

**DISEÑO METODOLÓGICO PARA LA AUTOEVALUACIÓN APLICADA A
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA, CON
RELACIÓN A SU ESTADO FRENTE A ESTÁNDARES LABORALES,
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y NORMATIVIDAD
LABORAL^{1*}**

*Germán David Pardo Arenas^{2**}*

Universidad Santo Tomás

*Mauricio López^{3***}*

Universidad Santo Tomás

Resumen

El presente documento evidencia el trabajo realizado por el Grupo de Estudio de la Maestría en Administración - MBA, en el marco del proyecto Institucional “informes de proyección social multicampus”. Aquí, se analizará que tipo de relación se maneja entre los estándares laborales y la Responsabilidad Social, identificando los aportes a los objetivos de desarrollo sostenible desde la responsabilidad social universitaria, con estos insumos se creará una herramienta que nos permita realizar la evaluación a las universidades desde la perspectiva de responsabilidad social universitaria.

Asimismo, identificar esa correlación entre las políticas y procedimientos de gestión de los estándares laborales, dentro de los que encontramos: los compromisos, estrategias, sistemas

^{1*} Artículo de resultado de revisión.

^{2**} Maestría en Administración - MBA (candidato). Profesional en Administración Logística. Línea de investigación Responsabilidad Social. Grupo de investigación GIRSA, Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. german.pardo@usantotomas.edu.co - david.pardo@otis.com. ORCID ID 0000-0001-5674-674X

^{3***} Candidata a doctora en Administración. Magíster en Gobierno y Políticas Públicas. Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria. Profesional en Relaciones Internacionales. Línea de investigación Responsabilidad Social. Grupo de investigación GIRSA, Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. dir.mba@usantotomas.edu.co - hdworaczek@gmail.com. ORCID ID 0000-0003-2094-3252

de gestión y mecanismos efectivos que tienen como finalidad la integración de los derechos humanos dentro estos.

Se hace relevancia también al grado de importancia que se maneja en el ámbito laboral en el cumplimiento de los derechos y se revisan las estrategias implementadas por el pacto global para incentivar el acatamiento de los estándares y el valor por los derechos humanos y laborales. Con lo anterior, se creará una herramienta de autoevaluación que sirva como apoyo para que las entidades de educación superior puedan evaluar si se cumplen con estos estándares y normatividad dentro de la Universidad vista como una organización.

Sin embargo, al ver la necesidad que tienen las entidades de verificar el cumplimiento a la (ISO., 2008), que a pesar de ser creada como herramienta de consulta, permite validar el estado de las IES frente a la Responsabilidad Social, en la búsqueda de información con las palabras clave y adicionando: “Herramienta de evaluación, manual de evaluación, formato de evaluación”, no se encontró un modelo similar al propuesto; tampoco se encuentran datos de evaluación o indicadores de cumplimiento específicos para IES en Colombia con relación a los indicadores.

Con lo anterior, se justifica la necesidad de implementación de dicha herramienta de evaluación, ya que, al revisar los indicadores de Estándares Laborales y Normatividad Laboral, se encuentran datos enfocados a la teoría y normatividad, pero, no es posible encontrar datos o indicadores evaluativos relacionados a IES.

Para poder llegar a la implementación de dicha herramienta se revisa la teoría que guía el estudio es la responsabilidad social universitaria vista desde dos perspectivas: una primera que integra a los stakeholders o partes interesadas (2015) desde los significados, la conducta socialmente responsable y el fortalecimiento una cultura institucional; la segunda, brinda un enfoque de política pública (2014), donde integra la estrategia de la Universidad articulada con el proceso de rendición de cuentas para orientar las acciones y tendencias que realizará entorno a la responsabilidad social universitaria.

El enfoque que se da al documento es cualitativo de tipo descriptivo y el análisis se realiza desde el contenido que permite el diseño, validación y apropiación de las herramientas de recolección de datos, orientado al aporte en términos de acciones para el logro de los ODS en específico el número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, identificando la relación con los estándares laborales y su aplicación en las instituciones educativas, y el número 5 “Igualdad de género integrado al empoderamiento de la mujer”, visto desde el ámbito laboral.

Dentro de la revisión documental se realiza la validación de los antecedentes de los estándares laborales a partir de la creación del Pacto Global, identificando la relación de dichos estándares desde el contexto nacional, tomando como referencia la normativa internacional relacionada a la OIT, donde se conceptualice el trabajo decente, trabajo infantil, igualdad salarial, derecho de asociación y no discriminación.

Así mismo, las principales conclusiones, dan cuenta de la necesidad frente a la ejecución de la Responsabilidad Social Universitaria - RSU como una política Institucional, identificando como punto de partida la defensa de los derechos humanos desde el punto de vista de los estándares laboral y la relación de la capacidad institucional con las partes interesadas, para implementar acciones más eficientes aportando a las problemáticas sociales, orientado a: las Prácticas laborales (1) ámbito laboral, (2) condiciones de trabajo actual y protección social para trabajadores y externos (3) entrevista social (4) Seguridad y salud en el trabajo y (5) desarrollo humano, profesional y capacitación y formación en el centro de trabajo. Tal cual con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Abstract

This document evidences the work carried out by the Study Group of the Master of Administration - MBA, within the framework of the Institutional project "reports of multicampus social projection". Here, it will be analyzed what type of relationship is managed between labor standards and Social Responsibility, identifying the contributions to the objectives of sustainable development from university social responsibility, with these

inputs a tool will be created that allows us to carry out the evaluation of universities. from the perspective of university social responsibility.

Likewise, identify that correlation between the policies and procedures for managing labor standards, within which we find: the commitments, strategies, management systems and effective mechanisms that aim to integrate human rights within them.

Relevance is also made to the degree of importance that is handled in the labor field in the fulfillment of rights and the strategies implemented by the global pact are reviewed to encourage compliance with standards and the value of human and labor rights. With the above, a self-assessment tool will be created to serve as support for higher education entities to assess whether these standards and regulations are met within the University seen as an organization.

However, seeing the need for entities to verify compliance with the ISO 26000 Standard, which despite being created as a consultation tool, allows validating the status of HEIs against Social Responsibility, in the search for information with the keywords and adding: "Evaluation tool, evaluation manual, evaluation format", a model similar to the one proposed was not found; Nor are there evaluation data or specific compliance indicators for HEIs in Colombia in relation to the indicators.

With the above, the need to implement said evaluation tool is justified, since, when reviewing the indicators of Labor Standards and Labor Regulations, data focused on theory and regulations are found, but it is not possible to find evaluative data or indicators. related to HEIs.

In order to reach the implementation of said tool, the theory that guides the study is reviewed, it is university social responsibility seen from two perspectives: a first one that integrates the stakeholders or interested parties (2015) from the meanings, the socially responsible behavior and the strengthening an institutional culture; the second provides a public policy approach (2014), where it integrates the University's strategy articulated with the accountability

process to guide the actions and trends that it will carry out around university social responsibility.

The approach given to the document is qualitative of a descriptive type and the analysis is carried out from the content that allows the design, validation and appropriation of the data collection tools, oriented to the contribution in terms of actions for the achievement of the SDGs in specific number 8 "Decent work and economic growth", identifying the relationship with labor standards and their application in educational institutions, and number 5 "Gender equality integrated to the empowerment of women", seen from the workplace.

Within the documentary review, the validation of the antecedents of the labor standards is carried out from the creation of the Global Compact, identifying the relationship of said standards from the national context, taking as a reference the international regulations related to the ILO, where it is conceptualized. decent work, child labour, equal pay, right of association and non-discrimination.

Likewise, the main conclusions show the need for the execution of University Social Responsibility - RSU as an Institutional policy, identifying as a starting point the defense of human rights from the point of view of labor standards and the relation of the institutional capacity with the interested parties, to implement more efficient actions contributing to social problems, oriented to: Labor Practices (1) labor environment, (2) current working conditions and social protection for workers and external workers (3) social interview (4) Safety and health at work and (5) human and professional development and training and education in the workplace. Just like the fundamental principles and rights at work.

Palabras clave: *Responsabilidad social, Responsabilidad social universitaria, Estandares laborales, Trabajo decente.*

Key words: *Social responsibility, University social responsibility, Labor standards, Decent work.*

Introducción

El presente artículo pretende hacer una revisión documental de formatos o guías de evaluación para el acatamiento de la responsabilidad social, Estándares Laborales y Normatividad Laboral, específicamente para entidades de Educación Superior en Colombia vistas desde una visión organizacional. En la búsqueda, los parámetros se centran en documentos publicados entre el año 1998 y 2022 referentes a Normatividad y Estándares Laborales y publicados entre 2010 y 2022 referentes a Responsabilidad Social.

El estudio se centra en la revisión de literatura de los estándares laborales en el campo de la responsabilidad social universitaria- RSU- y se realizó la búsqueda centrada en las categorías: políticas de RSU, objetivos de desarrollo sostenible relacionados a paridad de género e inclusión, así mismo las normas nacionales existentes relacionadas a estas categorías.

La presentación del documento se realiza de manera estructurada, iniciando con la metodología, en la que se validan los enfoques que aplican a la investigación y las herramientas implementadas para la recolección de datos. Posteriormente, se establece el marco teórico revisando los antecedentes que tienen relevancia para la aplicación de los estándares laborales y el punto de vista que tiene cada una de las partes interesadas sobre el tema, así mismo, se estructura el marco conceptual, revisando la definición de los términos importantes. Por último, como resultado se realiza la validación de cómo tienen definidos los estándares laborales las entidades que velan por su cumplimiento, revisando la normativa nacional pertinente, dentro de esta se mostrará cómo son los contratos de los docentes en Colombia, el pago de seguridad social y la SST. Asimismo, se revisará la información relacionada a la contratación de los especialistas que se desempeñan en las instituciones de Educación Superior y sus condiciones laborales.

Toda la revisión documental tiene como fin la creación de una herramienta que permita a las entidades educativas establecer si cumplen o no con los estándares laborales mínimos y si cuentan con una Responsabilidad Social Universitaria bien implementada, ya que, al realizar toda la revisión documental se hace necesario la elaboración de esta al no encontrar un mecanismo que permita a diferentes instituciones medir y evaluar frente a estas tres áreas

mencionadas anteriormente, lo que hace que esta propuesta sea una herramienta novedosa para las instituciones académicas de educación superior en Colombia.

Como resultado de esta investigación, se valida, según los datos del boletín estadístico del observatorio de ciencias administrativas, en Colombia para el año 2020 había 316 Instituciones de Educación Superior legalmente establecidas, de estas sólo 66 cuentan con acreditación de alta calidad, siendo cada una de ellas un objetivo potencial de aplicación para la herramienta de autoevaluación propuesta. (Rincón-Baez, 2020)

Metodología

El enfoque de investigación desarrollado en el presente documento es cualitativo de tipo descriptivo - analítico y el estudio es de contenido, como se observa en la tabla 1, donde se selecciona el autor, las características y la relación directa con la investigación planteada.

Tabla No. 1: Revisión de enfoques metodológicos

Enfoque	Autor	Características	Aportes a la investigación.
Cualitativo	Jorge Martínez Rodríguez	La investigación cualitativa tiene como propósito estudiar las diferentes realidades que existen en determinados contextos, por ejemplo: Como expresa Martínez (2011), “ existen múltiples realidades que se constituyen en la relación entre el sujeto y la realidad en la cual viven, de modo que se puede hablar de	En la primera parte de este trabajo, se realiza una investigación partiendo de la realidad social de las universidades y sus estudiantes, las condiciones particulares y perspectiva que

		<p>una sola verdad, sino que esta es una significación de las diversas percepciones que los sujetos extraen de las situaciones en las cuales se desenvuelven” (Martínez, 2011, p.27).</p>	<p>tenemos a cerca de esta.</p> <p>Para la segunda etapa se pretende explicar la realidad de la responsabilidad social universitaria en nuestro entorno, donde se indagan diferentes textos y documentos que amplían la mirada sobre el tema y dan pautas para aplicarlo dentro de un contexto real.</p>
Descriptivo	Mario Tamayo Tamyó	<p>Para Tamayo la investigación descriptiva: “comprende la descripción, análisis, registro e interpretación de la naturaleza, la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes a cerca de un grupo, una cosa, personas que</p>	<p>Se interpretan los antecedentes y documentos hallados y se empieza a realizar un análisis de estos, trayendo como referentes a algunos autores que</p>

		funcionan en el presente y sus realidades” (Tamayo, 2003).	sustentan lo que se quiere expresar.
Analítico	Juna Diego Lopera. Carlos Gómez Marda Zuluaga Jenifer Ortiz	Nos dicen que: “el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos”. (Lopera et. al, 2010).	Se desglosan uno a uno los documentos revisados y se van delimitando según la pertinencia dentro del tema de interés.
Análisis de contenido cualitativo	Pablo Cáceres	De acuerdo a Cáceres: “el análisis cualitativo de contenido se define como una aproximación empírica, de análisis metodológicamente controlado de textos al interior de sus contextos de comunicación, siguiendo reglas analíticas de contenido y modelos paso a paso, sin cuantificación de por medio” (Cáceres, 2003).	Se establecen relaciones e inferencias con los diferentes temas analizados, donde se realizan reflexiones y retroalimentación. Se comparan resultados con otras investigaciones.
Análisis de contenido documental	María Elinor Dulzaidez. Ana María Molina.	Para las autoras: “el análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los	Reducción de datos con ayuda del formato RAE

		documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico-sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, la indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (Molina y Dulzaines, 2004).	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia (2022)

Una vez realizado la investigación de los enfoques, se selecciona el enfoque cualitativo, ya que, este permite dar una mirada hacia la realidad de las Universidades en Colombia y como estas llevan a cabo la responsabilidad social en cada institución, teniendo como ejes principales: la igualdad de género, trabajo decente y trabajo infantil. Con lo anterior, se adquieren las herramientas de recolección de datos, que facilitan el análisis de la información obtenida, para ser procesada según la tabla anterior, para así poder llegar al resultado esperado hacia la autoevaluación de cumplimiento para Instituciones de Educación Superior.

Búsqueda de bibliografía: Centrada fundamentalmente en tres tipos de fuentes:

Fuentes primarias: Páginas oficiales en internet, publicaciones principalmente originales y normas que rigen la legislación laboral en Colombia, Estándares Laborales, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social.

Fuentes secundarias: Artículos de revistas, compilaciones y otros documentos publicados en el espacio de políticas de la educación superior en Colombia.

Fuentes terciarias: Cualquier otra documentación que permitía obtener información para identificar las fuentes mencionadas anteriormente desde lo requerido para el documento.

Por otra parte, dentro de las herramientas de recolección de datos, se realizan 20 fichas RAE Resumen Analítico Especializado, con el fin de delimitar la documentación encontrada y tener acceso específico a los datos requeridos.

Marco teórico

Se estructura el marco teórico de manera que inicialmente asegure la revisión de la teoría como tal, posteriormente, estableciendo un marco conceptual mediante el formato de tabla y teniendo en cuenta el análisis mediante el discurso, por último, como resultado se encuentra el análisis de las partes interesadas que velar el acatamiento de los estándares laborales tanto nacional e internacionales acompañado de las conclusiones necesarias.

Mediante al análisis de los documentos principales, se percibe que la a teoría que guía el estudio es la responsabilidad social universitaria y que puede verse desde dos perspectivas: la primera, integra las partes interesadas (2015) desde los significados, de la conducta socialmente responsable y el fortalecimiento de la cultura institucional; segundo, brinda un enfoque de política pública (2014), donde integra la estrategia de la Universidad articulada con el proceso de rendición de cuentas para orientar las acciones y tendencias que realizará entorno a la responsabilidad social universitaria RSU.

Desde el primer enfoque y en relación con la responsabilidad social universitaria y sus fragmentos interesadas, desde la perspectiva de los stakeholders o partes interesadas (Gaete, 2015) asegura que en las últimas décadas la relación entre la Universidad y la Sociedad, considera una afectación por los cambios sociales y la presión que ejerce la sociedad sobre las entidades de educación superior, para que se vean obligadas a incrementar la

responsabilidad que tienen hacia la sociedad e implementen programas que permitan tanto a los profesionales en formación como a las instituciones tener una relación más cercana con la sociedad.

Así mismo, dentro del modelo que se define como universidad o entidad socialmente responsable, de acuerdo con Rodríguez (2010) Es necesario considerar dos grandes ejes: la mayor o menor participación/diálogo con los stakeholders, en este caso estudiantes, docentes, entidades gubernamentales y sociedad en general; y la orientación hacia los intereses sociales globales o hacia los grupos parciales, tomando los mismos grupos de interés nombrados anteriormente, esto permite que el autor identifique cuatro posibles modelos de la RSU. (Rodríguez, 2010, p.12)

1. Académico tradicional: Se basa en la capacitación de profesionales sin relación hacia la declaración de cuentas a la sociedad.

2. Académico moderno (Corporativo): El “stakeholder” dominante es el docente por su alta influencia y la imposición de sus intereses y los de la institución, dejando marcadas las fronteras entre la universidad (entidad pública o privada) y la sociedad.

3. Empresarial e instrumental: Muestra una orientación de la universidad en pro de egresar profesionales con un enfoque marcado hacia la economía del conocimiento, con un mayor diálogo con todos los “stakeholders” fortaleciendo la relación entre universidad (entidad) y sociedad.

4. Global, pluralista e intrínsecamente responsable: Se basa en desarrollar una cultura organizacional perceptible a las prioridades y necesidades de los grupos de interés que están dentro y fuera de la universidad, lo que permite una relación ideal con la sociedad. (Rodríguez, 2010, p.14)

Realizando un análisis de los modelos propuestos por Rodríguez Fernandez (2010), se evidencia la necesidad de establecer cuál es el enfoque que le va a dar la institución a su modelo de Responsabilidad Social Universitaria para posteriormente analizar si es posible implementarlo como un programa de formación aplicado a cada uno de su pensum

independiente del área disciplinar a la que pertenezca, teniendo en cuenta que todas deberían tener la RS como foco de apoyo a la sociedad. (Rodríguez, 2010, p.14)

Por otra parte, desde la segunda perspectiva y revisando el artículo “La responsabilidad social universitaria como política pública”, se puede validar la importancia de la RSE dentro en las estrategias que se implementan dentro de las instituciones educativas; sobre esto (Gaete, 2015) indica que la responsabilidad social revisada como visión de la gestión organizacional ha adquirido una gran relevancia durante los últimos años, aunque siendo más importante para las empresas, también tomando un lugar valioso para los organismos internacionales, entidades de administración pública, ONGs y Universidades, las cuales desde su visión han colaborado con la divulgación y masificación a nivel mundial desde su área interdisciplinar. Así mismo, dentro del artículo se realiza una revisión de antecedentes que permite analizar los efectos que tienen los cambios sociales en la educación universitaria, teniendo como consecuencia un aumento en la inclusión desde la década de los setenta, simultáneamente con el nacimiento del concepto de “Multiversidad” relacionado a la incorporación de nuevas actividades y servicios en pro de la solución de problemas sociales importantes como parte de su Responsabilidad Social, combinándola con la generación del conocimiento y la capacitación de los estudiantes, para lograr profesionales integrales y socialmente responsables. (Gaete, 2015).

Además, según Gaete (2015) Se analiza algunos elementos que son iguales que caracterizan a la Responsabilidad Social Universitaria en la actualidad, a partir de las distintas visiones que se mencionaron anteriormente:

- Es importante reconocer el nivel universitario en la sociedad. Preocupación que queda de manifiesto por el énfasis que se hace en el modelo por la rendición de las cuentas como una de sus expresiones más habituales, vinculado a la elaboración de un mapa de Stakeholders, de los cuales cada institución universitaria identifica diferentes niveles de impactos generados por su quehacer. (Gaete, 2015)
- El rol de la universidad en la construcción de una mejor sociedad: aportes que las universidades pueden hacer para alcanzar una sociedad más justa, equitativa y sustentable,

contribuciones ya sea en términos filosóficos, de liderazgo social o de generación de conocimiento. (Gaete, 2015)

- El Fortalecimiento de la relación de la universidad en conjunto con la sociedad: una premisa de las críticas más habituales hacia las instituciones universitarias es la condición de torre de marfil, por la desconexión o aislamiento endogámico respecto de la sociedad. (Gaete, 2015)

Es por tal motivo, que la RSU, se orienta a establecer relaciones de colaboración y apoyo mutuo a la sociedad, siendo principalmente con aquellos quienes reclamen el papel stakeholders de cada institución universitaria y respecto de las demandas sociales hacia el quehacer universitario (Gaete, 2015).

Marco conceptual:

A continuación, se realiza un análisis comparativo con el fin de validar los conceptos importantes que tienen relación a los Estándares Laborales y el Pacto Global, haciendo una revisión de la definición que tiene cada una de las entidades relacionadas:

Entidad / Concepto	OIT	Pacto Global	Ministerio de Trabajo	Responsabilidad Social
Trabajo decente	De acuerdo con la Organización Internaciones de Trabajo, el trabajo Decente es una definición desarrollado que permite establecer las características mínimas que debe tener una relación laboral acorde con las	Teniendo como uno de sus objetivos de desarrollo el trabajo decente, este pretende fomentar la disminución del desempleo y aumento de los empleos formales a nivel global, teniendo como eje el cumplimiento de los	El Gobierno Nacional mediante el código sustantivo de trabajo define que el trabajo decente mínimos de derechos y garantías como el pago de la seguridad social, el acuerdo mediante un contrato laboral, el pago de salario justo teniendo e cuenta el	Dentro de las políticas principales de la RSE, está el acatamiento de los derechos de las personas que tienen relación directa con el core de la compañía, dentro de ellos los trabajadores, proveedores y clientes. Siendo así, a pesar de no ser uno de

	normas internacionales, de esta forma el trabajo se debe realizar en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2000)	derechos de los trabajadores, el empleo para jóvenes y las políticas de crecimiento económicas basadas en el trabajo forma.	SMMLV y el respeto a los derechos de cada trabajador, todo esto regulado y controlado por el Ministerio de Trabajo.	los ejes principales de la RSE, en la actualidad la norma ISO 26000 sirve como guía para que se establezcan parámetros específicos que incentiven la implementación de políticas relacionadas a trabajo decente dentro de la RSE.
Igualdad Salarial	La OIT define la igualdad salarial como el pago justo por la misma labor sin importar el género o la edad, así mismo, respetando los derechos humanos y laborales. Actualmente, la OIT y la ONU trabajan juntamente con el fin de superar la limitación que tiene la igualdad de salario, formando indicadores laborales que contengan no solo las características de	A pesar de no contar con una normativa obligatoria a nivel internacional, el Pacto Global establece 6 recomendaciones con el fin de asegurar lo antes posible la igualdad salarial, dentro de estas: - Establecer objetivos. - Recopilar datos (KPIs) - Programas de formación continua a directivos. - Participación de	Según el Ministerio de Trabajo (2021) esta entidad promueve el cumplimiento de la ley 257 de 2008 y especialmente el decreto reglamentario del sector trabajo el 4463 de 2011. En dicho marco legal el ministerio del trabajo comprende de las obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo laboral. (p. 19)	Según lo revisado, actualmente no existe una norma que obligue a las compañías a reportar y/o controlar la igualdad salarial de sus trabajadores, siendo una oportunidad para la RSE de tomar dentro de algunos de sus objetivos principales tales como respeto a los derechos humanos o respeto al principio de legalidad.

	<p>cada individuo, sino también características del hogar en el que viven.</p>	<p>charlas STEM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar medidas para la conciliación de vida personal y profesional. - Reforzar la comunicación interna y externa en cuestiones de igualdad. (Pacto Global de las Naciones Unidas [Pacto], 2011) 		
<p>Derecho de asociación y libertad sindical</p>	<p>La libertad sindical y de asociación, que es uno de los principios fundamentales, según la OIT (2000) se establece que el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir o crear libremente organizaciones que promuevan y defiendan los intereses en el trabajo y de afiliarse a dichas organizaciones, sin intromisión entre sí, ni interferencia del</p>	<p>De acuerdo con el Pacto Global de Naciones Unidas (2011) el principio 2 indica “Que las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo de derecho a la negociación colectiva”, de igual manera válida que el término de libertad de afiliación hace mención al derecho de empresarios y trabajadores a constituir</p>	<p>De acuerdo al artículo 353 del Código sustantivo del trabajo, el Gobierno Nacional establece, “los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar los estatutos de estas” (Ministerio del Trabajo, 2021)</p>	<p>Si bien, la Responsabilidad Social Empresarial vela por los derechos de los trabajadores, con relación al derecho de asociación, se tiene normas establecidas para su cumplimiento, por lo que la RSE sólo debería respetarlas desde las políticas que implemente dentro de la compañía.</p>

	<p>estado. El derecho de organizarse colectivamente aplica a todos los trabajadores y empleadores incluidos en el sector informal cuando sea el caso, es decir, de manera general, quienes trabajan sin protección (OIT, 2000).</p>	<p>asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. (p.13)</p>		
<p>Trabajo infantil</p>	<p>De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2000), es una violación de los derechos humanos fundamentales, ya que ha sido comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños tanto físicos como psicológicos para el desarrollo de sus vidas. La OIT también indica que se</p>	<p>De acuerdo con el Pacto Global de Naciones Unidas (2011) el trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos y es penado por los organismos internacionales. Esto puede producirse a causa de la pobreza y el desarrollo insuficiente, y existe tanto en la economía legal como en la ilegal; siendo este</p>	<p>Según el Ministerio de Trabajo (2021), la condición de trabajo infantil es una vulneración que impide garantizar a los niños, niñas y adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión, como se establece en la ley 1098 de 2006 (p. 27)</p>	<p>No se encuentra información de este concepto.</p>

	<p>ha comprobado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el perpetúa la pobreza durante las generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. (OIT, 2000).</p>	<p>último caso donde se encuentran las peores formas de explotación Infantil. (Pacto, 2011, p.15)</p>		
<p>No discriminación</p>	<p>La no discriminación es un derecho humano fundamental. Es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base al mérito. (OIT, 2000)</p>	<p>Según el Pacto Global de Naciones Unidas (2011) toda distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción</p>	<p>No se encuentra información de este concepto en el ministerio de trabajo.</p>	<p>Es necesario trabajar justos sobre los puntos, los códigos de comportamientos formarles, los informarles, los primeros implican lineamientos de comportamiento que son leyes hasta lineamientos interinstitucionales, lineamientos laborales y también trabajar sobre las formas de relación que hay entre los grupos sociales (Bucio, 2013)</p>

		social. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental. (p.23)		
--	--	---	--	--

Fuente. Elaboración propia (2022)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Conforme lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (2000) esta fue creada por el tratado de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la sociedad de naciones. Es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana (p.8).

La Organización Internacional del Trabajo (2000) además indica que consiguió atravesar el periodo de la II Guerra Mundial siempre manteniendo sus principios, métodos, y objetivos intactos, mismos que se vieron reafirmados y reforzados con el tiempo. A través de la guerra y de la paz, de la depresión del boom económico y la globalización, la OIT se ha basado en reunir siempre a los actores del mundo del trabajo para crear e implementar las soluciones a algunos de los problemas más acuciantes de nuestros tiempos aportando ideas, opciones e instrumentos políticos, siempre con el objetivo de promover la justicia social (OIT, 2000).

Pacto global

El Pacto Global de las Naciones, que fue lanzado en julio de 2000, es una plataforma y un marco práctico para las empresas comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables. Según el Pacto Global de Naciones Unidas (2011) esta iniciativa de liderazgo, que ha sido refrendada por directores generales, pretende armonizar en todo el mundo las operaciones y estrategias comerciales con diez principios universalmente

aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción (Pacto, 2011).

Este documento fue revisado por las normativas y estándares laborales en el “Pacto Global de las Naciones Unidas”, en donde se puede observar cuatro principios donde se relacionan los derechos que tiene fundamentalmente los trabajadores:

- Toda organización está en el deber y obligación de respetar la libertad de asociación de sus empleados y reconocer como efectivo el derecho a la negociación colectiva.
- Toda empresa tiene el deber de apoyar la eliminación de otras formas de trabajo forzoso o realizado bajo presión alguna.
- Están en obligación las empresas de apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil y no permitirla en las organizaciones.
- Se debe soportar la abolición de cualquier práctica de discriminación en el empleo o en el lugar de trabajo

Ministerio de trabajo

“El Ministerio del Trabajo fue creado en 1938 mediante la ley bajo el nombre Ministerio del trabajo, higiene y previsión social. Luego paso a denominarse Ministerio de la protección social” (Ministerio del Trabajo, 2021).

Durante el año 2011, el congreso de la república, mediante la Ley 1444 de 2011, reorganiza el Ministerio de la protección social, dando paso nuevamente a un Ministerio del Trabajo, estableciendo que esta entidad será responsable del fomento y de las estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Ministerio del Trabajo, 2021).

Según la Corte Constitucional (1990) en Colombia, las condiciones de trabajo dependen, gran medida, aunque no exclusivamente, de las institucionalidades laboral que regula las relaciones sociales de producción.

Esto es: Ministerio de trabajo y código sustantivo del trabajo, que define las normas de juego laborales en el ámbito público o privado, tanto para las relaciones individuales como para las colectivas del trabajo (Corte Constitucional, 1990).

El Código Sustantivo de Trabajo (1990) define el trabajo como “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Constitucional, 1990).

Así mismo el Ministerio del Trabajo (2021) establece que el trabajo debe ser decente basado en una relación laboral, que está en obligación de cumplir con los estándares laborales internacionales, con el fin de que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y sobre todo dignidad humana (Ministerio del Trabajo, 2021).

Objetivo de desarrollo sostenible (ODS)

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), fueron gestados en la Conferencia de las Naciones Unidas, relacionados al desarrollo sostenible, dicha conferencia fue celebrada en Río de Janeiro en el año 2012. El propósito de esta fue crear un conjunto de objetivos mundiales que se pudieran relacionar con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrentaba el mundo en esa época (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, [ONU], 2022).

Los ODS tienen como objetivo sustituir a los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), con los que se emprendió en 2000 una iniciativa a nivel mundial con el fin de abolir la indignidad

de la pobreza. Los ODM eran objetivos medibles y acordados universalmente para hacer frente a la pobreza extrema y el hambre, prevenir las enfermedades mortales y ampliar la educación primaria a todos los niños, entre otras prioridades del desarrollo (Unidas, Naciones Unidas Org, 2021),(Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022)

Los objetivos que serán parte importante de este trabajo son, el objetivo número 5 y 8.

De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas (2022), el objetivo número 5, menciona que: “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, 2022, p.3), en este encontramos las siguientes metas:

- Erradicar fin a todas las formas de discriminación en contra de las mujeres y las niñas a nivel mundial. (párr.2)
- Deshacer todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. (párr.3)
- Deshacer todas las prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. (párr.4)
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. (párr.5)
- Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. (párr.6)
- Permitir el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la plataforma de acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. (párr.7)

- Empezar reformas que permitan y otorguen a las mujeres la igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y el control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales de conformidad con las leyes nacionales. (párr.8)
- Desarrollar un mejor uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. (párr.9)
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas de todos los niveles (párr.10)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022)

También, según la Organización de Naciones Unidas (2022), “El ODS número 8 promueve el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Asimismo, dentro de este objetivo se plantean los siguientes temas prioritarios”:

- El empleo pleno y productivo y el trabajo decente
- La desigualdad salarial por razón de sexo
- El desempleo entre los jóvenes
- La eliminación de todas las formas de trabajo infantil
- La formalización de la economía informal
- Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas
- La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro
- Los trabajadores migratorios (párr. 5)

Estándares laborales

Teniendo en cuenta lo expuesto por (Garay, 2002), establece que los estándares laborales se clasifican según unas categorías básicas de la siguiente manera:

1. La libertad de asociación también incluye el derecho de los trabajadores a conformar sindicatos y negociar libremente sus condiciones de empleo y los términos de la misma, con independencia del gobierno, con plenas libertades civiles las cuales están protegidas por la ley y con derecho de amparo al trato discriminatorio. (Garay, 2002).
2. La prohibición o supresión de toda forma de trabajo forzado, entendido como la esclavitud y todo trabajo o servicio impuesto a una persona bajo la amenaza de castigo, sanción o penalidad. Esta práctica no puede ser utilizada para propósitos como: la discriminación social, racial, étnica o religiosa, el desarrollo económico, la coerción política y el castigo por haber participado en huelgas. (Garay, 2002).
3. Se debe establecer una edad mínima para el empleo, con fines de abolir toda forma de explotación del trabajo infantil, cubriendo cualquier actividad económica y condición de trabajo. (Garay, 2002).
4. Las condiciones aceptables de trabajo, que se relacionan a términos salariales para favorecer unas condiciones de vida digna para los trabajadores y sus familias, la cantidad de horas de trabajo diarias y el número de días laborables a la semana, y las condiciones de seguridad, salud y sanidad en el trabajo. (Garay, 2002).

La eliminación de la discriminación en el empleo por cualquier concepto relacionado a género, raza, credo, nacionalidad, etc. En términos de remuneración, condiciones de trabajo, actividad y posición laboral. Con lo mencionado, Garay realiza una comparación importante de cómo se ven reflejados internacionalmente los estándares laborales desde dos perspectivas importantes: desde el punto de vista ético, contemplado desde aquellos derechos fundamentales y, el punto de vista económico desde una perspectiva comercial entre países. (Garay, 2002).

Así mismo, desde el punto de vista ético nos dice Garay que en Europa a mitad del siglo XIX se empezó a desarrollar un argumento en el que se tenían en cuenta las condiciones de trabajo como: el trabajo infantil y trabajo de la mujer, las horas y las condiciones laborales de trabajo. Con todo esto, no se logró un avance sino hasta principios del siglo XX donde se funda la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 con un propósito claro de promover los derechos humanos, velar por estos y mejorar las condiciones laborales. (Garay, 2002).

Marco normativo

Se conviene necesario hacer una revisión general de las normas que velan por el cumplimiento de los estándares laborales a nivel nacional e internacional, revisando las entidades que las establecen, a continuación, realiza la verificación de dichas normas.

Abordaje de estándares laborales a nivel internacional

Dichos estándares, provienen de la OIT (Organización internacional del trabajo), donde se plantean unos objetivos claros, como: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. (OIT, 2000).

El trabajo en Colombia

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional, a partir de lo preceptuado en el artículo 93 de la Constitución de 1991, construyó el concepto de Bloque de Constitucionalidad, en el cual, en el ordenamiento jurídico debe prevalecer, además de la Constitución Nacional, los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos cuya limitación está prohibida en los estados de excepción, como los son los Convenios de la OIT y las recomendaciones de sus órganos de control” (Renteria, J. A, 2005)

De acuerdo con lo anterior, según la constitución en Colombia se deben respetar los tratados internacionales que velen por los derechos humanos, en este caso OIT tienen como principal objetivo impulsar un principio donde reine la justicia social. Es por esto, que en Colombia la teniendo en cuenta estos principios propuestos a nivel internacional, realiza un ordenamiento jurídico que se reflejan en los Artículos 1, 13, 47, 53, 54, 68 y 93 de la Constitución de 1991. Donde se ven reflejadas varias normas que protegen los derechos de las comunidades étnicas y raizales. (Constitucional, 1990).

En Colombia, las condiciones de trabajo dependen en parte de la institucionalidad laboral que está encargada de regular las relaciones sociales de producción. Este se refiere a que el Ministerio del trabajo mediante el código sustantivo del trabajo, es quien dicta las normas de referencia laboral tanto para el sector público como para el privado, así mismo para las relaciones individuales y colectivas del trabajo (Código sustantivo del trabajo, 1991).

Dicho esto, el Código Sustantivo de Trabajo (1991) ve el concepto de trabajo como cualquier actividad humana libre que una persona como individuo ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo para que ambas partes obtengan un beneficio. (Código sustantivo del trabajo, 1991).

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo establece que el trabajo debe ser decente, basado en una relación laboral que debe cumplir con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (Ministerio del Trabajo, 2021).

Contratación de docentes

En Colombia los docentes tienen diferentes tipos de contrataciones dependiendo del sector al que pertenecen (público y privado). Como menciona el código sustantivo del trabajo en su artículo 101, establece que “los contratos de los docentes privados deben ser por diez meses, sin embargo la corte suprema de justicia en la sentencia del 14 de febrero de 1997, indica que dicho contrato debería ser por un tiempo ser por un periodo mayor o menor siempre y cuando ambas partes así lo establezcan” Asimismo, los salarios de los docentes varían teniendo en cuenta el sector al que presten sus servicios, algunos establecimientos privados se rigen por el escalafón docente pero esto es por mera liberalidad. (Código sustantivo del trabajo, 1991).

De acuerdo con el concepto reciente de la Oficina Jurídica del Ministerio de Educación, los docentes deben ser vinculados por contrato de trabajo, a menos que en realidad dicten solamente unas horas cátedra. Por lo tanto, la seguridad social debe ser financiada conjuntamente por el trabajador y el empleador. En cuanto a los docentes que trabajan en

distintas jornadas en los sectores oficial y privado deben afiliarse exclusivamente al Fondo de Prestaciones del Magisterio. (Código sustantivo del trabajo, 1991).

También, según el Código Sustantivo de Trabajo (1991) “los docentes que trabajan por horas tienen la obligación de afiliación a la seguridad social, y la afiliación debe ser hecha por el mismo docente por un salario mínimo mensual vigente, eso de acuerdo con los conceptos que establecen el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud”.

Los establecimientos privados también están en la obligación de pagar a los docentes la respectiva seguridad social por 12 meses (Ley 100 de 1993, art. 284), y calcular las correspondientes vacaciones y cesantías sobre el año completo sin importar la cantidad de meses en labor. (Código Sustantivo del Trabajo, 1991, art. 102). En conclusión, los docentes tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones por año. (Código sustantivo del trabajo, 1991).

Adicionalmente, a los docentes privados se les aplica la norma con base en el escalafón docente (Decreto 2277 de 1979, art. 4). El concepto genérico educadores incluye a docentes y directivos docentes (Decreto 2277 de 1979, art. 2). (Código sustantivo del trabajo, 1991).

Resultados

Dada la información revisada y en busca del cumplimiento del objetivo, se establece crear un manual de autoevaluación que sirva como herramienta para que las universidades académicas de educación superior permitan evaluar el estado de su organización frente a los estándares laborales, la RSU y la normatividad.

La estructura de esta herramienta es: Criterios de evaluación, indicadores de evaluación, resultados y conclusiones.

Manual de autoevaluación de IES 2021

Objetivo: Establecer el estado de la Institución frente a la RSU, estándares laborales y normatividad colombiana.

Criterios: Se definen tres criterios de evaluación de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel de cumplimiento	Descripción	Rango de cumplimiento %
Excelente (E)	Cumple con el indicador evaluado a cabalidad, lo tiene implementado dentro de la organización y cuenta con herramientas de control para velar con su cumplimiento	Entre 81% y 100%
Satisfactorio (S)	Tiene implementado el indicador dentro de la organización, pero no cuenta con herramientas de control para velar por su cumplimiento	Entre 41% y 80%
Necesita reforzamiento (N)	No tiene implementado el indicador dentro de la organización, lo conoce, pero no cuenta con herramientas de control para velar por su cumplimiento	Entre 0% y 40%

Indicadores: Se establecen indicadores específicos para cada área de evaluación según la tabla:

Manual de autoevaluación para Instituciones de Educación Superior

Indicadores

No.	Indicador a evaluar	Rango de cumplimiento %			Observaciones
		E	S	N	
Estándares Laborales (Incluyendo ODS 5 y 8)					
1	Cuenta con una política que vela por el cumplimiento del trabajo decente como ODS.				
2	Maneja una política de igualdad salarial y está en constante revisión de su cumplimiento, en términos de igualdad de género y bandas salariales para todos los empleados docentes y administrativos.				
3	Permite la inclusión constante y efectiva de las mujeres y gestiona la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles que tengan responsabilidad y voto frente a las decisiones de la organización.				
4	Permite la libertad de afiliación y se reconoce el derecho a las negociaciones colectivas. Es la decisión de un empleado sobre el derecho que tiene de afiliarse colectivamente y no se puede tomar ninguna postura en contra de este frente a ello.				

6	Cuenta con una política de seguimiento para que no se genere trabajo infantil en la entidad de educación superior y en su cadena de valor.				
7	Dentro de su proceso de contratación/selección, cuenta con una política o estándar que vela por la igualdad en las oportunidades y el trato equitativo con respecto a las solicitudes de empleo.				
8	Siendo una institución de educación superior, cuenta con políticas relacionadas a la eliminación del trabajo forzado.				
9	Como parte del aporte a la sociedad, siendo una Universidad tiene con un programa o estandarización para la creación de puestos de trabajo para todos los que podrán acceder por primera vez al mercado laboral incluyendo los practicantes.				
10	Asegura condiciones aceptables de trabajo a sus empleados, dentro de las cuales propone condiciones salariales para favorecer una calidad de vida digna para los trabajadores y sus familias, así mismo, cumple con lo establecido para: horas de trabajo, días de labor y trabajo los fines de semana.				
Responsabilidad Social Universitaria RSU					
1	Permite la contribución desde la organización para lograr una sociedad equitativa y sustentable, realizando aportes en términos filantrópicos de liderazgo dentro de la sociedad para la educación.				
2	Cuenta con programas que fortalecen la unión de la universidad con la sociedad, en busca de relaciones de colaboración y apoyo con el entorno.				
3	Integra la estrategia de la Universidad con el proceso de rendición de cuentas.				
4	Implementa programas que permitan tanto a los profesionales en formación como a la institución tener una relación más cercana con la sociedad, mediante planes en conjunto que tengan impacto importante con su entorno.				
5	Cuenta con programación de encuentros que permiten una mayor participación/diálogo con los estudiantes .				
6	Cuenta con programación de encuentros que permiten una mayor participación/diálogo con los docentes y empleados administrativos .				
7	Cuenta con programación de encuentros que permiten una mayor participación/diálogo con las entidades gubernamentales (MinEducación, Secretarías, Alcaldías entre otros).				
8	Cuenta con programación de encuentros que permiten una mayor participación/diálogo con la sociedad en general , en este caso con líderes comunitarios o similares.				

9	Cuenta dentro del Pensum de los programas de educación con una asignatura de Responsabilidad Social.				
10	Evalúa el conocimiento relacionado a Responsabilidad Social de sus estudiantes periódicamente, así mismo, implementa planes de acción para mejorar este conocimiento.				
11	Evalúa el conocimiento relacionado a Responsabilidad Social de sus trabajadores periódicamente, así mismo, implementa planes de acción para mejorar este conocimiento.				
12	Evalúa el conocimiento relacionado a Responsabilidad Social de sus docentes periódicamente, así mismo, implementa planes de acción para mejorar este conocimiento.				
Normatividad Laboral					
1	Tiene en cuenta que como entidad de educación debe dar cumplimiento con las normativas laborales establecidas por la OIT y los maneja dentro de su RIT.				
2	Cumple con el artículo 101 del Código Sustantivo de trabajo, que acota que los contratos de los docentes privados tienen que ser por 10 meses, con excepción de acuerdos adicionales entre trabajador y empleador. (Código Sustantivo de Trabajo, 1991, art. 101)				
3	Cumple con el pago de seguridad social a los docentes por al menos doce meses (ley 100 de 1993, art.284), con un mínimo de trabajo de 10 meses.				
4	Cumple con el pago y calculo las vacaciones y cesantías basados en un año completo o proporcional a lo laborado (Código Sustantivo del Trabajo, 1991, art. 102).				
5	¿Cuenta con una política salarial de a trabajo de igual valor, mismo salario y a igual labor desempeñando en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también deben ser iguales y debe remunerar salario igual? Cumpliendo con el Artículo 143 del CST. (Código Sustantivo de Trabajo, 1991, art. 143).				
6	Cumple con las especificaciones de trabajo suplementario o de horas extras, según lo señalado en el artículo 163 del CST, aplicado a docentes o trabajadores que extiendan su jornada laboral.				
7	Garantiza que ninguno de sus trabajadores gane menos del salario mínimo establecido.				

Fuente: Elaboración propia (2022).

Teniendo los resultados obtenidos de la autoevaluación de la IES, se ponderan los porcentajes y se establecen los planes de mejora con el fin de aumentar el cumplimiento de los indicadores.

Conclusiones y discusión:

- Contar con una herramienta de autoevaluación que permita a las compañías y sus directivos tener un diagnóstico general acerca del nivel de cumplimiento relacionado a estándares laborales, RSE y normatividad laboral en el que se encuentran, permite ampliar las posibilidades de mejora o la implementación de nuevos programas.
- Las empresas están en la obligación de establecer políticas laborales desde una perspectiva de Responsabilidad Social y como Entidad de Educación, para posteriormente ejecutar su gestión y velar por su cumplimiento.
- La equidad de género (participación en cargos directivos e igualdad salarial) el trabajo decente y el trabajo infantil son conceptos necesarios e integrales para las políticas dentro de una compañía.
- Es importante sensibilizar desde la educación superior a cerca de los estándares laborales, llevando un proceso de aprendizaje, que permita llevar a la práctica lo que lo que se proponen a nivel mundial.

Fórmula referencias

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/28976/APAsi%c3%b3nate%20con%20este%20estilo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bibliografía

26000, I. (2009). *Guidance on social responsibility. Committee Draft ISO/CD26000.*

Retrieved from ISO 26000: Recuperado de Committee Draft ISO/CD26000

Águdelo, M. (2013). *Acerca del estado de. Uni-pluri/versidad,.*

Bucio, R. (2013). *Inclusión y no discriminación.* Retrieved from Corresponsables:

[https://www.corresponsables.com/actualidad/inclusion-y-no-discriminacion-](https://www.corresponsables.com/actualidad/inclusion-y-no-discriminacion-herramientas-estrategicas-de-la-responsabilidad-social-empr)

[herramientas-estrategicas-de-la-responsabilidad-social-empr](https://www.corresponsables.com/actualidad/inclusion-y-no-discriminacion-herramientas-estrategicas-de-la-responsabilidad-social-empr)

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: P Psicoperseptivas. In P. Cáceres,

Análisis cualitativo de contenido: P Psicoperseptivas (p. 22).

Camarán, M., Barón, L., & Rueda, M. (2019). La Responsabilidad social empresarial y los objetivos del desarrollo sostenible (ODS). . *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, , 11(24), 41-52.

Código sustantivo del trabajo. (1991). *Datos generales del trabajo*.

Colombia, M. (2021). *Ministerio de Trabajo*. Retrieved from Colombia, M.D.;; [https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20el%20concepto,productividad\)%2C%20y%20cuyos%20frutos%20son](https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20el%20concepto,productividad)%2C%20y%20cuyos%20frutos%20son)

Constitucional, C. (1990). *Código Sustantivo de Trabajo*. . Bogotá: Rama Ejecutiva Nacional.

Del Trabajo, C., & Social, J. (1951). *Código sustantivo del trabajo*. . Obtenido de Secretaría del Senado: Constitución Política de la República de Colombia.(1991). Constitución Política de la República de Colombia. Obtenido de Secretaría Senado: Butrón P.

Flores Coronado, J., & Silva Tarrillo , M. (2018). *La responsabilidad social empresarial para incrementar la competitividad en la empresa Helatonys-Chiclayo 2016*. Chiclayo: Helatonys-Chiclayo 2016.

Gaete, R. (2015). *la responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de las partes interesadas: un estudio de caso*. *Actualidades Investigativas En Educación*, 15(1), 1–31. Retrieved from Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44733027012.pdf>

Garay, L. (2002). *Estándares laborales*. . Banco Internacional de Desarrollo.

Herrera, J., Vásquez, M., & Ochoa, E. (2020). *La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales*. . *Visión de futuro*, 24(2), 0-0.

ISO. (2008). *Guidance on social responsibility*. Committee Draft ISO/CD26000.

José Miguel, F. (2010). Responsabilidad social universitaria: del discurso simbólico a los desafíos reales. . In F. José Miguel, *Responsabilidad social universitaria: del discurso simbólico a los desafíos reales*. (pp. 3-24.). Responsabilidad Social Universitaria.

Maz, A. (2004). Cimentando un proyecto de investigación. In A. Maz, *Cimentando un proyecto de investigación: La revisión de literatura*. (p. 17.). EMA.

Ministerio del Trabajo. (2021). *Ministerio de trabajo. recuperado de Ministerio de trabajo*:. Retrieved from Mintrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>

Molina, , M. (2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un*. . ACIMED, 4.

OIT. (2000). *OIT*. Retrieved from ILO: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Orbea Pacheco,, M. (2019). *Diseño de una guía metodológica para implementar planes de acción con base en los resultados obtenidos en el proceso de medición de clima y cultura organizacional del Ministerio de Educación planta central*.

Pacto Global . (2011). *Igualdad Salarial*.

Renteria, J. (2005). *Corte constitucional. recuperado de Corte Constitucional*:. Retrieved from Corte Consitucional: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1188-05.htm>

Rincón-Baez, W. U.-P.-V. (2020). *ANÁLISIS DE INSTITUCIONES CON ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD 2020. Boletín estadístico*. Bogotá.

Rodriguez Fernández. (2010). *Entidad socialmente reponsable*.

Solano, D. (2005). *esponsabilidad Social Corporativa: qué se hace y qué debe hacerse. Journal of economics, finance and administrative science*, (18-19), 163-175.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica . En M. T. Tamayo, el proceso de la investigación científica (pág. 175)*. . México: México: LIMUSA.

Unidas, N. (2021). *Naciones Unidas Org.* Retrieved from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Unidas, N. (2021). *Naciones Unidas Org.* Retrieved from <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>

Vidal, D. (2019). *Los ODS en la estrategia empresarial. El caso SUEZ. icade. Revista de la Facultad de Derecho*, , 108.

