto, para que la gestión social cumpla su cometido, los miembros de la organización y los miembros de la sociedad que reciben los servicios de la empresa deben realizar una reflexión profunda acerca de la importancia de este instrumento.
- Con este trabajo pudimos constatar la existencia de empresas de bienes y servicios entre ellas instituciones educativas que presentan interés por aplicar instrumentos como

el informe y el balance social, que les permite medir el compromiso social que tienen con el desarrollo integral de todas las personas que están involucradas con el cumplimiento de las metas organizacionales y la construcción de país.

- La realización del informe social nos permitió apreciar la importancia del trabajo en equipo de todos los miembros de la Universidad y que el aporte de cada una de las dependencias es vital superando la suma de las voluntades individuales hacia el logro del objetivo común.

BIBLIOGRAFÍA

ANDI, OIT, CAMARA JUNIOR DE COLOMBIA-Capitulo Antioquia. 2001. Modelo de balance social, versión actualizada. Oficina de publicaciones OIT.

BERMÚDEZ, Melva. 1999. Trabajo de grado: Diagnóstico modelo sobre el balance social en el sector financiero en Manizales. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

BILBENY, Norbert. 1992. Aproximación a la ética. Editorial Ariel.

CANO, Doris y GRAJALES Graciela. 1994. Trabajo de grado: Modelo de balance social para las empresas de servicio Gómez Echeverri e Hijos Ltda. E inversiones Gómez H. y Cia S en C. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

CARDONA, Anabolena. 2004. Trabajo de grado: Proyecto de balance social para la empresa CI Color Siete S.A. primera fase del desarrollo de informe social. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

CASTAÑO, Carlos Felipe; OSORIO, Valentina y ZULUAGA, Felipe. 2005. Trabajo de grado: Realización de una auditoría ética en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS. 2002. Informe social 2003.

CENTRO INTERNACIONAL PARA LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO. 1984. Manual de aplicación del balance social en la empresa. Publicación por la corporación científica.

COMFAMILIARES. 2005. Informe de gestión 2004. Editores S.A.

CORTINA, Adela. 2003. Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial. Editorial Trotta.

DIAZ, Andrés Felipe. 2004. Trabajo de grado: Elaboración de un código de ética para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

DRUCKER, Peter. 1978. El empresario de la nueva era. Editorial Continental.

FERNÁNDEZ, María Isabel; GALLEGO, Mery y ORTIZ, Jaime. 1991. Balance social: fundamentos e implementación. Editorial Mundigráficas Ltda.

GALLEGO, Mery. 1999. El balance social como herramienta de auditoría organizacional. En: Revista Tecnología administrativa. Vol. 13 N° 30. Pág. 33-47.

GONZALEZ, Luis José. 2000. Ética. Editorial E Búho.

GUISAN, Esperanza. 1990. Razón y pasión en ético: los dilemas de la ética contemporánea. Editorial Anthropos.

HURTADO, Jorge Eduardo. 2005. El desarrollo integral de la Sede: una reflexión deontológico. Vicerrectoría de Sede. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

INSUASTY, Juan Pablo; PEREZ, Juan Carlos. 2003. Trabajo de grado: Propuesta de modelo de auditoría ética para empresas industriales del sector privado colombiano. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

LOPEZ, Pablo. 2004. Prestaciones sociales. Editorial Senal.

LOZANO, Josep M. 1999. Ética y empresa. Editorial Trotta.

MACINTYRE, Alasdair. 2001. Tras la virtud. Editorial Biblioteca de Bolsillo.

MEZA, Nubia Yaneth. 2004. Trabajo de grado: Proyecto de creación del modelo de balance social de la Cámara de Comercio de Manizales a nivel interno y regional. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

OIT. 1992. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Editorial Alfa Omega.

OIT. 1995. Lo que todo pequeño empresario debe saber. Editorial Alfa Omega.

RAWLS, John. 1990. Sobre las libertades. Editorial Piados.

RODRÍGUEZ, María del Pilar. 2003. Comportamiento ético gerencial en Colombia, España e Inglaterra. Traducción de inglés a español de la tesis Ph.D. Managerial ethical behaviour in Colombia, Spain and Britain. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

SAVATER, Fernando. 1991. Ética Para Amador. Editorial Ariel.

SAVATER, Fernando. 1998. La dimensión ética de la empresa. Editorial Siglo de Hombres.

SAVATER, Fernando. 1998. Ética como amor propio. Editorial Mondadori.

SENGE, Peter. 1993. La quinta disciplina. Editorial Ganica.

SINGER, Peter. 1991. Ética práctica. Editorial Ariel.

SINGER, Peter. 2001. Ética para vivir mejor. Editorial Ariel.

TABARES, Felipe. 2004. Trabajo de grado: Propuesta de un modelo de balance social en investigación y desarrollo para las empresas colombianas. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

TIFFIN, Joseph. 1960. Psicología industrial. Editorial Diana.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE. 2004. Calidad con pertinencia social, tres décadas de esfuerzo continuo (1973-2003), informe de gestión.

UNIVERSIDAD DE MANIZALES. 2004. Informe de gestión y balance social de la Universidad de Manizales.

UNIVERSIDAD DEL NORTE. 2003. Universidad del Norte 35 años. Ediciones Uninorte.

VIEIRA, Jaime. 1996. Trabajo de grado: Proyecto de mejoramiento del modelo de balance social con base en experiencias nacionales e internacionales. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

VELÁSQUEZ, Manuel. 2000. Ética en los negocios, conceptos y casos. Editorial Pearson Educación.

ANEXO 1

Datos Necesarios Para Realizar Los Indicadores Del Informe Y El Balance Social Para La Universidad Nacional De Colombia Sede Manizales.

AREA INTERNA

EMPLEADOS

- Estabilidad laboral
 - # de empleados de la Universidad (administrativos y docentes en todas sus categorías)
 - # de renunciaciones
 - # de despidos con y sin justa causa
 - # de pensionados
 - Índice de rotación
 - Tiempo promedio de vinculación

- Generación de empleo
 - Procedencia geográfica de los empleados o %de empleados de cada zona geográfica
 - Tipo de contratación
 - # de contratos a termino fijo
 - # de contratos a termino indefinido
 - # de contratos por prestación de servicios

- Participación por genero
 - # de personal docente
 - # de personal femenino docente
 - # de personal masculino docente
 - # de personal administrativo
 - # de personal femenino administrativo
 - # de personal masculino administrativo

- Soluciones de vivienda
 - # de empleados con vivienda propia
 - # de prestamos otorgados para adquisición, construcción de vivienda o cancelación de hipoteca
 - Cantidad de dinero prestada en el año 2004
 - # de beneficiados
 - # de empleados responsables del núcleo familiar
 - # de empleados cabeza de familia

- Atención en salud
 - # de consultas de medicina general a docentes y administrativos (hombres y mujeres)
- Salud oral
 - # de consultas
 - # de pacientes en tratamiento
 - # de pacientes en nuevas consultas
 - # de pacientes que acudieron por urgencia

- Salud preventiva

- # de programas que se han realizado en salud preventiva

<i>NOMBRE DEL PROGRAMA</i>	<i>FECHA DE INICIO Y FINALIZACIÓN</i>	<i># DE ASISTENTES O CONSULTAS REALIZADAS</i>	<i>COMUNIDAD A LA QUE VA DIRIGIDO EL PROGRAMA</i>

- # de personas que conforman el comité paritario
 - Actividades desarrolladas por la oficina de salud ocupacional y ARP
 - # de valoraciones visuales
 - # de personas en riesgo de hipertensión arterial, después que se les realizo un perfil lipídico, electrocardiograma y prueba de esfuerzo
 - # de personas en riesgo de sobrepeso, después que se les realizo un perfil lipídico, electrocardiograma y prueba de esfuerzo
 - # de personas con habito de fumar
 - # de personas con riesgo ergonómico, es decir, orientadas en actividades de adopción de posturas y ejercicios
 - # de personas en las que se realizaron audiometrías
- Actividades de la ARP
 - # de personas asistentes a la brigada (comité paritario de salud)
 - # de personas participantes en el comité
 - # de personas participantes en la brigada de emergencia
 - valor del aporte de la ARP para asistencia médica, hospitalaria y económica en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional
- Salud en cifras
 - Enfermedad común
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en administrativos
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de tiempo completo
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de medio tiempo

- # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes catedráticos
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de dedicación exclusiva
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes ocasionales
- Maternidad
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa a administrativos
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de tiempo completo
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de medio tiempo
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes catedráticos
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes de dedicación exclusiva
 - # de horas laborables otorgadas por esta causa en docentes ocasionales
- Accidentalidad
 - # de horas otorgadas por accidentalidad
 - # de accidentes de trabajo presentados en el año
 - Área donde se presentaron
 - # de personas incapacitadas
- Enfermedades profesionales
 - # de casos de enfermedades profesionales
- Deporte saludable
 - Servicios ofrecidos(gimnasio)
 - # de empleados que utilizan el Servicio
 - frecuencia del Servicio
- Prestaciones sociales
 - Prima de servicios
 - Valor de la prima y forma de pago
 - Total de dinero entregado por este concepto
 - # de empleados beneficiados
 - auxilio de cesantía
 - total de dinero entregado por este concepto
 - # de empleados beneficiados
 - liquidación parcial de cesantía
 - total de dinero entregado por este concepto
 - # de empleados que hicieron uso de este recurso
 - dotación
 - # de empleados dotados
 - total de dinero invertido en dotación

- Bonificación de semana santa
 - % de salario que corresponde a esta bonificación
 - # de empleados beneficiados por este descanso
 - total de dinero invertido por este concepto

- Doceava de la bonificación de cesantía
 - # de empleados beneficiados
 - total de dinero invertido por este concepto

- Bonificación de mitad y fin de año
 - # de empleados beneficiados
 - total de dinero invertido por este concepto

- Incapacidades
 - # de empleados beneficiados con el reconocimiento de salario por la EPS
 - total de dinero invertido por este concepto

- Seguro de vida colectivo (vida, muerte, incapacidad)
 - # de empleados beneficiados
 - total de dinero invertido por este concepto (que se traduce en un amparo)

- Exoneración de matriculas (programa de pregrado para empleado)
 - # de empleados beneficiados
 - total de dinero invertido por este concepto

- Docentes y administrativos
 - # de docentes realizando estudios de especialización
 - # de docentes realizando estudios de maestría
 - total de dinero invertido en apoyo económico.
 - # de administrativos realizando estudios de maestría
 - # de administrativos realizando estudios de especialización
 - total de dinero invertido por este concepto
 - # de docentes realizando estudios de doctorado
 - total de dinero invertido por este concepto
 - # de administrativos realizando estudios de doctorado
 - total de dinero invertido por este concepto
 - # de docentes beneficiados por convenio con otra institución
 - # de administrativos beneficiados por convenio con otra institución
 - total de inversión institucional
 - # de administrativos realizando pregrado en otras instituciones
 - # de docentes realizando pregrado en otras instituciones

- total de dinero invertido por este concepto
- Cualificación docente y formación en competencias
 - # de docentes
 - # de docentes con doctorado
 - # de docentes con maestría
 - # de docentes con especialización
 - # de docentes con pregrado
 - # de docentes con dedicación de medio tiempo
 - # de docentes con dedicación de tiempo completo
 - # de docentes con dedicación exclusiva
 - # de docentes ocasionales
 - categorización de los docentes:
 - # de docentes titulares
 - # de docentes asociados
 - # de docentes asistentes
 - # de docentes Inst. asociado
 - # de docentes Inst. asistente
- Comunicación organizacional
 - # de usuarios de correo electrónico
 - Medio por el cual la Universidad se comunica con la comunidad, si es revista o periódico por favor decir el # de ediciones
- Participación democrática
 - # de docentes participantes en elecciones
- Actos conmemorativos
 - Cumpleaños de los empleados
 - Como celebra la Universidad a los empleados que cumplen años?
 - # de empleados a los que se celebró el cumpleaños
 - # de asistentes al evento
 - Día del maestro
 - Como celebra la Universidad a los docentes?
 - # de asistentes al evento
 - Día de la secretaria
 - Como celebra la Universidad a las secretarias?
 - # de secretarias de la Universidad
 - # de asistentes al evento
 - Día del trabajo
 - Como celebra la Universidad a los empleados el día del trabajo?
 - # de asistentes al evento
 - Día del medio ambiente
 - Como celebra la Universidad el día del medio ambiente?
 - # de asistentes al evento

- Cena de fin de año
 - Como celebra la Universidad la navidad y el final de año?
 - # de asistentes al evento
- Inversión de la Universidad en el año 2004

ESTUDIANTES

- Apoyo estudiantil (bienestar universitario)
 - # de estudiantes participantes en inducción
 - # de estudiantes adjudicados a becas y monitorias en al año
 - # de estudiantes con póliza de accidentes
 - ¿existe un base de datos con información acerca de: vivienda alimentación y empleo de los estudiantes? Especialmente los de otras regiones.
 - Se conoce el proceso de ingreso y adaptación de la población dicente?
- Reconocimiento a la excelencia
 - Inversión de la universidad por reconocimiento

<i>ESTIMULO</i>	<i>INVERSION (\$)</i>	<i># DE BENEFICIARIOS</i>
<i>Matricula de honor</i>		
<i>Becas</i>		
<i>Monitorias</i>		
<i>Exaltación al mérito</i>		
<i>Reconocimiento por actividades deportivas</i>		
<i>Reconocimiento por actividades culturales</i>		

- Financiación de matriculas
 - # de matriculas financiadas
 - # de matriculas recibidas para reliquidación
 - # de matriculas con reliquidación aprobada
 - convenios con entidades para financiamiento de matriculas
- Deporte formativo
 - # de estudiantes que practican deportes (en equipos de la Universidad)
 - # de docentes de educación física
 - # de estudiantes usuarios del gimnasio
 - # de torneos o encuentros deportivos realizados en el 2004
- Deporte competitivo (estudiantes, administrativos y empleados)
 - Inversión en promoción de selecciones deportivas
 - # de encuentros zonales

<i>DEPORTE</i>	<i>CIUDAD</i>	<i>PUESTO</i>

- Deporte recreativo

- # de torneos internos
- # de participantes
- Nombre de los torneos
- # de equipos
- # de participantes por cada torneo
- otras actividades recreativas

- Centro de información y biblioteca

- # de prestamos de material bibliográfico en el 2004
- # de prestamos de otros servicios (videos, CD's)
- # de convenios con librerías
- Cantidad de dinero destinado a la adquisición de material bibliográfico
- # de libros donados

<i>DEPENDENCIA</i>	<i>TIPO DE ADQUISICION (donación o compra)</i>

- # de diarios y revistas
- Se hizo alguna capacitación en bases de datos a los empleados de la biblioteca?, Nombre y # de asistentes.

- Póliza de seguros

- # de empleados que adquirieron la póliza de accidentes (ARP)?
- # de estudiantes que adquirieron la póliza de accidentes?
- # de beneficiados
- Total inversión

- Bienestar espiritual

- # de celebraciones realizadas por la capellanía
- # de actividades realizadas por la capellanía dirigidas a la comunidad universitaria
- # de participantes en dichas actividades

- Cultura formativa (oficina de extensión cultural)

- # de estudiantes participantes en actividades y talleres realizados por la oficina.
- # de grupos artísticos existentes
- # de estudiantes activos culturalmente
- # de presentaciones realizadas por los grupos

- Cine
 - # de proyecciones cinematográficas hechas por el grupo a cargo en la Universidad
 - # de estudiantes participantes en el grupo de cine de la Universidad
 - # de asistentes
- Infraestructura
 - Inversión en remodelación
 - Inversión en infraestructura tecnológica

- Centro de medios audiovisuales

<i>EQUIPO</i>	<i>INVENTARIO</i>	<i># DE PRESTAMOS</i>
<i>Proyector de multimedia</i>		
<i>VHS/DVD</i>		
<i>Proyector de acetatos</i>		
<i>Proyector de opacos</i>		
<i>Reproductor de CD's</i>		
<i>Proyector de filminas</i>		
<i>Proyector de video</i>		
<i>Otros</i>		
<i>Total</i>		

- Servicio de internet
 - # de equipos a disposición para conexión
 - # de equipos que están a cargo de docentes
 - # de equipos a disposición para estudiantes (salas de micros)
 - # de usuarios del servicio
 - # de materias que se dan con conexión a internet
 - # de horas destinadas por las salas de micros para clases
 - Tipo de conexión
 - Costo de tener la conexión
- Población Estudiantil
 - # de estudiantes de post grado
 - # de estudiantes de pregrado
 - # de estudiantes que hicieron trabajo de grado
 - # de estudiantes en cursos de extensión
 - # de estudiantes en jornada diurna de pregrado
 - # de estudiantes en jornada nocturna de pregrado
 - promedio semestral de estudiantes en todos los programas
 - % de genero en programas de pregrado
 - # de estudiantes mujeres en pregrado
 - # de estudiantes hombres en pregrado
 - % de genero en programas de post grado

- # de estudiantes mujeres en post grado
- # de estudiantes hombres en post grado
- # de estudiantes según rango de edad:

<i>RANGO EN AÑOS</i>	<i># DE ESTUDIANTES</i>
<i>MENOR A 16</i>	
<i>ENTRE 16 Y 20</i>	
<i>ENTRE 21 Y 25</i>	
<i>ENTRE 26 Y 30</i>	
<i>ENTRE 31 Y 35</i>	
<i>ENTRE 36 Y 40</i>	
<i>41 A MAS</i>	

- Selección de aspirantes
 - # de aspirantes inscritos a pregrado
 - # de aspirantes aceptados a pregrado
 - # de aspirantes inscritos a post grado
 - # de aspirantes aceptados a post grado
 - # de estudiantes de cada estrato social de pregrado
 - # de estudiantes de cada estrato social de post grado
 - # o % de estudiantes por región del país

- Deserción y reingreso
 - # de estudiantes que desertaron
 - # de estudiantes que solicitaron reingreso
 - # de estudiantes que reingresaron
 - Principales causas de deserción

- Atención médica

- # de consultas de medicina general realizadas en el 2004

<i>FACULTAD</i>	<i># DE HOMBRES</i>	<i># DE MUJERES</i>	<i># DE CONSULTAS</i>

- Programas desarrollados por servicios médicos
 - Planificación familiar
 - # de estudiantes beneficiados con el programa
 - Prevención de cáncer de cérvix
 - # de citologías realizadas
 - # de citologías recibidas o entregadas al paciente
 - inversión en citologías por parte de la Universidad
 - Desparasitación
 - # de estudiantes beneficiados
 - Inversión en desparasitación asumida por la Universidad
 - Campaña de vacunación
 - Cantidad de campañas lanzadas en el año 2004

- Nombres de las campañas
 - # de estudiantes beneficiados por la campaña
 - Inversión en campañas de vacunación asumida por la Universidad
 - Inversión total en programas desarrollados por servicios médicos asumida por la Universidad
- Salud oral
 - # de consultas
 - # de pacientes en tratamiento
 - # de pacientes en nuevas consultas
 - # de pacientes que acudieron por urgencia
- Proyectos saludables
 - Talleres educativos
 - Nombres de los talleres realizados
 - # de estudiantes asistentes
 - Mente sana
 - # de consultas psicológicas realizadas
 - Sexualidad responsable
 - # de estudiantes beneficiados

AREA EXTERNA

- Familia del empleado – beneficio indirecto:
 - # de empleados casados
 - # de empleados separados
 - # de empleados solteros
 - # de empleados en unión libre
 - # de empleados viudos
 - # de empleados cabeza de hogar
 - # de personas a cargo
- Salud familiar (grupo familiar de docentes y administrativos)
 - # de consultas médicas a beneficiarios de empleados
 - # de familiares de empleados vinculados a los programas de prevención (cáncer, desparasitación, vacunación, hepatitis)
- Becas para cónyuges e hijos de empleados
 - # de hijos de empleados beneficiados con beca
 - # de cónyuges de empleados beneficiados con beca
 - inversión equivalente por concepto de becas

- Vacaciones recreativas
 - # de niños beneficiados, edades, deportes.
- Celebraciones familiares
 - Nacimientos
 - Inversión por este concepto
 - Primeras comuniones
 - Inversión por este concepto
 - Navidad
 - Inversión por este concepto
 - # de participantes
- Familia del estudiante
 - # de consultas a bienestar universitaria y capellanía sobre:
 - problemas económicos
 - problemas de salud de los estudiantes
 - inconformidad con procesos administrativos de la institución
 - problemas de adaptación
- Ex alumnos o Egresados
 - Existe una política de descuento para los egresados que optan por hacer sus estudios de post grado en la Universidad?
 - Existe una corporación de ex alumnos?
 - Existe un portal de egresados?
 - Bolsa de empleo
 - Bolsa de empleo para recién egresados
 - Revista de egresados
 - Conocimiento acerca de su ubicación laboral, fortalezas, necesidades.
- Desempeño laboral de egresados de la Universidad
 - # de ex alumnos
 - # de ex alumnos docentes vinculados con la Universidad
 - # de ex alumnos administrativos vinculados con la Universidad
 - # de prestamos de consulta bibliográfica a domicilio a egresados de la Universidad.
 - Cual es la participación de los egresados en órganos administrativos y de gobierno institucional y en el consejo superior?
 - Cual es la participación de los egresados en el consejo académico?
- Proyección empresarial
 - # de practicantes en las empresas
 - Existen procesos de capacitación y actualización a empresas?, ¿a través de cual facultad?

- Servicios de proveedores
 - # de empresas manizaleñas proveedoras
 - # de empresas del eje cafetero proveedoras
 - # de empresas de Medellín, Cali y Bogotá proveedoras

- Relaciones con otras organizaciones
 - # de organizaciones con las cuales la institución desarrollo actividades
 - # empresas
 - # de ONG's
 - # de colegios
 - # de institutos
 - # de universidades
 - Nombre y # de proyectos en el marco de redes y asociaciones Interinstitucionales:

<i>FACULTAD EN REPRESENTACION DE LA UNIVERSIDAD</i>	<i>REDES Y ASOCIACIONES</i>	<i>VALOR DE LA INVERSION</i>

- Participación institucional
 - Eventos convocados por otras instituciones en los que participó la Universidad
 - Eventos convocados y organizados por la Universidad.
 - Valor de la inversión para patrocinio de la participación de su comunidad universitaria
 - Cooperación interinstitucional

<i>DEPENDENCIAS</i>	<i>PROCESO E INSTITUCIÓN QUE SE APOYO</i>
 - # y nombre de contratos de asesoría y consultoría a otras empresas

ANEXO 2 CÁLCULO ALGUNAS VARIABLES E INDICADORES DEL MODELO DE BALANCE SOCIAL PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES

Área Interna

Empleados

Características socio laborales de los empleados: En este campo se establece básicamente el conocimiento de la población de empleados y docentes, este conocimiento cualitativo y cuantitativo de esta comunidad incluye género, procedencia, nivel de formación, ocupación, tiempo de dedicación, participación en sindicatos, estabilidad laboral, entre otros.

Descripción demográfica: Aquí se identifica las características sociales y laborales de los empleados de Sede

Indicadores

- *Distribución por Labor:* Mide el porcentaje de administrativos o docentes sobre el número total de empleados.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de administrativos o docentes}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- *Participación por Género:* Mide el porcentaje de hombres o mujeres, administrativos o docentes, sobre el número total de empleados.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de hombres o mujeres, administrativos o docentes}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- Contratación y generación de empleo:
 - *Distribución por clase de contrato:* Calcula la clase de contrato en la Universidad y la distribución de los empleos por cada tipo de contrato.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número de empleados con contrato (por tipo de contrato)}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- *Procedencia geográfica de los empleados:* Muestra la procedencia geográfica de los empleados, puede servir para calcular la generación de empleo para la región y para el país.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de empleados (por región)}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- *Conocimiento de la población docente:* Aquí se puede observar la formación de los docentes y la distribución según dedicación y categoría de estos de acuerdo con los estatutos de la Universidad.

- *Docentes por categorías:* Mide el número de docentes por cada categoría sobre el número total de docentes de la Sede.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de docentes (por categoría)}}{\text{Número total de docentes de la Sede}} \times 100$$

- *Docentes por formación:* Mide el número de docentes por nivel de estudios realizados sobre el número total de docentes de la Sede

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de docentes (por nivel de estudios realizados)}}{\text{Número total de docentes de la Sede}} \times 100$$

- *Docentes por dedicación:* Mide el número de docentes según el tiempo de dedicación a la labor sobre el número total de docentes de la Sede

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de docentes (por tiempo de dedicación)}}{\text{Número total de docentes de la Sede}} \times 100$$

Relaciones Laborales: Retrata la relación de la Universidad con las asociaciones de empleados y la libertad asociación de estos en la Institución

Indicadores

- *Asociación sindical:* Mide el porcentaje de empleados adscritos al sindicato de la Universidad, frente al total de empleados de la Sede, y de manera descriptiva los aportes de la Institución al sindicato así como las actividades que este realiza.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de empleados afiliados al sindicato}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- *Fondos, cooperativas y asociaciones:* Mide el número de fondos cooperativas y organizaciones existentes así como la participación porcentual de los empleados en

estas organizaciones frente al total de empleados de la Sede y de manera descriptiva los aportes de la Institución a estas así como las actividades que realizan en beneficio de sus afiliados.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de empleados administrativos o docentes afiliados (por organización)}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

- **Participación democrática:** Evalúa la participación de los docentes o empleados en las elecciones convocadas por la Sede para cada grupo.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de empleados administrativos o docentes que votaron}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

Salarios y prestaciones: Evalúa el cumplimiento de la Institución con sus empleados respecto a las prestaciones legales y extralegales, además evalúa los beneficios que presta la Universidad para educación de docentes y administrativos.

Indicadores

- **Prestaciones sociales:** Indica el cumplimiento en el pago a los empleados docentes o administrativos y si han habido retrasos en el. Además indica la cantidad de prestaciones sociales extralegales pagadas.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de prestaciones para administrativos o docentes pagadas}}{\text{Número total de prestaciones que se deben pagar a administrativos o docentes}} \times 100$$

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de prestaciones extralegales para administrativos o docentes pagadas}}{\text{Número total de prestaciones extralegales que se deben pagar a administrativos o docentes}} \times 100$$

- **Beneficios para educación:** Describe los beneficios educativos que la Universidad brinda a sus empleados.

$$\text{Calculo} = \frac{\text{Número total de empleados realizando estudios de postgrado}}{\text{Número total de empleados de la Sede}} \times 100$$

NOTA: Además, se debe registrar la inversión hecha por la Universidad por este concepto.

Manejo de personal: Mide la estabilidad laboral que brinda la Institución a sus empleados por medio de el porcentaje de empleados que se retiran y el de empleados que ingresan a la Universidad

Indicadores

- Índice de rotación: mide el porcentaje de empleados que se desvincularon de la Institución respecto a el numero total de empleados de la Sede

Calculo	=	$\frac{\text{Numero total egresos}}{\text{Promedio de empleados de la Sede en el año}} \times 100$
Calculo	=	$\frac{\text{Numero total ingresos}}{\text{Promedio de empleados de la Sede en el año}} \times 100$
Promedio de empleados	=	$\frac{\# \text{ de empleados al inicio del periodo} + \# \text{ de empleados al final del periodo}}{2} \times 100$

Servicios sociales de la empresa al personal: Esta categoría hace relación a las acciones que emprende la Universidad con el fin de satisfacer las necesidades básicas de los empleados

Salud general: Indica los servicios que brinda la Universidad a sus empleados para el cuidado de su salud en asistencia y prevención.

Indicadores

- Medicina Asistencial y Preventiva: Se refiere a los programas de medicina preventiva y curativa que a través de estas instituciones o de acuerdo con la Seguridad Social del país, realiza la Universidad para sus empleados y familiares en primer grado de consanguinidad y especificar en cuales la Universidad ha aportado económicamente para su ejecución

Salud ocupacional: Se refiere a los servicios que la Universidad, de acuerdo con la ley de seguridad social, brinda a sus trabajadores para la prevención y cuidado de su salud.

Indicadores

- Accidentalidad: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Se calcula según el número de accidentes por millón de horas trabajadas, el número de días que se perdieron por accidentalidad por millón de horas trabajadas y la relación entre las dos cifras anteriores.
- Enfermedad Profesional: Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes químicos, físicos o biológicos. Se calcula según al número de empleados que presentaron enfermedad profesional frente al total de empleados de la Universidad, el número de días que se perdieron por enfermedad profesional por cada millón de horas trabajadas y el total de días perdidos por enfermedad profesional frente al total de personas que presentaron esta problemática.
- Maternidad: Refleja el número de horas perdidas por maternidad y su costo respecto del total de horas laborables.
- Enfermedad Común: Muestra el número de horas perdidas por enfermedad común y su costo respecto del número de horas laboradas, teniendo en cuenta áreas de trabajo.

Bienestar social

Indicadores

- Vivienda: Se trata de evaluar la respuesta a las necesidades de los trabajadores para la solución de vivienda. Muestra el número de trabajadores con vivienda propia con respecto al total de trabajadores.

Integración

Comunicación organizacional

Indicadores

- Medios y Estrategias Comunicativas: Se refiere los programas de comunicación organizacional encaminados a lograr una comunicación efectiva y eficiente y por tanto un mejoramiento en el clima laboral.

Estudiantes

Características sociales

Descripción demográfica: Se trata de conocer cuantitativa y cualitativamente las características demográficas de los estudiantes, procedencia, género, ingresos y deserción con el fin de tener datos claros y precisos a la hora de establecer políticas y desarrollar programas.

Indicadores

- Discriminación de Estudiantes: Mide el porcentaje de estudiantes por tipo de estudio que se encuentran realizando
- Distribución por Género: Mide el porcentaje de estudiantes hombres o mujeres en la Universidad durante el periodo.
- Distribución por Jornada: Mide el porcentaje de estudiantes por jornada durante el periodo.

Selección de aspirantes

Indicadores

- Índice De Selección: Se refiere al número de estudiantes matriculados frente al total de estudiantes aspirantes a un cupo.

Deserción y reingreso: Se refiere al porcentaje y a las causas por las cuales los estudiantes suspenden sus estudios frente al porcentaje de estudiantes que solicitaron reingreso a la Universidad.

Indicadores

- *Índice de Deserción:* Muestra el número de estudiantes que interrumpieron sus estudios y las causas.
- *Índice de Reingreso:* Muestra el número de estudiantes que retomaron sus estudios después de desertar y las razones.

Elecciones estudiantiles: Este indicador muestra el número de estudiantes que participaron en las jornadas electorales.

Servicios de bienestar estudiantil: Se refiere a las acciones que la Universidad desarrolla para la satisfacción de las necesidades básicas del estudiante.

Salud: Se refiere a los servicios que la Universidad brinda a los estudiantes para la prevención y cuidado de su salud, la cobertura y el valor de la inversión.

Indicadores

- *Medicina General:* Se refiere a los servicios que en materia de salud se ofrece a los estudiantes, la demanda de esos servicios y su cobertura, así como a los programas que se diseñan con el fin de promover la salud y prevenir la enfermedad y el valor de la inversión.
- *Salud Oral:* Se refiere a los servicios que en materia de salud oral se ofrece a los estudiantes, la demanda de esos servicios y su cobertura, así como a los programas que se diseñan con el fin de promover la salud oral y prevenir la enfermedad y el valor de la inversión.
- *Póliza de Seguros:* Indica el valor que aporta la Universidad para el cubrimiento del seguro estudiantil.

Bienestar

Indicadores

- *Deporte:* Se refiere al número de estudiantes que participan en actividades deportivas en representación de la Universidad pueden ser de carácter individual o en equipo.
- *Apoyo en Alimentación:* Se relaciona con el servicio de alimentación que se le ofrece al estudiante y a los empleados, la clase de servicio, la utilización del servicio, el ahorro calculado para el usuario y el porcentaje de utilización del espacio.
- *Apoyo en Vivienda:* Se relaciona con el servicio de residencias que se le ofrece al estudiante, el índice de selección, el porcentaje de utilización del espacio y e ahorro para el estudiante.
- *Reconocimiento a la Excelencia:* Se refiere a los estímulos que realiza la Universidad al proceso de formación del estudiante como reconocimiento por sobresalir en actividades académicas, de investigación, artísticas, culturales, deportivas y de servicio a la comunidad. Pueden ser: Matrícula de honor, Becas, Premios de investigación, Exaltación al Mérito, Graduación por promedio de notas, entre otros.

Área Externa

Relaciones primarias: La Universidad posee unos vínculos sociales y económicos con diferentes sectores de la comunidad que tienen derechos y expectativas originadas por la relación que en forma directa o indirecta se tengan con ella.

Familia del trabajador

Descripción demográfica

Indicadores

- Indicador de personas a cargo: Muestra el número de trabajadores con personas a cargo y el número de personas a cargos los cuales constituyen el potencial de usuarios en los programas a realizar con la familia del trabajador.

Servicios de bienestar

Indicadores

- Cobertura en Salud a la familia del Empleado: Refleja la participación en los programas de prevención y promoción por parte de la familia del trabajador frente al potencial y a la inversión en los mismos.
- Apoyo en Educación a la Familia del Empleado: Se refiere a los beneficios que brinda directamente la Universidad a las familias de sus empleados en cuanto a becas, auxilios, textos escolares, etc
- Realización y Participación en Actividades Recreativas y Familiares: Debe especificarse el tipo de actividad como: cultural, deportiva, social, vacacional, entre otras, además del número de beneficiarios y la inversión total en los programas.

Exalumnos: Se refiere a los espacios y programas que implementa la Universidad para asegurar la vinculación y fomentar el sentido de pertenencia de sus egresados.

Corporación de egresados: Se refiere a todos los espacios que genere la Universidad para incentivar y promover la participación de sus egresados en la vida universitaria. (asociaciones de egresados, consejo, elecciones, etc)

Relaciones con otras organizaciones: Se refiere al impacto que tiene la Universidad en su comunidad inmediata (Municipio o departamento) donde ejerce su influencia tratando de contribuir a la solución de sus problemas sociales y a los vínculos que la Universidad tiene con otras instituciones y que contribuyen a su supervivencia y a la promoción de la libre empresa.

*Nota: La formulación y el cálculo de todos los indicadores no se encuentra aquí pues se considera que algunos pueden deducirse de otros y especificarlos resultaría repetitivo y tedioso para el lector.