

PROPUESTA PARA INTEGRAR LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL AL ÁREA
DE TALENTO HUMANO DESDE EL MODELO DE CAMPUS SOSTENIBLE DE LA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM - UNICATÓLICA

KATHERINE CUERO CUERO
LEIDER ADOLFO RODRÍGUEZ ÁLVAREZ.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI

2020

PROPUESTA PARA INTEGRAR LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL AL ÁREA
DE TALENTO HUMANO DESDE EL MODELO DE CAMPUS SOSTENIBLE DE LA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM - UNICATÓLICA

KATHERINE CUERO CUERO
LEIDER ADOLFO RODRÍGUEZ ÁLVAREZ

Proyecto presentado para optar al título de:
PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Director de trabajo de grado:
Mg. DAMARIS CRUZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI

2020

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del jurado 1

Firma del jurado 2

Santiago de Cali, 23 de Noviembre de 2020

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a:

A nuestros padres quienes con su inmenso amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias a ustedes por inculcar en nosotros el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque son parte de la vida teniendo en cuenta que Dios está con nosotros siempre y en cada momento dueño y dador de vida y su infinita misericordia.

A toda nuestra familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento han hecho de nosotros una mejor persona y de una u otra forma nos acompañan en todos nuestros sueños, metas propósitos y anhelos.

Un agradecimiento muy especial a los compañeros y amigos por el ánimo la comprensión que nos brindaron a todos ellos muchas gracias

Por otro lado queremos agradecerle a la docente DAMARIS CRUZ por estar siempre a su disposición transmitiendo su conocimiento y enriquecernos del mismo quien con su enseñanza pudo lograr que creciéramos día a día como profesionales, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y por su amistad brindada. Y a todas las personas que nos han colaborado con sus conocimientos en la orientación y seguimiento

De igual expresemos nuestros más sinceros agradecimientos a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM por acogernos en su plantel educativo y permitirnos recibir nuestra formación disfrutando de un buen espacio para desarrollar este trabajo sino fuente que nos permite mejorar día a día con una mejor calidad de vida cumpliendo el proyecto trazado.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser fuente de sabiduría para que día a día guiara nuestras mente y nos permitiría plasmar nuestro conocimiento en este trabajo de grado y poder culminar satisfactoriamente este gran logro.

A LA UNIVERSIDAD UNICATÓLICA por brindarnos el conocimiento a través de un enfoque de pensamiento diferente e innovador, y por su entendimiento y apoyo aún en los momentos más difíciles.

A nuestra TUTORA por permitirnos hacer uso de su herramienta para construir conocimiento, además de su tiempo, apoyo y profesionalismo a lo largo de este proceso.

Finalmente, a nuestras FAMILIAS, AMIGOS y COMPAÑEROS, quienes con su Incondicional apoyo, cariño, paciencia, entendimiento y sacrificio nos permitieron llegar a este camino que representa una de las etapas más importantes en nuestras vidas.

CONTENIDO

	Pág.
CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	16
2. OBJETIVOS	18
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3. JUSTIFICACIÓN	19
4. MARCO REFERENCIAL.....	20
4.1 ANTECEDENTES	20
5. MARCO TEÓRICO.....	26
6. MARCO CONCEPTUAL.....	42
7. MARCO CONTEXTUAL	44
8. MARCO LEGAL	52
9. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	54
9.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	54
9.2 CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN	54
9.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y PROCEDIMIENTO	55
9.4 INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	57
9.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	58

CAPITULO 2: CORRESPONDENCIA ENTRE LAS CINCO DIMENSIONES DEL PROYECTO MODELO CAMPUS SOSTENIBLE Y LOS PROCESOS PRINCIPALES DE UN ÁREA DE TALENTO HUMANO	59
CAPITULO 3: INDAGACIÓN DE CÓMO SE ADOPTA LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL EN LOS PROCESOS PRINCIPALES DE UN ÁREA DE TALENTO HUMANO A PARTIR DE LAS CINCO DIMENSIONES DEL PROYECTO CAMPUS SOSTENIBLE, CON EL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y EL PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNICATÓLICA.....	81
CAPITULO 4: PROPUESTA PARA INTEGRAR LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL EN LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	136
10. CONCLUSIONES.....	147
11. RECOMENDACIONES	150
ANEXOS.....	154

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Eras de la Organización	30
Cuadro 7 Personal del área de talento humano de la FUCLG.....	51
Cuadro 2 Matriz de procesos de Talento Humano vs Dimensión Operativa del Campus Sostenible.....	63
Cuadro 3 Matriz de correspondencia procesos de Talento Humano vs Dimensión Administrativa del Campus Sostenible.....	68
Cuadro 4 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión Educativa Campus Sostenible	73
Cuadro 5 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión Relación con el medio Externo Campus Sostenible.....	77
Cuadro 6 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión del Ser Campus Sostenible.....	80
Cuadro 8 Dimensiones, objetivo y componentes	137
Cuadro 9 Propuesta para integrar la variable ambiental en los procesos del área de Talento Humano	138

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfica 1 Tiempo en el cargo.....	83
Gráfica 2 Conoce el proyecto de Campus Sostenible de la FUCLG.....	84
Gráfica 3 Relación Dimensión Operativa	85
Gráfica 4 Relación Dimensión Administrativa – Misión y Visión	92
Gráfica 5 Relación Dimensión Administrativa principios	99
Gráfica 6 Relación Dimensión Administrativa - Valores.....	105
Gráfica 7 Relación Dimensión Administrativa - Fundador.....	112
Gráfica 8 Relación Dimensión Educativa	119
Gráfica 9 Relación Dimensión del Medio Externo.....	123
Gráfica 10 Relación Dimensión del Ser	127

ANEXOS

Pág.

Anexo 1 Formulario de Google para indagar al área de Talento Humano.....	154
Anexo 2 Formulario de Google para indagar a los docentes tiempo completo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la FUCLG.....	164

RESUMEN

El proyecto modelo campus sostenible de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium esta creado con el fin de concientizar sobre el cuidado y preservación de los recursos naturales que posee la institución. Está conformado por cinco dimensiones; dimensión operativa, dimensión administrativa, dimensión educativa, dimensión relaciones con el medio externo y dimensión del ser; de las cuales se desprenden los programas que involucran a todas las dependencias que integran la institución y que permitirán lograr los objetivos ambientales del campus sostenible. El área de talento humano como responsable del recurso humano de la institución, no tiene en cuenta la variable ambiental dentro de sus procesos internos según el diagnóstico realizado por el modelo de campus sostenible. Por tal motivo la presente investigación ve la necesidad de llevar a cabo los estudios pertinentes en el área con el fin de involucrar a todo el personal de la institución con los temas ambientales propuestos por el campus sostenible.

El objetivo de esta investigación está orientado en proponer la integración de la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano de la FUCLG. Con este fin la pregunta sería: ¿cómo plantear la integración de la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA, a partir del modelo de Campus Sostenible? En este contexto se realiza la relación entre las dimensiones y los procesos del área de talento humano, para posteriormente indagar al área cómo dentro de sus procesos se integra la variable medio ambiental desde las dimensiones de campus sostenible.

Esta pregunta se responde a través de un estudio descriptivo y cuantitativo, además se apoya en encuestas de tipo formulario usando la plataforma Google, el cual está compuesto de una serie de preguntas que surgieron del primer objetivo. Donde en primer lugar se envía el formulario al área de talento humano y al personal que la integra; y en segundo lugar se envía el formulario a una muestra

de 30 docentes tiempo completo del programa de Administración de Empresas, de la UNICATÓLICA.

En la indagación realizada al área no se obtuvo resultados debido a que la dirección del área no entregó información confidencial acerca de los procedimientos llevados a cabo por esta dependencia. Sin embargo, es claro que el área tiene debilidades en cuanto a los temas ambientales según indagaciones previas. Por otro lado, los resultados obtenidos de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, permiten evidenciar que las dimensiones operativa, administrativa y del ser no son tenidas en cuenta dentro de los procesos de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas. Procesos que son determinantes en cuanto a la búsqueda de nuevos talentos, así como en la formación de conocimiento y de la creación de identidad y cultura institucional. De igual manera la dimensión educativa y relación con el medio externo no se incluyen en los procesos de desarrollo y mantenimiento de personas, los cuales contribuyen en los programas de formación del personal que realiza el área de talento humano.

Por lo anterior la propuesta está diseñada tomando los subprocesos de cada proceso y exponiendo las diferentes formas en la que se puede incluir la variable ambiental, tomando como referencia los diferentes componentes de las dimensiones que conforman el campus sostenible.

Como conclusión el área de talento humano actualmente no acoge dentro de sus procesos, ningún tipo de variable ambiental que contribuya a cumplir con los objetivos del Campus Sostenible de la institución.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente investigación tiene como antecedente principal el proyecto modelo denominado Campus Sostenible de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA, el cual “... *busca involucrar, de manera decidida y explícita en la gestión de la universidad, el tema ambiental*” (Latorre, Gonzales, & Cruz, 2018^a p. 25). Este proyecto está conformado por cinco dimensiones: la dimensión operativa, administrativa, educativa, del medio externo y del ser; con las que permite involucrar a todas las áreas que hacen parte de UNICATÓLICA en los temas de sostenibilidad ambiental.

En la ejecución del diagnóstico, llevado a cabo por este proyecto, se evidencio que en el área de talento humano de UNICATÓLICA no se tiene en cuenta la variable ambiental dentro de los procesos internos.

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2009 p. 4).

En este sentido Chiavenato (2009) describe 6 proceso básicos para la gestión del talento humano: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento, y monitoreo de personas. Los cuales se tienen en cuenta para realizar la presente investigación, donde se relacionan con las dimensiones del proyecto campus sostenible, con el objetivo de integrar la variable medio ambiental en el área de talento humano de UNICATÓLICA.

Es válido aclarar que la información sobre la inclusión de la variable ambiental en los procesos del área de talento humano es escasa, lo que limita la búsqueda de referentes teóricos con base en esta clase de estudios. Sin embargo se toman

como referentes algunos autores que tengan en cuenta conceptos medio ambientales, sostenibilidad y talento humano, con el fin de permitir concretar los objetivos planteados en esta investigación y los proyectos trazados dentro del campus sostenible en su plan de acción.

“El éxito de una buena gestión ambiental, para lograr el campus sostenible propuesto, es poder tener una buena estructura organizacional que permita articular todas las acciones de la universidad en pro de los objetivos del modelo de sostenibilidad planteado”(Latorre, Gonzales, & Cruz, 2018 p 62).

La integración de la variable ambiental dentro de los procesos del área de talento humano será de gran importancia para el proyecto campus sostenible de UNICATÓLICA, ya que permite involucrar a todo el personal en un objetivo en común en busca de una cultura ambientalmente sostenible; donde el área de talento humano sea protagonista en atraer, seleccionar, formar y mantener a personas que sean capaces de actuar de manera consciente, comprometida y con sensibilidad frente al medio ambiente ya sea en su vida personal como laboral.

Esta investigación está conformada por varios capítulos, en el primero se presenta el marco de análisis del proyecto; en el segundo capítulo se desarrolla el primer objetivo específico; en el tercero se presenta el segundo objetivo específico; en el cuarto capítulo se plantea el tercer objetivo específico y por último, se muestran las conclusiones, recomendaciones y referencias utilizadas.

CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para comprender la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, se debe partir del proyecto Modelo de Campus Sostenible para Unicatólica “DOMO COMMUNI”, el cual “surge como una concepción de lo que debe ser el manejo del tema ambiental en una institución de educación superior a partir de modelos internacionales adaptados a la realidad nacional y de Unicatólica y complementados con la propuesta ambiental de la Iglesia Católica, consignada en la Encíclica Laudato Sí del Papa Francisco”(Latorre, Gonzales, & Cruz, 2018a p. 10).

El proyecto modelo de campus sostenible de UNICATÓLICA está estructurado con base en cinco dimensiones: operativa, educativa, administrativa, de relaciones con el medio y del ser. Se desarrolla en dos fases: diagnóstica y plan de acción. En este sentido y para efectos de la presente investigación se tomaran como punto de partida, por una parte, el diagnóstico realizado en la dimensión administrativa para el área de talento humano donde se encontró que la institución no cuenta con una política ambiental relacionada con las acciones que diseña y desarrolla la unidad de talento humano (Latorre et al., 2018a). Por otra parte, y dado lo anterior, en el plan de acción se sugieren una serie de programas y proyectos conducentes a un campus sostenible.

Para el caso del área de talento humano de la UNICATÓLICA en el programa 3.5 Aprestamiento del Talento Humano a la Componente Ambiental Institucional y en el proyecto 3.5.1 Relaciones Gestión Talento Humano – Medio Ambiente Institucional se sugiere la vinculación de la variable medio ambiental en los procesos del área (Latorre et al., 2018b)

Al no contar con la presencia de la variable ambiental en los procesos del área de talento humano, las organizaciones podrían estar perdiendo oportunidades de

impactar positivamente la vida de sus colaboradores de manera personal y laboral, desarrollando programas que conlleven al cuidado y preservación del medio ambiente natural, artificial y socio cultural, creando caminos hacia una cultura ambientalista comprometida no solo con sus funcionarios sino con la sociedad.

La cuestión ambiental emerge como una problemática social del desarrollo, planteando la necesidad de normar los procesos de producción y consumo que, sujetos a la racionalidad económica y a la lógica del mercado, han degradado el ambiente y la calidad de vida(E. Leff, 2008p. 216).

Por lo anterior, se ve la necesidad de crear programas efectivos que permitan contrarrestar los efectos negativos que se generan en el medio ambiente, y que a su vez permitan sensibilizar a las personas sobre el daño que se está ocasionando en nuestro planeta antes de que sea demasiado tarde. Una manera de ayudar a contrarrestar estos efectos es a través de la integración de la variable ambiental en los procesos que llevan cabo las organizaciones, transformando su forma de actuar y pensar en funciones ambientalmente sostenibles.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo integrar la variable medio ambiental en los procesos del área de Talento Humano de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, a partir del modelo de Campus Sostenible?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Para la construcción de los objetivos de la presente investigación se tuvo en cuenta ¿De qué forma se puede involucrar la variable medio ambiental en los procesos de un área de talento humano teniendo en cuenta el modelo campus sostenible?, para ello se precisa argumentarse ¿Cómo es posible relacionar el modelo de campus sostenible con los procesos de un área de talento humano? En ese sentido y utilizando las herramientas adecuadas se procede a indagar ¿Cómo el área de talento humano tiene en cuenta la variable ambiental dentro de los

procesos internos? Y de esta manera poder establecer ¿De qué forma se puede implementar la variable ambiental dentro de los procesos del área de talento humano de UNICATÓLICA?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Formular la propuesta de la vinculación de la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano desde el modelo campus sostenible de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificarla correspondencia entre las cinco dimensiones del proyecto modelo de campus sostenible y los procesos principales de un área de talento humano.
- Indagar cómo se adopta la variable medio ambiental en los procesos principales de un área de talento humano a partir de las cinco dimensiones del proyecto campus sostenible, con el personal docente del programa Administración de Empresas y el área de talento humano de UNICATÓLICA.
- Recomendar la integración de las cinco dimensiones del proyecto modelo de campus sostenible en los procesos principales del área de talento humano de UNICATÓLICA.

3. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de esta investigación permitirá articular el campus sostenible con el área de talento humano de UNICATÓLICA, aportando a la sostenibilidad desde el personal que forma parte de la universidad. Para la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Unicatólica, es importante contemplar la inclusión de la variable medioambiental desde la gestión humana ya que permite involucrar a todas las partes interesadas en el objetivo común del campus sostenible desde los diferentes aspectos en los cuales interviene la institución.

A partir de la implementación de la variable medio ambiental por parte del área de talento humano, se contribuirá en gran medida con el objetivo del campus sostenible llevando a cabo acciones medio ambientales desde sus procesos internos. Lo anterior, conllevará a desarrollar en el personal unas competencias ambientales en torno a la sostenibilidad ambiental, lo que en el largo plazo redundara en un personal con una estrecha relación con el entorno que habita y capaz de trascender la institucionalidad llevando de manera responsable el cuidado y manejo del medio ambiente a su vida cotidiana y a la sociedad; en una cultura de conservación de los espacios naturales y físicos, alto impacto sociocultural en el reconocimiento de UNICATÓLICA como una organización comprometida socialmente con su personal y con el medio ambiente.

Por otra parte, el desarrollo de esta investigación permitirá a los autores colocar el conocimiento adquirido en la formación profesional como estudiantes de administración de empresas y la participación de un semillero de investigación en el interés del tema ambiental.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

Los trabajos realizados donde se aborda el tema ambiental en los procesos del área de talento humano, son escasos o inexistentes; por ello se recurren a trabajos donde se tengan en cuenta los conceptos medio ambientales y los procesos del área de talento humano; con el fin de encontrar alguna relación que permita contribuir en el desarrollo de la presente investigación. Sirven de insumo en el establecimiento de conceptos más amplios, desde la mirada de los autores en el cumplimiento del objetivo principal para esta investigación.

En enero de 2012 fue presentado en la Facultad de Estudios Ambientales y Rurales de la Pontificia Universidad Javeriana, estudios de Post Grado el trabajo de grado ***Competencias ambientales empresariales: definición, caracterización y aplicación*** por José Manuel Vecino P. como requisito para optar por el título de Magister en Gestión Ambiental.

La investigación se basa en competencias ambientales empresariales, donde se involucra tres líneas de reflexión lo ambiental, lo empresarial y lo humano. Esta investigación es una invitación a diseñar e implementar nuevas formas de actuar de las personas en las empresas y su responsabilidad para que el planeta conserve las condiciones de vida para sus futuras generaciones. El estudio es concebido como una investigación de campo de tipo descriptivo donde participaron 25 empresas de diferentes tamaños y pertenecientes a 8 sectores de la economía a nivel nacional. La recolección de la información se llevó a cabo a través de reuniones con expertos, encuestas virtuales y entrevistas. El análisis de los resultados en primer lugar permitió caracterizar a las personas desde lo que debe ser, saber y hacer una persona ambientalmente competente; así como los cambios que generan estas personas en la cultura empresarial. Por último permitió demostrar para qué sirven a modo práctico las competencias ambientales

empresariales en el área de talento humano a través de los sub procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, los cuales permiten evidenciar en el personal comportamientos que incluyen una verdadera preocupación por los temas ambientales. Además la aplicabilidad de las competencias ambientales empresariales, para cada uno de los subprocesos en los cuales puede impactar el modelo, se sustenta en los aportes dados por los participantes en el ejercicio de investigación, en las evidencias documentales del impacto que ha causado la gestión empresarial en el ambiente en razón quizá al desconocimiento que tienen tanto los dueños o accionistas de las compañías como los ejecutores de los procesos contaminantes de las empresas y en el fundamento conceptual de las investigaciones ambientales que demuestran el papel y responsabilidad que tiene el ser humano en la generación de condiciones que atentan contra la permanencia de la vida en la tierra.

En el año 2018 la revista. Turismo y Sociedad, vol. xxiii, julio-diciembre 2018, pp. 85-100, presenta el artículo ***El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera***. Las autoras, la Especialista en Administración de Empresas Turísticas, Sonia Contreras, y la maestra en investigación turística, Laura Peñaloza (2018), egresadas de la Universidad Autónoma del Estado de México.

El objetivo del artículo es difundir el conocimiento que se ha generado en torno al tema de las competencias del talento humano relacionadas con el cuidado ambiental en el contexto hotelero, así como fundamentar teórica y conceptualmente el sentido que tiene el cuidado ambiental a partir de la formación de competencias en la empresa hotelera. La metodología empleada para el desarrollo del artículo fue el análisis de contenido, de la cual se obtienen tres categorías: importancia de la gestión del talento en la empresa de servicios, formación del talento humano y cuidado ambiental en la industria hotelera por medio del talento humano. Como un primer hallazgo, se puede concluir que es mediante la correcta gestión y formación de competencias y su correcto desarrollo que se analiza el talento humano de la industria hotelera como el elemento capaz

de agregar valor a la organización y aportar diversos beneficios que pueden llegar a impactar tanto económica como ambientalmente la empresa. También se encontró que actualmente, la industria hotelera está apostando por la innovación sostenible y la responsabilidad medioambiental mediante el desarrollo de iniciativas que permiten hacer partícipe de su compromiso a su talento humano por medio del fomento de su formación, desarrollo y gestión. Adicionalmente se encontró que aún existen vacíos de conocimiento respecto al estudio de la formación y la gestión del talento humano del sector turístico en relación con el cuidado ambiental, que permitan la integración de temáticas que resalten la posibilidad de observar en el desarrollo del talento humano su capacidad de competitividad y posicionamiento en la industria de una manera sustentable.

Por último, el antecedente principal del presente trabajo de grado se fundamenta a partir del proyecto de investigación “Modelo de Campus Sostenible para la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium” en Cali – Colombia; desarrollado en el año 2018 por los docentes investigadores Emilio Latorre, José Alonso González y Damaris Cruz pertenecientes a la Facultad de Ciencias Empresariales, adscritos al Grupo de Investigación Interdisciplinario en Conocimiento Organizacional (GIICO).

El objetivo principal del proyecto de investigación está basado en formular un Modelo de Campus Sostenible para la Universidad Católica Lumen Gentium (Pance y Meléndez) y un Plan de Acción Ambiental, enmarcado en este Modelo de Campus Sostenible para la Universidad Católica Lumen Gentium (Pance y Meléndez), con el fin de armonizar el funcionamiento de los campus de Unicatólica con su entorno. Para el desarrollo de esta propuesta se trabajó en tres momentos básicos.

El primer momento se trata de un estudio de propuestas de campus sostenible y elaboración del modelo de referencia. Para el desarrollo de este momento fueron referentes: el sistema de ranking de Estados Unidos STARS y UIGreen Metric

Sistema de la universidad de Indonesia para la evaluación de la actuación ambiental de las universidades frente al medio ambiente. Además el proyecto involucra un tercer referente de análisis, la Encíclica del Papa Francisco (Laudato Si), que trabaja como fundamento conceptual de la estructura del modelo de campus sostenible. Como resultado del cruce de estos tres referentes se originan cinco dimensiones que operan como líneas para el diagnóstico y luego se constituyen en la base de la estructura del modelo campus sostenible. Estas son:

Dimensión operativa: *Se ocupa de todos los aspectos físicos y de infraestructura que tienen que ver con la universidad. Estos aspectos, por sus características, tienen que ver con el entorno natural y construido de los campus, pues afectan el espacio y los procesos que en este espacio se desarrollan. También tienen repercusión sobre el entorno natural, artificial y socio cultural. Sus componentes son: Producción y consumo de agua y energía, residuos sólidos y peligrosos (manejo), transporte, espacios verdes y biodiversidad, calidad de aire, ruido y huella de carbono, construcción sostenible, servicios de alimentación(Latorre et al., 2018b, p. 30).*

Dimensión educativa: *Se refiere a las acciones que debe emprender la universidad para involucrar la variable ambiental en todos los programas de estudio que se ofrecen. También se ocupa de la investigación en la universidad, en sus consideraciones ambientales y del modelo pedagógico para que se introduzcan criterios y conceptos relacionados con la relación del ser humano y su entorno y en particular el entorno socio ambiental de los campus universitarios en el qué hacer universitario. Sus componentes son: Currículo, proyección social, investigación, modelo pedagógico y docencia (interacción docente-estudiante-aula), bienestar(Latorre et al., 2018b, p. 20).*

Dimensión administrativa: *Es fundamental en el trabajo de orientar la gestión del campus sostenible. No se puede conducir la tarea en ninguna de las otras cuatro dimensiones, sin que se tenga en cuenta que esto obedece a algún proceso*

administrativo. Desde la tarea de vinculación del personal docente y administrativo, la adquisición de materiales, la presupuestación, hasta la orientación de recursos y las comunicaciones. Sus componentes son: Compras, presupuesto, gestión, planeación, mercadeo, talento humano, gobernanza y participación(Latorre et al., 2018b, p. 62)

Dimensión relaciones con el medio externo: *La universidad no está aislada. Ella forma parte de un contexto socio ambiental, en el cual tienen que ver: el entorno próximo que es el barrio, la cuenca, la comuna, el municipio y la región. No solo porque la universidad puede influir en ese entorno para lograr cambios en su realidad socio cultural y ambiental, sino porque el entorno también la condiciona. Se requiere, entonces, que se establezcan articulaciones entre la institución y el medio externo. Sus componentes son: Dialogo con la comunidad, grupos de interés, educación continua y extensión, relación con otros campus, participación en política pública(Latorre et al., 2018b, p.72).*

Dimensión del ser: *Esta dimensión se ocupa de lograr en la universidad la conformación de personas comprometidas con el tema de la sostenibilidad ambiental y del bienestar del entorno socio cultural. Se trata de lograr que los integrantes de la universidad, ya sean estudiantes, docentes y personal administrativo, tengan un comportamiento respetuoso frente al medio ambiente, no solo dentro del campus, sino en su vida cotidiana. Aquí se hace énfasis en el tema de saber vivir en armonía con nosotros mismos y la naturaleza y en saber convivir con los demás. Por esta razón el trabajo en esta dimensión pasa por el tema de los diálogos entre los distintos grupos que conforman las dimensiones, intercambiando ideas y experiencias. Sus componentes son: Deterioro de calidad de vida humana y degradación social, inequidad – justicia entre las generaciones, debilidad de las reacciones (interno y externo), diversidad de las opiniones, una comunión universal, destino común de los bienes – principio del bien común (ética social), tecnología, creatividad y poder y globalización del paradigma tecnocrático,*

crisis y consecuencia del antropocentrismo moderno, ecología de la vida cotidiana(Latorre et al., 2018b, p. 80).

El segundo momento se fundamentó en el diagnóstico de la situación socio ambiental de UNICATÓLICA, con base en el modelo de referencia. En este sentido y para efectos de la presente investigación los hallazgos encontrados en el área de talento humano fueron: En la actualidad la institución no cuenta con política ambiental relacionada con las acciones que diseña y desarrolla la unidad de talento humano. Así mismo no se tienen programas de capacitación para el talento humano que estén pensadas y diseñadas desde la temática ambiental. En la inducción que se hace al personal contratado y que forma parte del proceso desvinculación no se contemplan acciones relacionadas con la variable ambiental. Sin embargo, es válido anotar, que en el caso de los empleados de planta física se realizan recorridos de conocimiento por las instalaciones de UNICATÓLICA en las sedes Pance y Meléndez. Por otro lado el actual modelo de evaluación del desempeño laboral, tanto del personal administrativo como académico, no contempla la variable ambiental. Pero algunos aspectos relacionados con la salud ocupacional sí son tenidos en cuenta, sobre todo al personal administrativo. Por último la formulación de perfiles ocupacionales en la actualidad tampoco incluye la variable ambiental(Latorre et al., 2018b).

El tercer momento se trata del plan de acción ambiental para la UNICATÓLICA en donde se contempla el proyecto de relaciones gestión del talento humano – medio ambiente institucional; para vincular la variable medio ambiental institucional en los procesos relacionados con la gestión del talento humano.

5. MARCO TEÓRICO

En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas: la era de la industrialización clásica, de la industrialización neoclásica y de la información, impactando el desarrollo de cada una de las áreas funcionales.

Con el fin de establecer un concepto claro acerca del recurso humano y gestión del talento humano, se aborda la historia por la cual ha pasado la organización y como ha sufrido cambios importantes que a la fecha son de gran importancia para su éxito.

Era de la industrialización clásica: *Abarca de 1900 a 1950. Fue medio siglo en que se intensificó el fenómeno de la industrialización, que se inició con la Revolución industrial. La estructura organizacional de este periodo se caracterizó por un formato piramidal y centralizado, departamentalización funcional, modelo burocrático, centralización de decisiones en la alta dirección, y regulaciones internas para disciplinar y estandarizar el comportamiento de los integrantes. La cultura organizacional predominante se orientaba al pasado y a la conservación de tradiciones y valores. Se consideraba a las personas recursos de producción junto con otros recursos organizacionales, como máquinas, equipo y capital, de acuerdo con los tres factores tradicionales de producción: tierra, capital y trabajo. Por esta concepción, la administración de personas solía denominarse Relaciones Industriales. Todo estaba al servicio de la tecnología. El ser humano era considerado como un apéndice de la máquina. El mundo estaba cambiando, si bien aún con lentitud: los cambios eran suaves, progresivos, paulatinos, previsibles. El mundo cambiaba, pero los cambios eran sosegados.*(Chiavenato, Villamizar, & Aparicio, 2007, p. 8)

Era de la industrialización neoclásica: *De 1950 a 1990. Se inició a finales de la segunda Guerra Mundial. El mundo empezó a transformarse con rapidez; los cambios se hicieron más veloces e intensos, y poco previsibles. Las transacciones comerciales pasaron de ser locales a regionales, de regionales a internacionales,*

y poco a poco adquirieron complejidad. El antiguo modelo burocrático y funcional, centralizador y piramidal, con que se moldeaban las estructuras organizacionales, resultó lento y demasiado rígido frente a los movimientos del ambiente. Las organizaciones probaron otros modelos de estructuras que les proporcionaran mayor innovación y mejor adaptación a las nuevas situaciones. Surgió la organización matricial para adaptar y revivir la antigua y tradicional organización funcional. Además del enfoque matricial se agregó un esquema lateral de departamentalización por productos o servicios para agilizar el funcionamiento y ser como un “turbo” capaz de proporcionar una estructura con características de innovación y dinamismo, y así alcanzar mayor competitividad. A medida que el conservadurismo dio lugar a la innovación, la cultura organizacional dejó de privilegiar las tradiciones para concentrarse en el presente. La concepción antigua de Relaciones Industriales se sustituyó por la nueva visión de Administración de Recursos Humanos. Se vio a las personas como recursos vivos y no como factores inertes de producción. La tecnología pasó por un sorprendente e intenso desarrollo y empezó a influir con fuerza en la vida de las organizaciones y de las personas que formaban parte de ellas. El mundo seguía cambiando. Y los cambios eran muy rápidos y acelerados.(Chiavenato et al., 2007, p. 8)

Era de la información: *Comenzó alrededor de 1990; es la época actual. Su característica principal son cambios rápidos, imprevisibles e inesperados. La tecnología produjo desarrollos por completo imprevistos y transformó el mundo en una aldea global. La información logró recorrer el planeta en milésimas de segundo. La tecnología de la información provocó el surgimiento de la globalización de la economía: la economía internacional se transformó en economía mundial y global. La estructura organizacional matricial se hizo insuficiente para proporcionar a las organizaciones la agilidad, movilidad e innovación necesarias para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades dentro de un ambiente de intenso cambio y turbulencia. Los procesos organizacionales se volvieron más importantes que las áreas que constituyen la*

organización, y a su vez éstas (ya sean departamentos o divisiones) se volvieron transitorias y no definitivas: los puestos y funciones tienen que definirse y redefinirse continuamente en razón de los cambios del entorno y de la tecnología, y los productos y servicios se ajustan constantemente a las demandas y necesidades del cliente, ahora dotado de hábitos cambiantes y exigentes. En las organizaciones más expuestas a modificaciones del entorno, la estructura predominante ya no se fundamentó en áreas estables sino en equipos multifuncionales de trabajo con actividades transitorias enfocadas a misiones específicas y con objetivos definidos. La organización del futuro funcionará sin límites de tiempo, espacio o distancia. Se hará un uso distinto del espacio físico, las oficinas privadas darán paso a locales colectivos de trabajo, mientras que los empleados efectuarán en casa las funciones de apoyo. Existirá la organización virtual interconectada electrónicamente y sin papeleo, que funciona mejor, de manera más inteligente y cerca del cliente. El empleo empieza a migrar del sector industrial al de servicios, el trabajo manual se sustituye por el trabajo mental, con lo que se marca el camino hacia una era posindustrial basada en el conocimiento y no en el sector terciario. Las personas, con sus conocimientos y habilidades mentales, se convierten en la base principal de la nueva organización. La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etcétera. La cultura organizacional recibió un fuerte impacto del mundo exterior, con el que empezó a privilegiar la transformación e innovación enfocadas al futuro y destino de la organización. Los cambios se volvieron rápidos, sin continuidad con el pasado, para crear un contexto ambiental de turbulencia y de imprevisibilidad.(Chiavenato et al., 2007, p.8)

Las diferentes eras por las que ha pasado la organización se ven resumidas en el cuadro 1, se puede observar el cambio drástico a través de los años por los que

ha pasado la organización vistas por medio de las eras según Chiavenato. Estos factores influyeron en cambios en su cultura, en su estructura, en su ambiente y en el trato de las personas. Las organizaciones están pasando por una transformación fundamental en todo el mundo, dejando atrás una administración jerárquica tradicional para dar lugar a una participación completa de todos los empleados. Las organizaciones tradicionales estaban diseñadas para manejar tecnologías basadas en máquinas, con una necesidad primaria de uso estable y eficiente de los recursos físicos, como en la producción masiva. Sin embargo, las nuevas organizaciones se basan en el conocimiento, lo que significa que están diseñadas para manejar ideas e información y donde cada empleado se convierte en un experto en una o varias tareas conceptuales. La creciente velocidad de cambio impulsada por la competencia global, conlleva a que las organizaciones deben adaptarse con más rapidez y ser capaz de hacer bien más cosas; así mismo un cambio fundamental en las tecnologías empresariales.

Cuadro 1 Eras de la Organización

	ERA INDUSTRIALIZACIÓN CLÁSICA (1.900 – 1.950)	ERA INDUSTRIALIZACIÓN NEOCLÁSICA (1.950 – 1.990)	ERA DE LA INFORMACIÓN (1.990 – Actual)
Enfoque humanístico	Relaciones industriales	Recursos humanos	Gestión del talento humano
Característica del ser humano en la Organización	Personas tratadas como maquinas, recursos de producción.	Personas tratadas como recursos vivos y no como inertes.	Personas dotadas con conocimiento, inteligentes, con habilidades mentales, personalidad, percepciones, etc.
Cultura Organizacional predominante	Enfoque en el pasado, en las tradiciones y en los valores conservadores. Valorización de la tradición y la experiencia.	Enfoque en el presente y en lo actual. Influenciada por la tecnología y la innovación. Cambios rápidos y acelerados.	Enfocada en el futuro. Importancia en el cambio y la innovación. Valoración del conocimiento y la creatividad.
Estructura Organizacional predominante	Piramidal, funcional, centralizadora, rígida e inflexible. Importancia en los departamentos.	Mixta, matricial, con importancia en la departamentalización por productos o servicios o unidades estratégicas de negocios.	Enfocada en los procesos, más que en las áreas, fluida, ágil y flexible, descentralizada. Importancia en las redes de equipos multifuncionales.
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación y aceleración de los cambios ambientales.	Cambiante, imprevisible turbulento, con grandes e intensos cambios.
Alcance	Local a regional	Regional a internacional	Internacional a Global - Mundial

Fuente: Los autores

La gestión de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. El papel expansivo de la función de recursos humanos durante muchos años existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. Sin embargo, la incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para

la producción. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. (Chiavenato, 2007)

Sobre la gestión del talento humano Chiavenato (2009), la resume en seis (6) procesos básicos, denominados: Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas. A continuación se describen cada uno de los procesos básicos y los subprocesos que lo conforman.

1. **Admisión de Personas:** Es el proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, está relacionada con dos aspectos claves: reclutamiento y selección del personal.
 - **Reclutamiento:** Divulgar en el mercado las oportunidades que la organización pretende ofrecer a las personas que poseen determinadas características deseadas. El objetivo del reclutamiento es abastecer el proceso de selección con los candidatos.
 - **Selección:** Una actividad de elección, clasificación y decisión y, por consiguiente, descriptiva. La selección busca los candidatos entre varios reclutados más adecuados para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Es importante aclarar que los procesos de admisión de personal varían en las organizaciones, algunas utilizan procesos tradicionales ya superados, mientras otras recurren a procesos avanzados y sofisticados, para escoger y traer personas que formen parte del personal que la integra, cumpliendo con el proceso de reclutamiento (interno o externo) y selección (a través de

entrevistas, pruebas de conocimiento y capacidades, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad o técnicas de simulación).

2. Aplicación de Personas: Son procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.

- **Diseño del cargo:** Incluye la especificación del contenido de cada cargo, las calificaciones del ocupante, las recompensas de cada cargo para atender las necesidades tanto de los empleados como de la organización; constituyendo la manera como cada cargo está estructurado y dimensionado.

- **Evaluación del desempeño:** Es un proceso que mide el desempeño del empleado. La evaluación del desempeño consiste en desarrollar una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan, debido a ello, se halla integrada a los distintos procesos de la gestión del talento humano, y está estrechamente relacionada al desarrollo de los empleados.

3. Compensación de Personas: Es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales. En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización.

- **Remuneración:** Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. La remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización.

- **Beneficios y servicios sociales:** Beneficios son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios. En general, constituyen un paquete de beneficios y servicios que es parte integral de la remuneración del personal. Los beneficios sociales están estrechamente relacionados con aspectos de la responsabilidad social de la organización.
4. **Desarrollo de Personas:** Desarrollar personas no es solo brindar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen.
- **Entrenamiento:** El entrenamiento significa alcanzar el nivel de desempeño esperado por la organización, a través del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella, es un proceso cíclico y continuo compuesto de cuatro pasos: Diagnostico, diseño, implementación y evaluación.
 - **Cambio organizacional:** El cambio es un aspecto esencial de la creatividad y la innovación en las organizaciones actuales. El cambio está en todas partes: en las organizaciones, en las personas, en los clientes, en los productos, en los servicios, en la tecnología, en el tiempo y en el clima.
 - **Relaciones con los empleados:** Los gerentes de línea supervisan a los subordinados como parte integrante de su trabajo. Los subordinados requieren atención y acompañamiento, pues enfrentan diversas contingencias internas y externas, y están sujetos a múltiples problemas personales, familiares, financieros, de salud, etc. Motivar y proporcionar asistencia a los empleados que atraviesan esta situación es responsabilidad de la organización.
5. **Mantenimiento de Personas:** La organización viable es la que no sólo consigue captar y aplicar adecuadamente sus recursos humanos, sino también

mantenerlos satisfechos a largo plazo en la organización; para ello es necesario proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable, seguro, así como garantizar relaciones con los empleados amigables, de cooperación, elementos importantes en la definición de la permanencia de las personas en la organización, más que eso, en su motivación para el trabajo así como la consecución de los objetivos organizacionales. El mantenimiento de personas, es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la disciplina, la higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

- **Disciplina:** Se refiere a cómo se comportan las personas frente a las reglas y procedimientos de comportamiento aceptables para la organización. Esto se denomina autodisciplina o autocontrol. Es la forma más utilizada de procedimiento disciplinario. Aquí se reconoce la disciplina progresiva que consiste en una serie de intervenciones progresivas y paulatinas que dan al empleado la oportunidad de corregir su comportamiento. El procedimiento de disciplina progresiva más común es el de cuatro etapas: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y despido
- **Higiene:** Está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionados con: Ambiente físico de trabajo, ambiente psicológico de trabajo, aplicación de principios de ergonomía y la salud ocupacional.
- **Seguridad en el trabajo:** La seguridad en el trabajo incluye tres áreas principales de actividad: prevención de accidentes, prevención de incendios y prevención de robos.
- **Calidad de vida:** Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y

psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo. Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización.

6. **Monitoreo de personas:** Significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Por esta razón las organizaciones requieren un considerable esfuerzo de monitoreo en sus diversas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada. Se fundamenta esencialmente en la base de datos y en el uso de un sistema de información gerencial.
- **Banco de datos:** Funciona como sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y obtención de información. Los datos requieren procesamiento (clasificación, almacenamiento y relación) para adquirir significado y, en consecuencia, información. La información tiene significado e intencionalidad. La gestión de personas requiere utilizar varios bancos de datos interconectados que permitan obtener y almacenar datos de diferentes estratos o niveles de complejidad, a saber: Registro de personal, registro de cargos, registro de secciones, registro de remuneración, registro de beneficios, registro de entrenamiento, registro de candidatos, registro médico, así como otros registros: según las necesidades de la organización.

Sistema de información gerencial: El sistema de información gerencial (SIG) es un sistema planeado para reunir, procesar, almacenar y difundir información, de modo que los gerentes de línea involucrados puedan tomar decisiones eficaces.

De acuerdo a lo anterior el talento humano juega un papel fundamental en la institución pues de ella depende el personal que la conforma, por eso el estar en lo más alto permite al director de talento humano diseñar políticas que afecten al conjunto de la organización, integrándolas en la gestión global de la empresa y disponiendo del poder necesario para aplicarlas. Cuando la gestión del talento humano tiene este protagonismo, es muy probable que lleve a cabo actividades tanto operativas como de gestión y estratégicas.(Gibert, 2010).

Para Cuesta, (2014) el talento humano es responsable de las personas que laboran en la organización, las cuales poseen los conocimientos para cumplir con los objetivos propuestos.

En ese sentido Briceño & Godoy,(2012) afirman:

Todo ese conocimiento que adquiere el talento humano a través del tiempo en la organización se transforma en valor para la organización, y si bien es intangible la misma se evidenciará como tangible en la calidad de sus servicios y productos, que son los resultados esperados (p. 66).

De esta manera respecto al concepto de las personas se tiene que:

Las personas de una organización constituyen el principal recurso para continuar su competitividad. Este recurso comprende el aprendizaje y los conocimientos individuales y colectivos de las personas, las competencias y los conocimientos especializados, la creatividad y la innovación, las competencias y las capacidades, es decir, la capacidad continua de las personas para proporcionar resultados valiosos para el cliente(Rastogi, 2000)(como se citó en Chávez Jiménez & Vizcaíno, 2017, p. 15).

Lo anterior forma parte de la cultura organizacional donde, Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012) la definen como:

La cultura organizacional es el modelo general de comportamiento, es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común. La cultura puede inferirse a partir de lo que las personas dicen, hacen y piensan dentro de un ambiente organizacional. Incluye el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y modelos de comportamiento a lo largo de un periodo, lo que significa que la cultura de una organización es bastante estable y no cambia tan rápido (p. 263).

Estos comportamientos también se pueden cambiar por medio de una educación ambiental, en las universidades es de suma importancia para lograr cambios significativos en el cuidado de los recursos naturales, sobre este tema se tiene que:

La educación ambiental como programa en los planes de estudio en las carreras de formación profesional de las universidades, deben estar orientados a crear conciencia sobre los efectos de las actividades humanas en el deterioro del ambiente donde habita el hombre, por lo tanto debe contribuir a formar y capacitar no sólo al estudiantado sino también a los gestores, planificadores y a quienes toman las decisiones para que orienten sus valores y comportamiento hacia el uso racional de los recursos y por ende, hacia una relación armónica con la naturaleza, además debe referirse a la incidencia de lo económico, que impide transformar radicalmente las estructuras de gestión y distribución de los recursos de la tierra.(Quiva & Vera, 2010, p. 392)

Dentro de las empresas, en cuanto a la toma de decisiones en temas medio ambientales, los gerentes deben tener en cuenta las diferentes leyes y reglamentaciones que existen sobre los desperdicios sólidos y la contaminación del agua y el aire. Estos temas son de gran responsabilidad de las organizaciones y la sociedad en pro de la conservación del planeta(Koontz et al., 2012).

Ahora bien siguiendo con la línea investigativa y al involucrar la variable medio ambiental, se debe tener en cuenta la inteligencia ecológica la cual *“nos permite aplicar lo que aprendemos sobre cómo la actividad humana interfiere en los ecosistemas, de tal modo que hagamos el menor daño posible y podamos vivir nuevamente de manera sustentable en nuestro nicho”* (Goleman, 2009, p. 45).

Los primeros aportes al pensamiento ambiental de uno de los grandes escritores lo hace Enrique Leff, donde ha tenido una larga trayectoria analizando, pensando y transformado las reflexiones en torno al problema ambiental. Para Enrique Leff (2004) existe una racionalidad ambiental definida como:

La racionalidad ambiental es una categoría que aborda las relaciones entre instituciones, organizaciones, prácticas y movimientos sociales, que atraviesan el campo conflictivo de lo ambiental y afectan las formas de percepción, acceso y usufructo de los recursos naturales, así como la calidad y los estilos de desarrollo de las poblaciones(p. 200)

De igual manera en su libro Enrique Leff, afirma que:

El saber ambiental asume una posición crítica frente al conocimiento moderno, que revisa y evidencia la relación que existe entre las condiciones sociales de producción del saber y los efectos que tiene este saber sobre lo real, considerando a la vez las estrategias de poder que existen en el saber. A su vez, este saber ambiental requiere del apoyo de una racionalidad ambiental, entendida no como la expresión de una lógica, sino un nudo complejo de procesos materiales y simbólicos, de razonamientos y significaciones constituidas por un conjunto de prácticas sociales y culturales, heterogéneas y diversas.(2004, p. 210)

Para Enrique Leff(2004)el tema ambiental surge de los problemas económicos, sociales, políticos y ecológicos, cambiando la forma en la que se concibe lo que sabemos y conocemos del mundo. En este sentido, se trata de construir nuevos saberes y racionalidades capaces de aprender la complejidad ambiental.

Otra apreciación acerca de medio ambiente es concebida como:

Un sistema de continuas relaciones entre factores bióticos, abióticos, sociales, culturales, políticos, ideológicos, económicos, históricos e higiénicos - sanitarios en el que se centra la visión de una compleja trama de relaciones que va desde la propia existencia del hombre hasta su cultura y relaciones con lo natural y artificial o construido, lo general y lo particular y lo individual y lo colectivo(Mc Pherson .S. M 2004) (Como se cito en Rodríguez Orozco & Rodríguez Rensoli, 2015, p. 11)

No se puede dejar a un lado la crisis ambiental, Enrique Leff (2004) señala:

La crisis ambiental ha hecho su irrupción en un mundo en el que la economía se ha quedado sin ley del valor, en que la naturaleza se desnaturaliza y se cosifica, en que la dialéctica busca anclarse en las leyes de la naturaleza, en que el mundo se convierte en una hiperrealidad donde lo simbólico parece perder su referencialidad y su conexión con lo real (p. 134).

Con el fin de complementar nuestro argumento, El Laudato Si habla sobre la ecología humana del Santo Papa Francisco donde afirma:

“...cuando se habla de « medio ambiente », se indica particularmente una relación, la que existe entre la naturaleza y la sociedad que la habita. Esto nos impide entender la naturaleza como algo separado de nosotros o como un mero marco de nuestra vida. Estamos incluidos en ella, somos parte de ella y estamos interpenetrados. Las razones por las cuales un lugar se contamina exigen un análisis del funcionamiento de la sociedad, de su economía, de su comportamiento, de sus maneras de entender la realidad”. (Santo Padre Francisco, 2015, p.108).

Las personas están expuestas a diferentes formas de contaminación en su vida diaria. Muchas de ellas mueren a causa de factores ambientales que afectan la salud tales como desechos peligrosos dispersos en el entorno. *“La tierra, nuestra casa, parece convertirse cada vez más en un inmenso depósito de porquería. En*

muchos lugares del planeta, los ancianos añoran los paisajes de otros tiempos, que ahora se ven inundados de basura” (Santo Padre Francisco, 2015 p. 19).

En cuanto a la biodiversidad la Encíclica Laudato Si (2015) plantea:

Los recursos de la tierra están siendo depredados a causa de formas inmediatistas de entender la economía y la actividad comercial y productiva. La pérdida de selvas y bosques implica al mismo tiempo la pérdida de especies que podrían significar en el futuro recursos sumamente importantes, no sólo para la alimentación, sino también para la curación de enfermedades y para múltiples servicios. (p. 27)

En la “Encíclica Laudato Si” del Santo Papa Francisco (2015) explica la obra de la creación, donde: *“Cada comunidad puede tomar de la bondad de la tierra lo que necesita para su supervivencia, pero también tiene el deber de protegerla y de garantizar la continuidad de su fertilidad para las generaciones futuras” (p. 53)*, lo que es importante como proceso de sostenibilidad.

El hombre como encargado de preservar lo que existe en el planeta debe ser consciente de su gran responsabilidad. La intervención humana que procura el prudente desarrollo de lo creado es la forma más adecuada de cuidarlo, porque implica situarse como instrumento de Dios para ayudar a brotar las potencialidades que él mismo colocó en las cosas: «Dios puso en la tierra medicinas y el hombre prudente no las desprecia » (Santo Padre Francisco, 2015, p. 97)

Para remediar los efectos negativos al medio ambiente la Encíclica Laudato Si (2015) propone:

La educación ambiental debería disponernos a dar ese salto hacia el Misterio, desde donde una ética ecológica adquiere su sentido más hondo. En cierto sentido La educación en la responsabilidad ambiental puede alentar diversos comportamientos que tienen una incidencia directa e importante en el cuidado del

ambiente, como evitar el uso de material plástico y de papel, reducir el consumo de agua, separar los residuos, cocinar sólo lo que razonablemente se podrá comer, tratar con cuidado a los demás seres vivos, utilizar transporte público o compartir un mismo vehículo entre varias personas, plantar árboles, apagar las luces innecesarias (p. 160)

Todo esto es parte de una generosa y digna creatividad, que muestra lo mejor del ser humano. El hecho de reutilizar algo en lugar de desecharlo rápidamente, a partir de profundas motivaciones, puede ser un acto de amor que exprese nuestra propia dignidad. (Santo Padre Francisco, 2015 p. 161)

6. MARCO CONCEPTUAL

Fundador: son una fuente de información muy importante. Los fundadores son las personas que tienen la idea sobre su producto, una actividad y los medios para desarrollarla. Son ellos los que tienen un fin definido, una visión temporal o mentalidad empresarial (Zapata & Rodríguez, 2008).

Gestión del talento humano: es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.(Chiavenato, 2009)

La contaminación ambiental: se atribuye al aumento demográfico continuo de la población, su concentración progresiva en grandes centros urbanos que ocasionan, día a día, más problemas al medio ambiente conocidos como contaminación ambiental (Fernández, 2006)

La crisis ambiental:“es la primera crisis del mundo real producida por el desconocimiento del conocimiento, desde la concepción científica del mundo y el dominio tecnológico de la naturaleza que generan la falsa certidumbre de un crecimiento económico sin límites”(Leff, 2004, p. 248).

Misión: se refiere a la razón de ser de la organización, mediante la cual se busca identificar en el mercado por medio de la producción de bienes y prestación de servicios, estableciendo la forma como se ejecutan las acciones, fundamentado en los principios y valores corporativos (Zapata & Rodríguez, 2008).

Racionalidad ambiental: es un proceso de renovación del mundo, de desconstrucción de los fundamentos de la civilización occidental y las falacias de la globalización económica; y que el diálogo de saberes apunta hacia un

renacimiento que surgirá del encuentro de los seres ahí que habitan el mundo desde sus culturas y sus condiciones existenciales; desde donde nace lo nuevo en el encuentro con la otredad, la diversidad y la diferencia; sin jerarquías, desde el derecho humano a hacerse un lugar en el mundo y a ser con los demás, y que tras esto subyace una recuperación un futuro sustentable.(E. Leff, 2008)

Valores corporativos: Constituyen una parte esencial de toda cultura empresarial, ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que componen la empresa y unas líneas directrices de comportamiento y actitud ante su labor diaria. Es decir, mantienen humanas a las organizaciones (Zapata & Rodríguez, 2008).

Visión: Tiene como propósito definir el futuro de la organización, sustentado en los principios y valores organizacionales (Zapata & Rodríguez, 2008).

7. MARCO CONTEXTUAL

Se presenta una estructura de análisis en La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA en el área de gestión humana a partir de ella se analizará el contexto en el cual se desenvolverá la presente investigación en la ciudad de Cali donde se podrá ubicar el insumo que servirá como base para desarrollar el tema central de esta investigación. Sin embargo se identificó como necesario e indispensable conocer la historia, misión, cultura organizacional de Unicatónica y el área de gestión humana, aunado a esto la institución académica de educación superior privada y católica con sede en la ciudad de Cali, Colombia.

En relación con lo anterior se presentan los aspectos estratégicos de UNICATÓLICA:

Misión: *Formar a la luz de los valores cristianos mediante la generación y difusión del conocimiento, reafirmando la supremacía de la dignidad humana en su relación con Dios, con el prójimo, consigo mismo y con la naturaleza, para contribuir al desarrollo integral de la persona y de la sociedad*(PEI, 2016, p. 37)

Visión: *La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Institución de la Arquidiócesis de Cali, será reconocida por su carácter socialmente incluyente, por la pertinencia y calidad de sus programas y proyectos institucionales, la vocación hacia el servicio social de sus egresados y por la defensa de la dignidad humana y de la paz.*(PEI, 2016, p. 37)

Historia de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA

Esta historia empieza con la llegada de Monseñor Alberto Uribe Urdaneta a Cali en 1960, quien manifestó su preocupación por la situación social de la ciudad. Cada vez surgían más barrios marginales donde los niños y jóvenes no tenían posibilidad de desarrollar sus potencialidades.

Es así que con el apoyo de la Arquidiócesis de Cali e inspirados en sus colegios para educar a los jóvenes de clases populares, se inician los Centros Parroquiales, con el compromiso de brindar educación de calidad a la juventud de los sectores marginales de la ciudad.

Hacia el año de 1994, Monseñor Isaías Duarte Cancino, veía cómo muchos de los estudiantes de último grado de los colegios parroquiales, unos 1500 jóvenes no tenían posibilidad de ingreso a estudios superiores. Esta preocupación, coincide con la iniciativa de la Arquidiócesis de Cali de construir una Institución que le diera fuerza a la labor social que se venía realizando la pastoral educativa.

Fue como en 1995 se define crear UNICATÓLICA y en Marzo 19 de 1996 se efectuó la inauguración. UNICATÓLICA es hoy después de 19 años, no un sueño, tampoco un cúmulo de ideas sueltas que están sobre la mesa para configurar un mapa, UNICATÓLICA es un proyecto educativo que tiene como fuerza mayor el trabajo en docencia, en investigación, en innovación y responsabilidad social en torno a la dignidad humana, ofreciendo educación superior, a precios justos. (Unicatólica, 2015).

Fundador: *Monseñor Isaías Duarte Cancino. Había nacido en San Gil, departamento de Santander el 15 de febrero de 1939; sus padres fueron Crisanto Duarte y Elisa Cancino Arenas, y él era el menor de siete hermanos. Realizó estudios de primaria en la Escuela San Luís, de su pueblo natal. Luego hizo su bachillerato en el Colegio Santander de Bucaramanga, para pasar posteriormente al Seminario Mayor de Pamplona, Norte de Santander. En Pamplona realizó tres años de Filosofía y un año de Teología, pero luego viajó a Roma a terminar la Teología en la Universidad Gregoriana, estableciéndose en las residencias del Colegio Pio Latinoamericano, ubicado en la vía Aurelia, donde se destacó por su liderazgo espiritual, hasta el punto que sus compañeros lo llamaban “excelencia”. Luego de cuatro años de estudio, obtendría el grado académico de Licenciado en Teología. Durante la Segunda Sesión del Concilio Vaticano II, el 1 de diciembre de*

1963, fue ordenado sacerdote al servicio de Dios y de los hombres, por su Obispo, Monseñor Héctor Rueda Hernández. Cuando recibió los votos como sacerdote solo tenía 24 años de edad.(Cancino, 2017, p. 29)

Hombre de personalidad recia, de mal genio, según sus más cercanos colaboradores, podía entrar en ira en un momento determinado, pero asimismo era capaz de reconocer su debilidad y de pedir perdón a quien hubiera afectado con su actitud. Otro de los aspectos destacados de su personalidad era su sinceridad y forma directa de decir lo que sentía y lo que pensaba, sin medir ningún tipo de consecuencias. Sin embargo tenía un corazón bondadoso y mantenía unas relaciones profundas con las comunidades y con los sacerdotes. (Cancino, 2017).

Como arzobispo de la arquidiócesis de Cali, en sus siete años de orientación desarrolló una impresionante labor en la creación de colegios, parroquias y una universidad, además de todo tipo de centros de capacitación tanto para los sacerdotes miembros de la arquidiócesis, como para los grupos de apoyo y otros sectores de la población sin posibilidad de acceso a los centros formativos. Entre las obras relacionadas con la educación, creadas e impulsadas por Monseñor Isafías Duarte Cancino, están: creación de 19 parroquias, profesionalización de mujeres cabeza de familia (diseño y confección, manejo de máquinas industriales y desarrollo humano), también creó la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium y 9 colegios arquidiocesanos y la Comisión de Vida, Justicia y Paz(Cancino, 2017, p. 32).

Su profunda sensibilidad social le llevó a emprender obras colosales como el Banco de Alimentos, la Fundación Plan de Apoyo Familiar y Samaritanos de la Calle, que aún perduran en la ciudad de Cali, por medio de las cuales se otorga comida permanente a los habitantes de la calle(Cancino, 2017).

Principios:

- **Respeto por la dignidad humana:** se reconoce a la persona como sujeto con valor en sí mismo y con derechos intrínsecos e inalienables derivados de su condición humana(PEI, 2016, p. 37).
- **Vivencia de la identidad cristiana-eclesial:** se reconoce la identidad centrada en la formación de seres humanos capaces de realizarse plena e integralmente en su dimensión relacional: consigo mismo, con los demás, con el entorno y con el trascendente(PEI, 2016, p. 37).
- **Libertad de pensamiento y actitud crítica:** se respetan las distintas ideas, opiniones, creencias y posturas, en el marco no negociable de la dignidad humana; en un ejercicio consciente de actitud crítica, entendida como la capacidad de cuestionarse permanentemente, de expresarse abierta, directa y honestamente, pero respetuosamente frente a las distintas posturas y de valoración de los cuestionamientos del otro(PEI, 2016, p. 37).
- **Cuidado de la casa común:** se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en la totalidad de las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales, en función de la promoción de la calidad de vida y la solidaridad intergeneracional. La creación, entendida como hábitat en cual vivimos, será también cuidada con esmero(PEI, 2016, p. 38).
- **Responsabilidad social:** se compromete en la construcción de relaciones responsables y éticas que contribuyan a la transformación de las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, para una sociedad más justa, incluyente, participativa y democrática(PEI, 2016, p.38).
- **Búsqueda permanente de la calidad:** se reconoce la calidad como el conjunto de condiciones que permiten evaluar, en un tiempo determinado, a la luz de los propósitos institucionales, la coherencia entre la misión y los

propósitos institucionales, con sus procesos internos de gestión y los requerimientos sociales de su entorno. Todo esto en función de su contribución al desarrollo de los individuos, los territorios, las comunidades y la sociedad(PEI, 2016, p. 38).

- **Sensibilidad y solidaridad social:** *fomentar procesos de organización y participación social, ciudadana y política en la exigibilidad de los derechos humanos y el rechazo a toda forma de vulneración de los mismos(PEI, 2016, p. 38).*
- **Compromiso con la paz y la reconciliación:** *entendida como un conjunto de acciones para la construcción de consensos, que posibiliten acuerdos fundados en el respeto a la vida y la dignidad humana, como derecho fundamental de toda sociedad(PEI, 2016, p. 38).*

Valores:

- **Honestidad:** *se reconoce como la actitud, el comportamiento y la expresión sincera y coherente sobre la base de la justicia y la verdad(PEI, 2016, p. 39).*
- **Igualdad:** *se reconoce que todas las personas gozan de los mismos derechos humanos y fundamentales, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, ideas políticas, diferencias culturales, nacionalidad o cualquier otra situación social(PEI, 2016, p. 39).*
- **Equidad y justicia:** *se reconoce como la voluntad de brindar oportunidades con base en criterios objetivos que acojan las necesidades, realidades e intereses de las personas, reconociendo y respetando su contexto social, cultural, político, económico e ideológico(PEI, 2016, p. 39).*
- **Respeto:** *se concibe como el reconocimiento de la autonomía del ser humano y la diferencia, de sus virtudes, derechos y limitaciones, en busca de su desarrollo social e individual(PEI, 2016, p. 39).*

Organigrama: Se presenta el organigrama de UNICATÓLICA (ver figura 1) con el fin de dar a conocer el espacio donde se desarrollará la investigación, así como también determinar las responsabilidades de quienes forma parte de la jerarquía dentro de la institución. En ese sentido se observa que desde la Rectoría se desprenden tres (3) Vicerrectorías las cuales son:

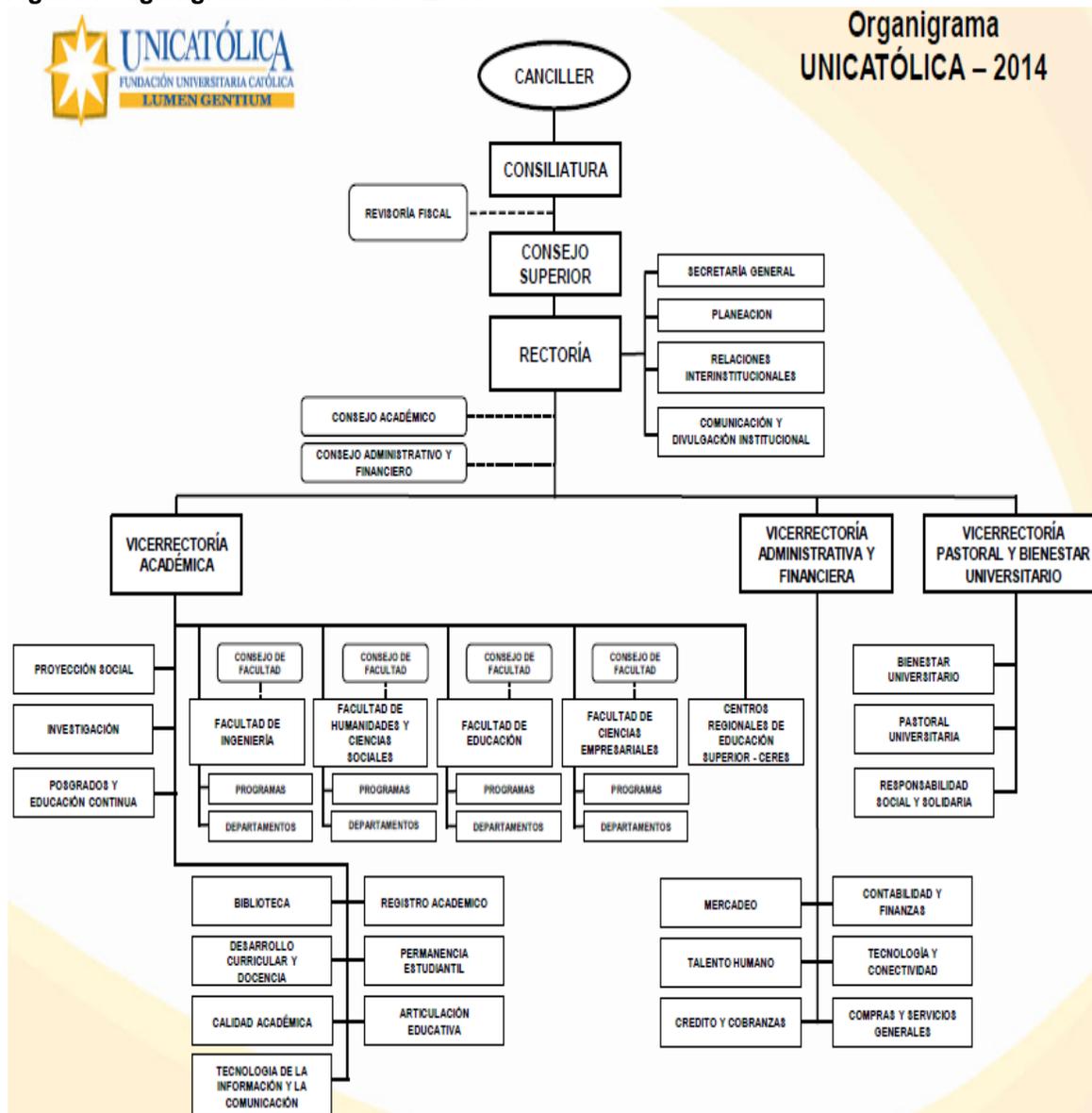
Vicerrectoría Académica: Vela por el mejoramiento continuo de la Institución, a través del seguimiento, orientación, dirección y fortalecimiento de los programas y proyectos académicos, que son apoyados y atendidos por cada una de las unidades, coordinaciones y departamentos adscritos a esta. La Vicerrectoría, promueve el cumplimiento de las políticas y ejecuta una planeación estratégica que permite el desarrollo y realización de actividades académicas congruentes con la misión y visión institucional. Está compuesta por el equipo de trabajo que son: Facultades y unidades.

Vicerrectoría Pastoral y Bienestar Universitario: La Vicerrectoría Pastoral fomenta espacios óptimos para el bienestar espiritual de la Institución respetando toda expresión, credo y pensamiento; brindándole a toda la comunidad encuentros con Dios, con el prójimo y consigo mismos.

Bienestar Universitario “... *promueve el desarrollo humano y la formación integral de los miembros de la Comunidad universitaria, con la finalidad de contribuir a su calidad de vida a través de diferentes programas, procesos y servicios que incorporan la dimensión artística, deportiva y biopsicosocial*”(PEI, 2016, p. 71)

Vicerrectoría Administrativa y Financiera: Planea, dirige, ejecuta y controla todas las actividades relacionadas con la administración, el talento humano, contabilidad, finanzas, Planta física, infraestructura tecnológica y gestión operativa, y disponer lo necesario para implementar las políticas generales para la actividad de los funcionarios administrativos de UNICATÓLICA.

Figura 1 Organigrama de UNICATÓLICA



Fuente: Unicatólica, organigrama.

Dentro de esta Vicerrectoría se encuentra el área de talento humano objeto de estudio de la presente investigación, la cual se encarga de los procesos que conducen al desarrollo integral del ser humano, el mejoramiento de su calidad de vida, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el logro de los objetivos institucionales. Cuenta con un equipo que focaliza sus esfuerzos y recursos en brindar una óptima atención al personal académico y administrativo de la

Institución mediante la ejecución de procesos encaminados a la dirección administrativa estratégica, vinculación de personal, compensación y beneficios, bienestar laboral, desarrollo organizacional y gestión del conocimiento, además de seguridad y salud en el trabajo.

El área de talento humano de UNICATÓLICA está estructurada de la siguiente manera:

Cuadro 2 Personal del área de talento humano de UNICATÓLICA

CARGO	NOMBRE
Directora Talento Humano	Paola Andrea López
Coordinadora Salud Ocupacional	Claudia Alejandra Fonseca Villamarín
Asistente Talento Humano	Diego Fernando Rosero Pérez
Asistente Nómina y Gestión Humana	Paula Andrea Cantor Ramos
Analista Nómina	Jhon Steven Córdoba

Fuente: Unicatólica, directorio

Estos datos servirán de apoyo para realizar la respectiva indagación al área, en torno a las dimensiones que conforman el campus sostenible de la institución.

8. MARCO LEGAL

La Constitución nacional de Colombia puede considerarse como una constitución verde. Cuenta con aproximadamente 53 artículos que tocan el tema del medio ambiente, sin embargo, muchos de sus artículos aún no se han desarrollado y hace falta mucho para que la misma se cumpla en términos ambientales. La constitución expone varios principios fundamentales dentro de los cuales está el derecho a un ambiente sano, el medio ambiente como patrimonio común, y el desarrollo sostenible.(Gestión Ambiental, n.d.)

Algunos artículos a destacar de la Constitución Política de Colombia son:

Artículo 79: Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines (Const., 1991, Cap. 3).

Artículo 80: El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución. Además deberá prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental, imponer las sanciones legales y exigir la reparación de los daños causados. Así mismo, cooperará con otras naciones en la protección de los ecosistemas situados en las zonas fronterizas(Const., 1991, Cap. 3).

Artículo 95: Son deberes de la persona y del ciudadano: Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano(Const., 1991, Cap. 5).

Por otro lado, la política ambiental apartado 4.2 de norma ISO 14001:2004, es el documento base para la implementación de un sistema de gestión ambiental, marcara las directrices generales para la planificación del sistema y orientará a toda la organización hacia la mejora del comportamiento ambiental y la prevención

de la contaminación. La política debe alinearse con la realidad de la propia organización, no estableciendo directrices ajenas a la misma o imposibles de cumplir. También debe tenerse en cuenta que la política debe ser entendida por todo el personal de la organización, por lo tanto, el vocabulario y las expresiones usadas deben ser los adecuados al nivel de los empleados.

De igual modo se debe tener en cuenta la Ley 23 de 1973, sobre el código de recursos naturales y de protección al medio ambiente:

Artículo 2: El medio ambiente es un patrimonio común; por lo tanto su mejoramiento y conservación son actividades de utilidad pública, en las que deberán participar el Estado y los particulares. Para efectos de la presente ley, se entenderá que el medio ambiente está constituido por la atmósfera y los recursos naturales renovables.

9. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

9.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su tipo las características de un estudio descriptivo y cuantitativo, además se realiza encuestas de tipo formulario de la plataforma de Google. De manera que sirvan para la toma de decisiones, teniendo en cuenta que se busca integrar la variable medio ambiental del área de Gestión Humana.

Un estudio descriptivo identifica las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Acuden a técnicas específicas en la recolección de la información como la observación, las entrevistas y los cuestionarios, donde la información obtenida es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico.(Hernandez Sampieri, 2018, p. 92)

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no se puede “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, se puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis.(Hernandez Sampieri, 2018, p. 4)

9.2 CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes Primarias: En la FUGLG el área de Talento Humano y el personal que la conforma será la una fuente primaria de información. Se indaga la manera como se lleva a cabo los procesos del área de Talento Humano frente a la variable

medio ambiental del proyecto campus sostenible de la Institución, para ello se realiza el envío de un formulario de Google para obtener la información necesaria y precisa para el respectivo análisis y resultados a que haya lugar para cumplir con la investigación. Se utiliza como herramienta digital este tipo de formularios para recolectar la información debido a que el mundo atraviesa una difícil situación debido a la pandemia del Covid-19, y por ello se recurre a utilizar este tipo de herramientas.

Otra fuente primaria de información serán los docentes del programa de Administración de Empresas de la FUCLG. En este sentido son 32 docentes de planta tiempo completo con los cuales se lleva a cabo la recolección de la información para la investigación. Se les enviara un formulario de Google para tener una percepción en este sentido, como personal que cumplió con el proceso de contratación realizado por el área de talento humano. Es necesario indagar para tener otra apreciación del área y los procesos llevados a cabo con el personal que va a ingresar a la institución frente a los temas medio ambientales que trata el proyecto campus sostenible.

Fuentes Secundarias: Libros, proyectos y revistas de trabajos de grado, páginas y herramientas web.

9.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y PROCEDIMIENTO

9.3.1 Cobertura del estudio. El desarrollo de la investigación se lleva a cabo en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de la ciudad de Santiago de Cali. Realizado con el área de talento humano y los docentes de planta del programa de Administración de Empresas.

9.3.2 Tipo de muestreo. Para la presente investigación se tendrá en cuenta la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra,

por medio de una selección de tipo aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis. (Hernandez Sampieri, 2018)

Para calcular la muestra la cual cuenta con una población de 32 docentes de planta tiempo completo, en este caso se tendría un universo finito ya que conocemos el número total de la población para la muestra, el nivel de confianza será de 1.96 el cual equivale a un margen de error del 95% para este caso; lo que resulta en una probabilidad de éxito del 0.5 y una probabilidad de fracaso del (1-0.5) lo que nos permite obtener un error máximo admisible en términos de proporción del 5%. Estos datos son reemplazados en la siguiente fórmula para obtener la muestra (Larry & Murray, 2005):

Aplicando a la formula:

$$n = \frac{1.96^2 * 32 * 0.5 * (1 - 0.5)}{0.05^2 (32 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = 29.6134 \quad n \cong 30$$

La fórmula del tamaño de la muestra da como resultado un total de 30 docentes.

9.3.3 Procedimiento. Para llevar a cabo la recolección de la información se procedió de la siguiente manera:

1. Se envía correo electrónico informando a los Señores César Tulio Carmen Carrillo, decano Facultad de Ciencias Empresariales, Sergio Quijano Quijano, Director Programa de Administración de Empresas y a la Señora Paola Andrea López, directora de Talento Humano que se llevará a cabo indagación en dicha área por medio del instrumento, que será enviado a cada integrante que la conforma para ser resuelto y obtener la información necesaria para desarrollar la investigación.
2. Posteriormente, se estudian los resultados de los formularios, se reunirá toda la información, se tabulara, se organizara de manera que sea más practica y se

procederá al análisis de la información para el correcto desarrollo de la investigación.

3. Así mismo se indaga también a los docentes de planta tiempo completo del programa de Administración de Empresas de UNICATÓLICA, seguidamente se realiza la toma de muestra según el diseño metodológico para el respectivo envío del instrumento a los docentes escogidos para solucionarlo.

9.4 INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El instrumento utilizado para la investigación es un formulario de Google el cual permite planificar eventos, enviar una encuesta, hacer preguntas a los participantes o recopilar otros tipos de información de forma fácil y eficiente. Se trata de crear un documento para la recogida de datos, ya sea de forma personalizada o anónima. Los resultados se pueden ver perfectamente organizados en una hoja de cálculo. Es la mejor manera de recabar información y opiniones de un grupo de personas. Eligiendo bien las preguntas podemos conseguir muchos datos o hacer encuestas sobre el funcionamiento de la clase, tiempos de ocio o estudio, valoración de actividades, exámenes tipo test o para apuntarse a seminarios y también se puede usar entre el profesorado o para labores administrativas. (Ver anexo 1)

El formulario consta de una serie de preguntas que permiten conocer la viabilidad para la integración de la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano de UNICATÓLICA. Son preguntas las cuales están relacionadas con las diferentes dimensiones que abarca el campus sostenible de la institución con los procesos del área de talento humano según Chiavenato (2009). Los datos recolectados nos permitirán identificar, como se tiene en cuenta la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano de UNICATÓLICA. Se ve la necesidad de utilizar este instrumento debido a la situación actual del mundo, por la pandemia del Covid-19, ya que por este motivo no es posible realizar entrevistas, encuestas, observación o cualquier otra técnica de investigación.

Posteriormente se recolecta los correos electrónicos de las personas de la muestra y se realiza el respectivo envío de los formularios y un instructivo para resolver dicho formulario. El formulario se puede solucionar en línea, en un dispositivo conectado a internet, el tiempo para resolver este formulario es de 10 a 20 minutos y las respuestas enviadas por los participantes son recolectadas en una hoja de cálculo por la misma herramienta para su respectivo análisis.

9.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos enviados por los participantes, en primer lugar, son recolectados por la herramienta digital en forma ordenada y resumida, seguidamente se realiza la respectiva tabulación para que los datos sean fáciles de comprender para el respectivo análisis, donde se tendrá en cuenta los procesos del área de talento humano y las dimensiones del campus sostenible frente a la variable medio ambiental (ver figura 2).

Figura 2 Planteamiento metodológico



Fuente: Los autores.

CAPITULO 2: CORRESPONDENCIA ENTRE LAS CINCO DIMENSIONES DEL PROYECTO MODELO CAMPUS SOSTENIBLE Y LOS PROCESOS PRINCIPALES DE UN ÁREA DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del capítulo se realiza una matriz teniendo en cuenta cada una de las cinco dimensiones del campus sostenible con sus respectivos componentes, en donde se busca encontrar la correspondencia que hay (o no) entre ellos y los procesos de un área de talento humano planteados por Chiavenato y referenciados en el marco teórico del proyecto.

9.5.1 Correspondencia de la dimensión operativa y los procesos de un área de talento humano. La dimensión operativa abarca la operación cotidiana de la institución y busca la minimización de los impactos ambientales y el cuidado de los recursos. Para establecer la correspondencia con los procesos de área de talento humano, esta dimensión será considerada a partir de cómo el área se apoya con cada uno de estos componentes para fortalecer sus propios procesos internos.

Proceso admisión de personas: este proceso incluye, el reclutamiento y la selección de personal.

La correspondencia que se da para el reclutamiento está condicionada por la oferta laboral divulgada por el área a la hora de buscar nuevos candidatos, ya sea dentro o fuera de la institución. Del mismo modo, en el proceso de selección los candidatos elegidos del reclutamiento, serán aquellos que además de cumplir con las funciones del cargo, también contemplan los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales como el uso del agua, la energía, manejo de residuos sólidos, espacios verdes y biodiversidad, construcción y alimentación sostenible. En este sentido los procesos de reclutamiento y selección son aplicables en cuanto a los componentes de esta dimensión.

Proceso aplicación de personas: La aplicación de personas está compuesta por diseño de cargos y evaluación de desempeño:

La correspondencia se da al especificar la descripción de cada cargo, es importante que se tenga en cuenta la variable medio ambiental como la necesidad para cumplir con los objetivos de la institución y del campus sostenible, lineamientos como el cuidado natural y físico que forma parte de UNICATÓLICA. Por consiguiente la evaluación de desempeño esta correspondida al medir el desempeño del personal ya sea cualitativo o cuantitativo donde se debe tener en cuenta lo descrito en el diseño de cargos con el fin de llevar a cabo dicha estimación. Se tendrá en cuenta al personal que cumpla con los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales. Por lo tanto el proceso de diseño de cargos y evaluación de desempeño son aplicables en cuanto a los componentes de esta dimensión.

Proceso compensación de personas: En la compensación de personas están incluidos la remuneración, los beneficios y servicios sociales:

El cuidado del medio ambiente dentro de UNICATÓLICA por parte del empleado no debe generar costos adicionales al establecido en la política salarial por parte del área de talento humano. Por consiguiente en la remuneración no existe ninguna correspondencia con la dimensión operativa. Sin embargo los beneficios y servicios sociales están correspondidos con los apoyos, reconocimientos y compensaciones adicionales a la remuneración, que promueva el área por tener en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos ambientales. De esta manera solo son aplicables los beneficios y servicios sociales respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso desarrollo de personas: El entrenamiento, cambio organizacional y relaciones con los empleados:

El entrenamiento está correspondido con esta dimensión por programas claramente estructurados en la inducción, capacitación que dicta el área y que permitan llevar a cabo el desarrollo de los diferentes componentes de la dimensión; donde el personal aprenda, conozca y aplique los temas de cuidado y minimización de los impactos ambientales. Por otra parte, el cambio organizacional está correspondido con la forma de actuar y de pensar ambientalmente del personal de la institución, esta responsabilidad sería en gran parte del área de talento humano, ya que al cumplir con los programas de entrenamiento planteados en temas de medio ambiente, se lograría este tipo de cambio en la organización. Así mismo las relaciones con los empleados debe ser fundamental la atención y acompañamiento que el personal requiera sobre aspectos ambientales, los acercamientos que el área realice entre la persona y la naturaleza permitirán afianzar los lazos para el cuidado y minimización de los impactos ambientales. Por tal razón los subprocesos de entrenamiento, cambio organizacional y las relaciones con los empleados aplican para efectos de esta dimensión.

Proceso mantenimiento de personas: En este proceso están incluidas la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida:

La disciplina tiene correspondencia con los comportamientos de las personas frente a las reglas y procedimientos que tenga la organización. Los comportamientos del personal juegan un papel fundamental, en este sentido se debería tomar medidas disciplinarias si algún empleado no cumple con alguno de los componentes de esta dimensión, los correctivos deberían ser rigurosos según la falta cometida por parte del personal. Por consiguiente la higiene está correspondida con las condiciones ambientales dignas para desarrollar el trabajo para el cual fueron contratados; de modo que prime la salud física y mental. La seguridad en el trabajo no tiene en cuenta ninguna correspondencia con esta dimensión, solo las que estén determinadas por la organización. Por otro lado la calidad de vida se relaciona con los beneficios a nivel personal y de comunidad

que generaría el cuidado y minimización de los impactos medio ambientales por parte del personal. Por consiguiente los subprocesos de disciplina, higiene y calidad de vida se consideran aplicables respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso monitoreo de personas: El monitoreo de personas contiene bases de datos y sistemas de información gerencial:

La correspondencia con la dimensión y el banco de datos está dada por la información de los empleados, procesada dentro del sistema de almacenamiento, estos datos deberían contener en sus registros logros o comportamientos medio ambientales por los cuales se haya destacado el empleado. Aspectos que involucren el cuidado y minimización de los impactos medio ambientales. En cambio, el sistema de información gerencial no tiene correspondencia alguna con esta dimensión debido a que el área determina según su necesidad el sistema de información gerencial a utilizar. De esta manera solo es aplicable el subproceso de banco de datos con respecto a los componentes de esta dimensión.

De acuerdo con el análisis realizado entre los componentes de la dimensión operativa y los procesos de un área de talento humano se obtiene como resultado la respectiva matriz de esta dimensión (Ver cuadro 2).

Cuadro 3 Matriz de procesos de Talento Humano vs Dimensión Operativa del Campus Sostenible

PROCESOS BÁSICOS TALENTO HUMANO		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas										
DIMENSIÓN Y COMPONENTE CAMPUS SOSTENIBLE	CONSIDERACIONES QUE SE TENDRÁN EN CUENTA DEL ÁREA RESPECTO A LAS DIMENSIONES DEL CAMPUS SOSTENIBLE	SUBPROCESOS															
		Reclutamiento	Selección	Diseño de Cargo	Evaluación Desempeño	Remuneración	Beneficios y Servicios Sociales	Entrenamiento	Cambio Organizacional	Relaciones con los	Disciplina	Higiene	Seguridad en el Trabajo	Calidad de Vida	Base de Datos	Sistema Información	
DIMENSIÓN OPERATIVA Procesos que minimizan los impactos ambientales	Cuidado y consumo de agua	Esta dimensión contiene la operación cotidiana de la institución, se tendrá en cuenta para el área de talento humano de dos maneras: - cada trabajador de la organización también es responsable del cuidado y la minimización de los impactos de estos componentes - cómo el área de TH se apoya con los responsables de estos procesos para fortalecer los suyos.	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA
	Cuidado y consumo de energía																
	Residuos sólidos y peligrosos (manejo)																
	Transporte Sostenible																
	Espacios verdes y biodiversidad																
	Calidad de Aire, Ruido y Huella de Carbono																
	Construcción Sostenible																
	Servicios de alimentación sostenible																

Fuente: Los autores

9.5.2 Correspondencia de la dimensión administrativa y los procesos de un área de talento humano. La dimensión administrativa será considerada para efectos del proyecto en cuanto a la gestión que se realiza desde las directivas responsables del área, esto en lo relacionado con las alineaciones que se tienen respecto a lo estratégico de la organización y la naturaleza propia del deber ser del área. En este sentido se tendrán en cuenta la misión, visión, principios, valores, fundador – Monseñor Isaías Duarte Cancino; como función estratégica de la organización.

Al establecer la correspondencia entre esta dimensión y el área de talento humano, por una parte se tiene en cuenta la misión y la visión donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad; para reconocer a la institución por su carácter socialmente incluyente. Por otro lado tenemos el principio de cuidado de la casa común donde se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales. La creación como nuestra habitad será cuidada con esmero. Así mismo se involucran los valores de la honestidad, respeto, equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales. Por último, pero con igual importancia tenemos al fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino a quien con su legado y obra podemos gozar de aquello que la institución y su entorno nos brindan.

Proceso admisión de personas: este proceso de la gestión del talento humano incluye el reclutamiento y la selección de personal.

El reclutamiento tiene correspondencia con la parte estratégica de la organización (misión, visión, principios, valores, el fundador) a la hora de ofertar las vacantes al mercado, ya que se debería tener en cuenta estos aspectos porque contribuyen para una buena gestión ambiental de la institución. De esta manera la selección se ajustaría a elegir solo aquellos candidatos que cumplan con lo estratégico de la

institución, además de las funciones a realizar en el cargo. Así pues se garantiza que cada individuo que ingresa a la institución velara por sus responsabilidades del cargo y la conservación del medio ambiente. Por tal motivo los subprocesos de reclutamiento y selección son aplicables en cuanto a los componentes de esta dimensión.

Proceso aplicación de personas: incluye el diseño de cargos y la evaluación de desempeño:

La correspondencia del diseño del cargo y la dimensión administrativa comprende la descripción de las funciones del cargo los cuales estarían orientados con lo estratégico de la institución que el personal debería cumplir a cabalidad además de las funciones por las cuales fueron contratados. Por consiguiente la evaluación del desempeño tendrá en cuenta los lineamientos estratégicos a la hora de medir las actividades llevadas a cabo por el personal, como acción de la gestión ambiental. En este sentido el diseño de cargos y evaluación de desempeño son aplicables en cuanto a los componentes de esta dimensión.

Proceso compensación de personas: está dada por la remuneración, los beneficios y servicios sociales:

En el caso de la remuneración no existe correspondencia con esta dimensión porque no será un argumento válido para cambiar la política salarial en el cumplimiento de los aspectos estratégicos. No obstante, los beneficios y servicios sociales están correspondidos con los incentivos (bonificaciones, premios, reconocimientos, descansos remunerados) que se den como motivación al personal por cumplir o llevar a cabo actividades en pro de la gestión ambiental teniendo en cuenta los aspectos estratégicos establecidos por la institución. En este orden de ideas solo son aplicables los beneficios y servicios sociales respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso desarrollo de personas: Forman parte de este proceso el entrenamiento, cambio organizacional y relación con los empleados:

El entrenamiento esta correspondido con los programas llevados a cabo por el área, como capacitación, inducción, retroalimentación entre otros, donde se involucre e infunda la parte estratégica de la organización como función de la gestión ambiental del campus sostenible. Estos espacios son importantes ya que permiten la interacción directa con el personal con fin de dar a conocer los objetivos hacia los cuales apunta la institución. Por consiguiente, el cambio organizacional tiene correspondencia con las transformaciones que se generen en el personal por cuenta de los programas llevados a cabo por el área, con respecto a la gestión ambiental y los aspectos estratégicos. Del mismo modo las relaciones con los empleados están dadas por los planes estratégicos de la organización, comunicar y dar a conocer lo estratégico al personal en todas sus funciones y responsabilidades dentro de la institución, con el fin de cumplir con los objetivos de la gestión ambiental. Por tanto los subprocesos de entrenamiento, cambio organizacional y las relaciones con los empleados aplican para esta dimensión.

Proceso mantenimiento de personas: comprende la disciplina, higiene, seguridad en el trabajo y calidad de vida:

La disciplina esta correspondida con esta dimensión, por medio de las normas y procedimientos establecidos por la institución teniendo en cuenta los aspectos estratégicos que permitirían corregir el comportamiento del personal que impida el cumplimiento de los objetivos de la gestión ambiental. Por ende los procedimientos disciplinarios que tome el área de talento humano con respecto a la variable medio ambiental deberían ser tomados con la misma severidad que las faltas a las responsabilidades del cargo; con el debido proceso a que haya lugar. Por otro lado la higiene se relaciona con las condiciones adecuadas del lugar de trabajo, las cuales deben garantizar que el empleado cumpla con los objetivos organizacionales teniendo en cuenta los planes estratégicos establecidos por la

institución. La seguridad en el trabajo no tiene correspondencia alguna con esta dimensión, porque estas medidas serán determinadas por políticas y leyes establecidas por la institución. Por el contrario la calidad de vida tiene correspondencia con los impactos positivos al medio ambiente que generaría la implementación de los aspectos estratégicos en los procesos del área de talento humano. En este sentido la disciplina, higiene y calidad de vida se consideran aplicables respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso monitoreo de personas: este proceso cuenta con el banco de datos y el sistema de información gerencial:

El banco de datos y el sistema de información gerencial no tiene ninguna correspondencia con esta dimensión, debido a que la información de los colaboradores, así como las estrategias y los planes de acción por parte del área, se deben realizar teniendo en cuenta los objetivos institucionales. Consecuentemente estos subprocesos no son aplicables con respecto a esta dimensión.

Por el análisis realizado entre los componentes de la dimensión administrativa y los procesos de un área de talento humano se obtiene como resultado la respectiva matriz de esta dimensión (Ver cuadro 3)

Cuadro 4 Matriz de correspondencia procesos de Talento Humano vs Dimensión Administrativa del Campus Sostenible

PROCESOS BÁSICOS TALENTO HUMANO		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas										
DIMENSIÓN Y COMPONENTE CAMPUS SOSTENIBLE	CONSIDERACIONES QUE SE TENDRÁN EN CUENTA DEL ÁREA RESPECTO A LAS DIMENSIONES DEL CAMPUS SOSTENIBLE	SUBPROCESOS															
		Reclutamiento	Selección	Diseño de Cargo	Evaluación Desempeño	Remuneración	Beneficios y Servicios Sociales	Entrenamiento	Cambio Organizacional	Relaciones con los empleados	Disciplina	Higiene	Seguridad en el Trabajo	Calidad de Vida	Base de Datos	Sistema Información Corporal	
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA Gestión de lo ambiental	Compras sostenibles	La dimensión administrativa será considerada para efectos del proyecto en cuanto a la gestión que se realiza desde las directivas responsables del área, esto en lo relacionado con las alineaciones que se tienen respecto a lo estratégico de la organización y la naturaleza propia del deber ser del área.	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	Presupuesto y sostenibilidad																
	Gestión y sostenibilidad																
	Mercadeo y sostenibilidad																
	Talento humano y sostenibilidad																
	Gobernanza																

Fuente: Los autores

9.5.3 Correspondencia de la dimensión educativa y los procesos de un área de talento humano. Teniendo presente la naturaleza de la organización, que es de carácter educativo, donde a través del tiempo ha logrado obtener recursos valiosos para su propósito como: el conocimiento que poseen las facultades y el personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), por lo anterior se tendrá en cuenta esta dimensión en el conocimiento, aprovechamiento, apoyo, y uso que hace el área respecto a lo generado en la institución en temas medio ambientales.

Proceso admisión de personas: esta dimensión no tiene correspondencia con este proceso, porque lo que busca esta dimensión es el aprovechamiento del conocimiento generado por la institución en temas de medio ambiente y los cuales puedan beneficiar al personal que la conforma. Estos recursos pueden ser de gran ayuda para que el área lleve a cabo programas formativos donde se tenga en cuenta la variable ambiental. En consecuencia el reclutamiento y la selección no son aplicables respecto a esta dimensión.

Proceso aplicación de personas: no existe correspondencia para el diseño de cargos y evaluación de desempeño con la dimensión educativa. Estos subprocesos no se pueden involucrar en el aprovechamiento apoyo y uso del conocimiento generado por la institución en temas ambientales, debido a que esta dimensión tiene componentes formativos que permean el proceso de aplicación de personas. De esta manera el diseño de cargos y la evaluación de desempeño no son aplicables con esta dimensión.

Proceso de Compensación de Personas: Este proceso incluye la remuneración, beneficios y servicios sociales:

La política salarial será la misma estipulada por la institución por ello la remuneración no tiene correspondencia con esta dimensión. Sin embargo esta dimensión está relacionada con los beneficios y los servicios sociales, por los

estímulos (reconocimientos, premios, bonos, descansos remunerados), como una manera de motivar al personal por su aporte y ayuda desde su conocimiento propio, en el cuidado y preservación del medio ambiente institucional. Por lo tanto solo son aplicables los beneficios y servicios sociales respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso Desarrollo de Personas: El entrenamiento, cambio organizacional y relaciones con los empleados:

El entrenamiento tiene correspondencia con esta dimensión porque que tiene como objetivo principal involucrar programas de intervención curricular y diseñar acciones para constituir un trayecto formativo ambiental en cada programa. Es por ello que el área de talento humano tiene una amplia relación con esta dimensión debido a que es un proceso fundamental mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, aprovechando los conocimientos generados por la institución; por medio del cual se generan nuevos comportamientos, actitudes y respuestas a las circunstancias actuales. De una buena formación desde el modelo de campus sostenible, programas de cambio en el ser humano y entrenamiento a nivel personal y profesional, se podrá potencializar habilidades y destrezas de los empleados, pues el capital humano es el recurso más importante para la FUCLG. Del mismo modo el cambio organizacional tiene una relación con la forma de proceder y de pensar frente al medio ambiente en los individuos que conforman la institución pues en ellos hay que lograr una captación de pensamiento más amplia que le permita al ser humano lograr una alta concientización sobre el medio ambiente con su uso, cuidado y aprovechamiento de conocimiento ambiental. Por consiguiente, las relaciones con los empleados son de suma y vital importancia, lograr mantener una buena relación con el personal, apoyada por el área de talento humano, a través de los propios recursos que brinda la institución, permite lograr un sentido de pertenencia y cercanos a la naturaleza. En este sentido los subprocesos de

entrenamiento, cambio organizacional y las relaciones con los empleados aplican para esta dimensión.

Proceso mantenimiento de personas: En este proceso están incluidas la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida:

La correspondencia de la higiene y la seguridad en el trabajo no existe debido a las disposiciones que ya tenga implementado la institución. La disciplina con respecto a esta dimensión está correspondida con las conductas o comportamientos irresponsables frente al medio ambiente, donde los recursos generados por la institución sean aprovechados con fines contrarios al desarrollo de los objetivos medio ambientales de la institución, teniendo en cuenta que esto traería sanciones disciplinarias al personal involucrado. Ahora bien esta dimensión tiene correspondencia con la calidad de vida, por los conocimientos adquiridos por el personal a través del área y aprovechando los diferentes recursos que brinda la institución en temas medio ambientales, mejorando las condiciones en su relación con la naturaleza en su diario vivir. Por lo anterior solo la disciplina y la calidad de vida son aplicables con respecto a esta dimensión.

Proceso de Monitoreo de Personas: El monitoreo de personas contiene bases de datos y sistemas de información gerencial;

Esta dimensión es correspondida con la base de datos, en esta etapa se tendrá en cuenta los logros alcanzados por los empleados a través de su conocimiento tales como: certificaciones ambientales, trabajos sociales alcanzados, planes de conservaciones y demás interacciones ambientales positivas alcanzadas, todo esto registrado en la base de datos que tiene el área de talento humano. El sistema de información gerencial no tiene relación debido a que el área adopta el que se adapte a su interés propio. Por lo tanto solo es aplicable el subproceso de base de datos con respecto a esta dimensión.

Por otro lado, de acuerdo al análisis realizado entre la dimensión educativa y los procesos de un área de talento humano se obtiene como resultado la respectiva matriz de esta dimensión (Ver cuadro 4)

Cuadro 5 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión Educativa Campus Sostenible

PROCESOS BÁSICOS TALENTO HUMANO		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas												
DIMENSIÓN Y COMPONENTE CAMPUS SOSTENIBLE	CONSIDERACIONES QUE SE TENDRÁN EN CUENTA DEL ÁREA RESPECTO A LAS DIMENSIONES DEL CAMPUS SOSTENIBLE	SUBPROCESOS																	
		Reclutamiento	Selección	Diseño de Cargo	Evaluación Desempeño	Remuneración	Beneficios y Servicios Sociales	Entrenamiento	Cambio Organizacional	Relaciones con los	Disciplina	Higiene	Seguridad en el Trabajo	Calidad de Vida	Base de Datos	Sistema Información			
DIMENSIÓN EDUCATIVA Conocimiento de lo curricular	Currículo	Teniendo presente la naturaleza de la organización, que es de carácter educativo, se tendrá en cuenta esta dimensión en el conocimiento, aprovechamiento, apoyo, y uso que hace el área respecto a lo generado en la U en temas medio ambientales.	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	
	Proyección social)																		
	Investigación																		
	Modelo pedagógico y de investigación																		
	Bienestar																		

Fuente: Los autores

9.5.4 Correspondencia de la dimensión relación con el medio externo y los procesos de un área de talento humano. El proyecto de campus sostenible permite integrarse con el área de talento humano para proyectarse hacia el medio externo e impactarlo a través de su personal. Es necesario que el área de gestión humana conozca los actores sociales que trabajan en pro del cuidado medio-ambiental para fortalecer el conocimiento y sacar un máximo potencial intelectual transmitiéndolo al entorno, haciendo uso de las organizaciones existentes ambientales y realizar un gran equipo transmitiendo un comportamiento amigable con el medio ambiente.

Proceso admisión de personas: incluye el reclutamiento y selección del personal:

No hay relación alguna con el proceso de reclutamiento debido a que solo se tratará de una formación por personal externo capacitado en temas medio ambientales. La selección no tiene relación con esta dimensión ya que no hay aspectos principales que se deban tener en cuenta para seleccionar al personal. Por lo anterior el reclutamiento y la selección no son aplicables en cuanto a los componentes de esta dimensión.

Proceso aplicación de personas: La aplicación de personas está compuesta por diseño de cargos y evaluación de desempeño:

Este proceso no tiene ninguna relación con los subprocesos de diseño de cargos y evaluación de desempeño por que no existen condiciones que se puedan aplicar frente a la dimensión; debido a que esta dimensión solo involucra aspectos externos de la institución. En este sentido el diseño de cargos y evaluación de desempeño no son aplicables con respecto a los componentes de esta dimensión.

Proceso compensación de personas: este proceso incluye la remuneración, los beneficios y servicios sociales:

La remuneración no aplica en esta relación ya que no se aplicaran valores adicionales de pago que involucren cualquier entidad del entorno. Sin embargo se relaciona con los beneficios y servicios sociales por medio de los reconocimientos que otorguen las entidades externas al personal que participe o haga parte de los programas medio ambientales que lleven a cabo estas entidades, en pro del conocimiento y cuidado de los recursos naturales que rodean la institución. Por lo tanto solo son aplicables los beneficios y servicios sociales respecto a los componentes de la dimensión.

Proceso desarrollo de personas: se compone del entrenamiento, cambio organizacional y relaciones con los empleados:

El entrenamiento se relaciona con esta dimensión por medio de la inducción, capacitación o retroalimentación que lleve a cabo el área apoyándose desde la interacción que se pueda realizar con entidades externas conocedoras y expertas en temas medio ambientales. Del mismo modo el cambio organizacional se relaciona con las actitudes, expectativas y comportamientos adquiridos por el personal al adoptar nuevos conocimientos impartidos por las entidades conocedoras de los temas ambientales. La relación con los empleados se da por la participación activa del área en el acompañamiento al personal en el reconocimiento del entorno natural de la institución y donde el área permita la intervención de las diferentes entidades externas como parte del desarrollo del objetivo medio ambiental. Por lo anterior los subprocesos de entrenamiento, cambio organizacional y las relaciones con los empleados aplican para esta dimensión.

Proceso mantenimiento de personas: en este proceso están incluidas la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida:

La disciplina, la higiene y la seguridad en el trabajo no tienen relación alguna con esta dimensión porque los aspectos que la involucran, no constituyen un argumento válido para relacionarla ya que estos subprocesos están regidos por lo

establecido por la institución. El área debe apoyarse en las entidades externas que conocen, cuidan y protegen el medio ambiente para capacitar al personal, de esta manera la calidad de vida está relacionada con el bienestar de las personas y el mejoramiento de las condiciones en su diario vivir en armonía con el entorno que los rodea, preservando y aprovechando al máximo los recursos naturales. De acuerdo a lo anterior solo la calidad de vida es aplicable con respecto a esta dimensión.

Proceso monitoreo de personas: el monitoreo de personas incluye la base de datos y sistemas de información gerencial:

La relación con esta dimensión se lleva a cabo por la base de datos que incluye este proceso. Es necesario el registro en la base de datos del personal que haya obtenido o ganado por mérito propio el reconocimiento por parte de las entidades externas que lleven a cabo junto con el área de talento humano programas para el cuidado y preservación del medio ambiente de la institución. El sistema de información gerencial no tiene relación porque cumple con las necesidades que requiere el área. Por esta razón solo es aplicable la base de datos con respecto a los componentes de esta dimensión.

Del análisis realizado entre los componentes de la dimensión del medio externo y los procesos de un área de talento humano se obtiene como resultado la respectiva matriz de esta dimensión (Ver cuadro 5).

Cuadro 6 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión Relación con el medio Externo Campus Sostenible

PROCESOS BÁSICOS TALENTO HUMANO		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas									
DIMENSIÓN Y COMPONENTE CAMPUS SOSTENIBLE	CONSIDERACIONES QUE SE TENDRÁN EN CUENTA DEL ÁREA RESPECTO A LAS DIMENSIONES DEL CAMPUS SOSTENIBLE	SUBPROCESOS														
		Reclutamiento	Selección	Diseño de Cargo	Evaluación Desempeño	Remuneración	Beneficios y Servicios Sociales	Entrenamiento	Cambio Organizacional con los	Disciplina	Higiene	Seguridad en el Trabajo	Calidad de Vida	Base de Datos	Sistema Información Gerencial	
DIMENSIÓN RELACIÓN CON EL MEDIO EXTERNO Interacción e impacto con el medio	Dialogo con la comunidad	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	APLICA	APLICA	NO APLICA
	Grupos de interés															
	Relación con otros campus															
	Relaciones con la institucionalidad															
	Participación política publica															
Teniendo en cuenta que toda organización interactúa con su medio externo, esta dimensión será tomada en cuenta en cómo el área se proyecta hacia el medio y lo impacta a través de su personal. Es de tener en cuenta que del medio externo se toman las entradas de los procesos, por lo que se debe considerar en el área, los momentos en que se recurre al medio externo y se relaciona con él ya sea en sus entradas o en sus salidas.																

Fuente: Los autores

9.5.5 Correspondencia de la dimensión del ser y los procesos de un área de talento humano. Esta dimensión es muy importante, puesto que la naturaleza del área de TH son las personas. Esta dimensión es transversal en todos los procesos y en todas las dimensiones. Por lo que debe permitir su identificación en la interacción constante de las personas, el dialogo permanente, su satisfacción, compromiso consigo, con los demás, con el entorno y con la institución.

La correspondencia de esta dimensión está dada por las personas que conforman la organización. El área de Talento Humano debería procurar el desarrollo y seguimiento constante de las personas en los temas medio ambientales dentro y fuera de la institución. Humanizar al personal de manera que permita reconocer que se puede ser mejor persona en el cuidado y preservación del medio ambiente y que lo aplique en cualquier aspecto de la vida. Para ello se debe tener en cuenta los componentes que conforman esta dimensión:

Armonía de las relaciones: Se trata del acompañamiento que presta el área, al dialogo con los colaboradores acerca de temas medio ambientales. Enseñar a vivir en armonía entre nosotros mismos y con la naturaleza.

Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente: Promover programas de concientización y compromiso para los colaboradores dirigidos al cuidado y preservación de los recursos naturales y físicos de la institución.

Identidad institucional: Acompañamiento constante en temas medio ambientales, logrando la mejora continua del personal, de esta manera se logra a futuro reconocer a la institución como Campus Sostenible.

Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad: Busca el apoyo constante de las diferentes entidades que trabajan en pro de la conservación del medio ambiente.

Cultura de la sostenibilidad: Buscar la mejora continua en promover una identidad de la sostenibilidad dentro y fuera de la institución por parte de los colaboradores, siendo el área la protagonista de estos cambios organizacionales.

En este sentido la matriz de correspondencia está representada por los componentes que conforman esta dimensión (Ver cuadro 6).

Cuadro 7 Matriz de correspondencia de procesos de Talento Humano vs Dimensión del Ser Campus Sostenible

PROCESOS BÁSICOS TALENTO HUMANO		Admisión de personas	Aplicación de personas	Compensación de personas	Desarrollo de personas	Mantenimiento de personas	Monitoreo de personas										
DIMENSIÓN Y COMPONENTE CAMPUS SOSTENIBLE	CONSIDERACIONES QUE SE TENDRÁN EN CUENTA DEL ÁREA RESPECTO A LAS DIMENSIONES DEL CAMPUS SOSTENIBLE	SUBPROCESOS															
		Reclutamiento	Selección	Diseño de Cargo	Evaluación Desempeño	Remuneración	Beneficios y Servicios Sociales	Entrenamiento	Cambio Organizacional	Relaciones con los empleados	Disciplina	Higiene	Seguridad en el Trabajo	Calidad de Vida	Base de Datos	Sistema Información Gerencial	
DIMENSIÓN DEL SER Humanización	Armonía de la relaciones	<p>Los siguientes aspectos aplicaran para todos los procesos del área</p> <p>Armonía de las relaciones: Se trata del acompañamiento que presta el área, al dialogo con los colaboradores acerca de temas medio ambientales. Enseñar a vivir en armonía entre nosotros mismos y con la naturaleza.</p> <p>Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente: Promover programas de concientización y compromiso para los colaboradores dirigidos al cuidado y preservación de los recursos naturales y físicos de la institución.</p> <p>Identidad institucional: Acompañamiento constante en temas medio ambientales logrando la mejora continua del personal, de esta manera se logra a futuro reconocer a la institución como Campus Sostenible.</p> <p>Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad: Busca el apoyo constante de las diferentes entidades que trabajan en pro de la conservación del medio ambiente.</p> <p>Cultura de la sostenibilidad: Buscar la mejora continua en promover una identidad de la sostenibilidad dentro y fuera de la institución por parte de los colaboradores, siendo el área la protagonista de estos cambios organizacionales.</p>															
	Articulación con las otras dimensiones)																
	Identidad institucional																
	Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad																
	Cultura de la sostenibilidad (dentro y fuera)																

Fuente: Los autores

**CAPITULO 3: INDAGACIÓN DE CÓMO SE ADOPTA LA VARIABLE MEDIO
AMBIENTAL EN LOS PROCESOS PRINCIPALES DE UN ÁREA DE TALENTO
HUMANO A PARTIR DE LAS CINCO DIMENSIONES DEL PROYECTO
CAMPUS SOSTENIBLE, CON EL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y EL
PERSONAL DOCENTE DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DE UNICATÓLICA**

Las matrices de correspondencia realizadas en el capítulo anterior, fueron el insumo para la construcción del instrumento de indagación, para el área de talento humano y los docentes del programa de Administración de Empresas de UNICATÓLICA.

Por lo anterior, la dimensión operativa indagará el cuidado y minimización de los impactos medio ambientales tales como: el uso racional del agua y la energía, manejo de residuos sólidos, calidad del aire, espacios verdes y biodiversidad, construcción y alimentación sostenible. Para la dimensión administrativa, se tendrán en cuenta los aspectos estratégicos de la institución como: la misión, visión, valores, principios y el fundador. Con respecto a la dimensión educativa, la indagación, está basada en el aprovechamiento, apoyo, y uso que hace el área respecto a lo generado en la institución en temas medio ambientales tales como: el conocimiento que poseen las facultades y el personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios). Para la dimensión relación con el medio externo, se tendrá en cuenta la colaboración del área de talento humano con las diferentes entidades externas que se preocupan por el cuidado y preservación del medio ambiente, con el fin de realizar programas que permitan el reconocimiento del entorno institucional. Por último, para la dimensión del ser se tomarán en cuenta los componentes que hacen parte de ella.

9.5.6 Resultados de la indagación realizada al área de talento humano.

Se realizan los respectivos procedimientos para solicitud de la información siguiendo los conductos regulares a través del envío de los respectivos correos electrónicos a la decanatura de la Facultad de Ciencias Empresariales, a la dirección del Programa de Administración de Empresas; y a la dirección de talento humano; como parte del desarrollo de la investigación.

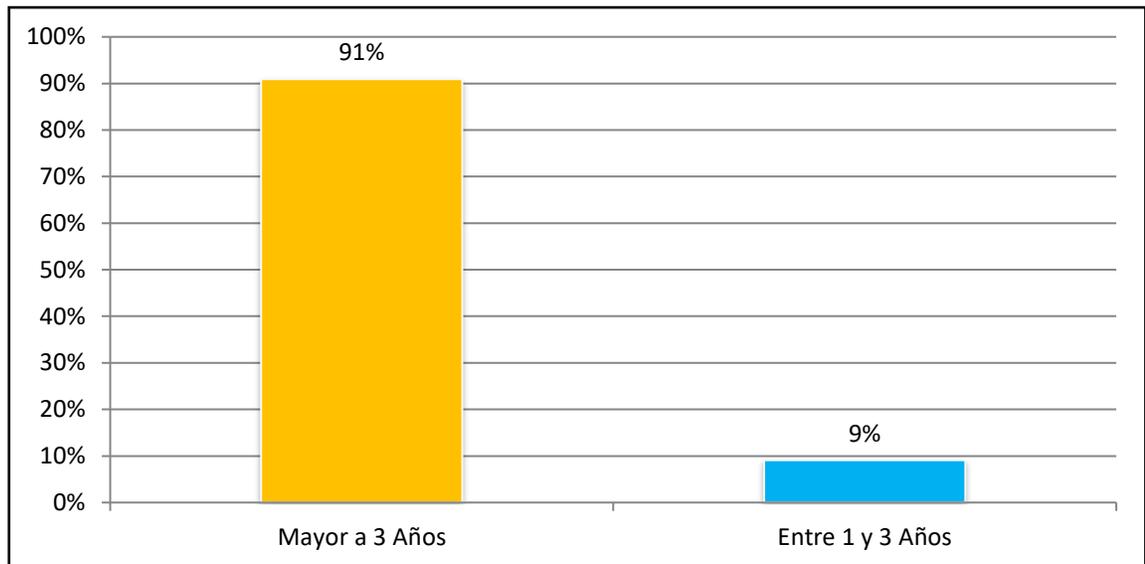
Cabe señalar que la información solicitada no es confidencial, por el contrario es información que forma parte de los procesos que lleva a cabo un área de talento humano. Por lo tanto la información es conocida por cualquier persona que forme parte de la institución.

NO se recibió respuesta alguna por parte de la dirección del área de talento humano hacia los autores de la investigación, por lo tanto para el cumplimiento de este objetivo no se obtuvieron los resultados de indagación. La investigación en esta fase se vio afectada, debido a que el área de talento humano es una fuente primaria para la recolección de la información. Por lo anterior los autores junto con la asesora toman la decisión de dar continuidad con la investigación, tomando como única fuente primaria los resultados obtenidos en la indagación al personal docente del programa de Administración de Empresas para recolectar la información y de esta manera obtener los resultados esperados para el trabajo investigativo.

9.5.7 Indagación de los procesos del área de talento humano de la FUGL con los docentes tiempo completo del programa Administración de Empresas. Los resultados obtenidos a partir de la indagación fueron los siguientes:

Pregunta # 1. Tiempo en el cargo:

Gráfica 1 Tiempo en el cargo



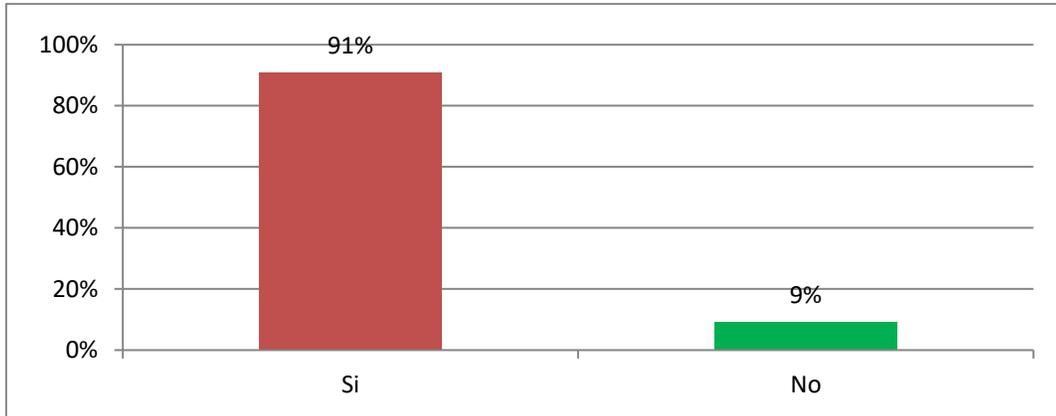
Fuente: Los autores.

Del personal docente encuestado un 91% lleva laborando más de 3 años en la institución, mientras que un 9% ha laborado en la institución de 1 a 3 años. Sin embargo del total de encuestados el 0% lleva menos de 1 año en la institución.

Se puede observar que los docentes encuestados, en su gran mayoría llevan más de 3 años laborando en la institución, esto nos permitirá obtener información más clara acerca de lo que se quiere indagar sobre el área de talento humano. Así mismo es importante la información que se pueda obtener con los docentes que llevan entre 1 y 3 años, ya que están en un periodo de adaptación a los lineamientos institucionales.

Pregunta # 2. Conoce el proyecto de Campus Sostenible de la FUCLG:

Gráfica 2 Conoce el proyecto de Campus Sostenible de la FUCLG



Fuente: Los autores.

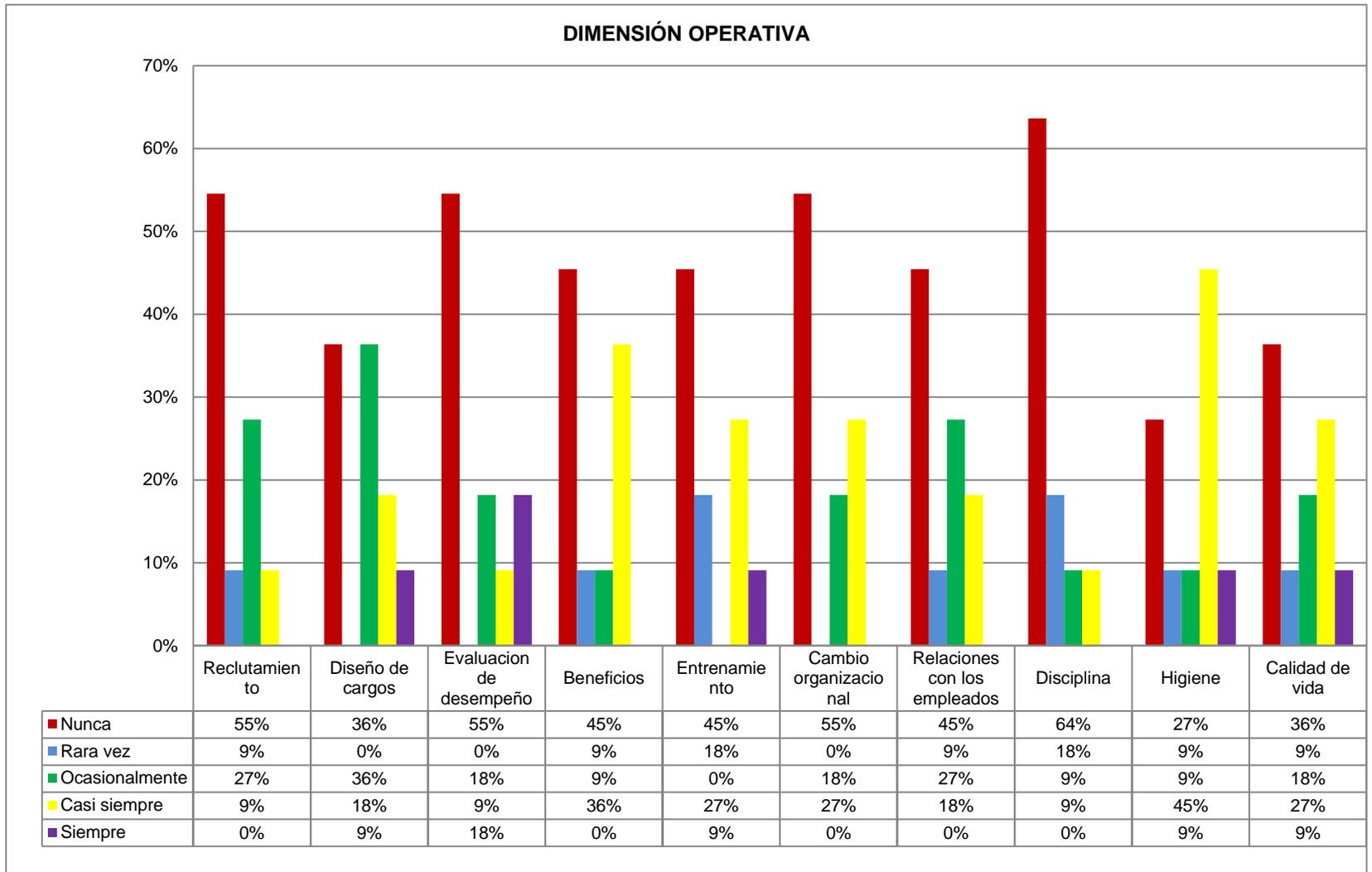
Del total de docentes encuestados el 91% conoce el proyecto de Campus Sostenible de la FUCLG, mientras que el 9% desconoce acerca de este proyecto institucional.

Los resultados nos confirman el conocimiento que se tiene acerca del proyecto de Campus Sostenible por parte de los docentes del programa Administración de Empresas, porque es aquí donde nace esta iniciativa para el cuidado y preservación de los recursos naturales que pertenece a la institución. El desconocimiento de este proyecto por una mínima parte del personal docente, permite alertar para que a futuro el proyecto sea de conocimiento común para todo el personal que conforma la institución.

RELACIÓN DIMENSIÓN OPERATIVA

Pregunta # 3. Teniendo en cuenta su condición de empleado de la institución; por favor responda si en los procesos del área de talento humano se tuvo o tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales como el uso racional del agua, la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible en los procesos de: (Ver grafica 3)

Gráfica 3 Relación Dimensión Operativa



Fuente: Los autores.

Proceso de Reclutamiento

De acuerdo a los encuestados el 55% afirma que el área de talento humano nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en este proceso, mientras que el 27% de los encuestados afirma que ocasionalmente lo tiene en cuenta. Por otro lado el 9% piensa que rara vez y otro 9% afirma que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos medio ambientales.

Se observa que más de la mitad de los docentes encuestados afirma que el área nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales a la hora de realizar el reclutamiento del personal, es claro que no se cuenta con colaboración por el área hacia los objetivos del proyecto campus sostenible de la institución. Sin embargo existe un 27% de la población que dice que ocasionalmente el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en el proceso de reclutamiento, esto da pie para fortalecer de alguna manera los requerimientos a la hora reclutar al personal.

Proceso de Diseño de Cargos

Los resultados del formulario nos arrojan que el 36% de los docentes encuestados afirman que el área nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de diseño de cargos, así mismo el 36% de los encuestados aseguran que ocasionalmente el área tiene en cuenta estos temas ambientales. Ahora bien el 18% dice que casi siempre y el 9% afirma que siempre el área tiene en cuenta temas medio ambientales a la hora de realizar el proceso de diseño de cargos.

Las respuestas para este proceso se encuentran divididas para la opción de nunca y ocasionalmente como se observa en los resultados, sin embargo se puede deducir que algunos de los docentes encuestados cumplen dentro de sus funciones actividades que tienen en cuenta los temas de cuidado y minimización

de los impactos medio ambientales; mientras que otros en la misma medida no lo hacen. El área dentro de sus funciones no tiene claro las funciones que el personal debe realizar en cuanto al tema medio ambiental se refiere. Esto teniendo en cuenta las otras opciones de respuestas que le siguen con porcentajes más bajos.

Proceso de Evaluación de Desempeño

Según los docentes encuestados el 55% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de evaluación de desempeño, mientras que el 18% dice que ocasionalmente, así mismo el 18% opina que siempre el área tiene en cuenta estos aspectos medio ambientales en este proceso. Por otro lado un 9% de los encuestados afirma que casi siempre se tiene en cuenta aspectos medio ambientales dentro del área.

Se puede observar de forma clara que el área nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en su proceso de evaluación de desempeño, es importante revisar los aspectos por los cuales se evalúa al personal, ya que esto permite realizar un seguimiento en cuanto a las funciones que no está cumpliendo a cabalidad el personal y que involucren aspectos medio ambientales. También se debe tener en cuenta los encuestados que opinan que el área sí tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en este proceso, ya que permite evidenciar que de alguna forma el área evalúa estos aspectos en el personal.

Proceso de Beneficios

El 45% de los docentes encuestados opinan que nunca el área tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de beneficios. Sin embargo un 36% de los encuestados afirma que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos dentro de su proceso. Por otro

lado un 9% dice que rara vez y otro 9% eligió que ocasionalmente el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en este proceso.

En los resultados obtenidos por parte de los docentes del programa Administración de Empresas, se puede observar que en gran medida no hay ninguna clase de beneficios recibidos por parte del área hacia el personal, en cuanto a los temas medio ambientales se refiere. Esto con el fin de motivar al personal para el cuidado y minimización de los impactos medio ambientales. Aun así los resultados evidencian que una parte del 36% de los encuestados opina que casi siempre reciben beneficios por parte del área teniendo en cuenta los aspectos medio ambientales.

Proceso de Entrenamiento

Se puede observar que el 45% de los docentes encuestados opinan que nunca el área tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en su proceso de entrenamiento, seguido del 27% que afirma que casi siempre. Por otro lado un 18% dice que rara vez y un 9% opina que siempre el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales dentro de este proceso.

Los resultados son claros a la hora de afirmar que no existe ninguna inducción, capacitación o retroalimentación por parte del área de talento humano que involucre los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales. Esto permite evidenciar que el área no tiene programas que contribuyan con los aspectos medio ambientales de la institución.

Proceso de Cambio Organizacional

Según los resultados obtenidos, un 55% de los docentes encuestados afirman que el área nunca involucra los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en su proceso de cambio organizacional, mientras que un 27% de los encuestados opinan que casi siempre y un 18% dice que ocasionalmente el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en este proceso.

Para más de la mitad de docentes encuestados, los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales no se tiene en cuenta en el proceso de cambio organizacional. Se puede observar que el área no contribuye con las estrategias para que el personal adopte comportamientos medio ambientales en su clima y cultura institucional.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Para el total de docentes encuestados, el 45% afirma que nunca el área involucra los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de relaciones con los empleados, mientras que un 27% opina que ocasionalmente el área tiene en cuenta estos aspectos en este proceso. Por otro lado un 18% eligió que casi siempre, mientras que solo un 9% afirma que rara vez el área tiene en cuenta los aspectos ambientales en el proceso de relaciones con los empleados.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede apreciar que el área no proporciona los espacios pertinentes para el acercamiento y contacto del empleado con la naturaleza. En sentido contrario y teniendo en cuenta que el 27% de los encuestados afirmaron que ocasionalmente el área realiza este tipo de espacios, se debe tener en cuenta la frecuencia con la que se realiza este tipo de actividades o por el contrario llevar a cabo acciones que cumplan con este objetivo.

Proceso de Disciplina

Los docentes encuestados respondieron, para un 64% afirma que el área nunca involucra los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales dentro del proceso de disciplina, mientras que un 18% indicó que rara vez. Por consiguiente un 9% dice que ocasionalmente y otro 9% opino que casi siempre el área tiene en cuenta aspectos medio ambientales en este proceso.

Se puede observar claramente que el área no lleva a cabo sanciones disciplinarias que involucren aspectos medio ambientales. Esto sería de gran ayuda para corregir conductas en las que se esté faltando al respeto al entorno medio ambiental. Se debe tener en cuenta los comportamientos que el personal tiene frente a los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales.

Proceso de Higiene

Los resultados obtenidos por parte de los docentes encuestados nos muestran que un 45% considera que el área casi siempre tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de higiene, seguidamente tenemos que un 27% afirma que nunca se tiene en cuenta. Por otro lado el 9% afirma que rara vez, así mismo el 9% dice que ocasionalmente y otro 9% eligió que siempre el área tiene en cuenta los temas medio ambientales en el proceso de higiene.

Según los resultados obtenidos el área casi siempre cumplen con las condiciones adecuadas del lugar de trabajo involucrando los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales, esto supone que cada espacio de trabajo cuenta con las condiciones naturales adecuadas que garanticen la preservación y cuidado de los mismos. Sin embargo se debe revisar que falta para cumplir con las condiciones adecuadas del lugar de trabajo ya que un poco más de la cuarta parte de los encuestados afirma que nunca el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en este proceso.

Proceso de Calidad de Vida

Según el total de docentes encuestados, un 36% opina que el área de talento humano nunca incluye los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en el proceso de calidad de vida, por consiguiente un 27% afirma que casi siempre lo hace. Así mismo un 18% dice que ocasionalmente se tiene en

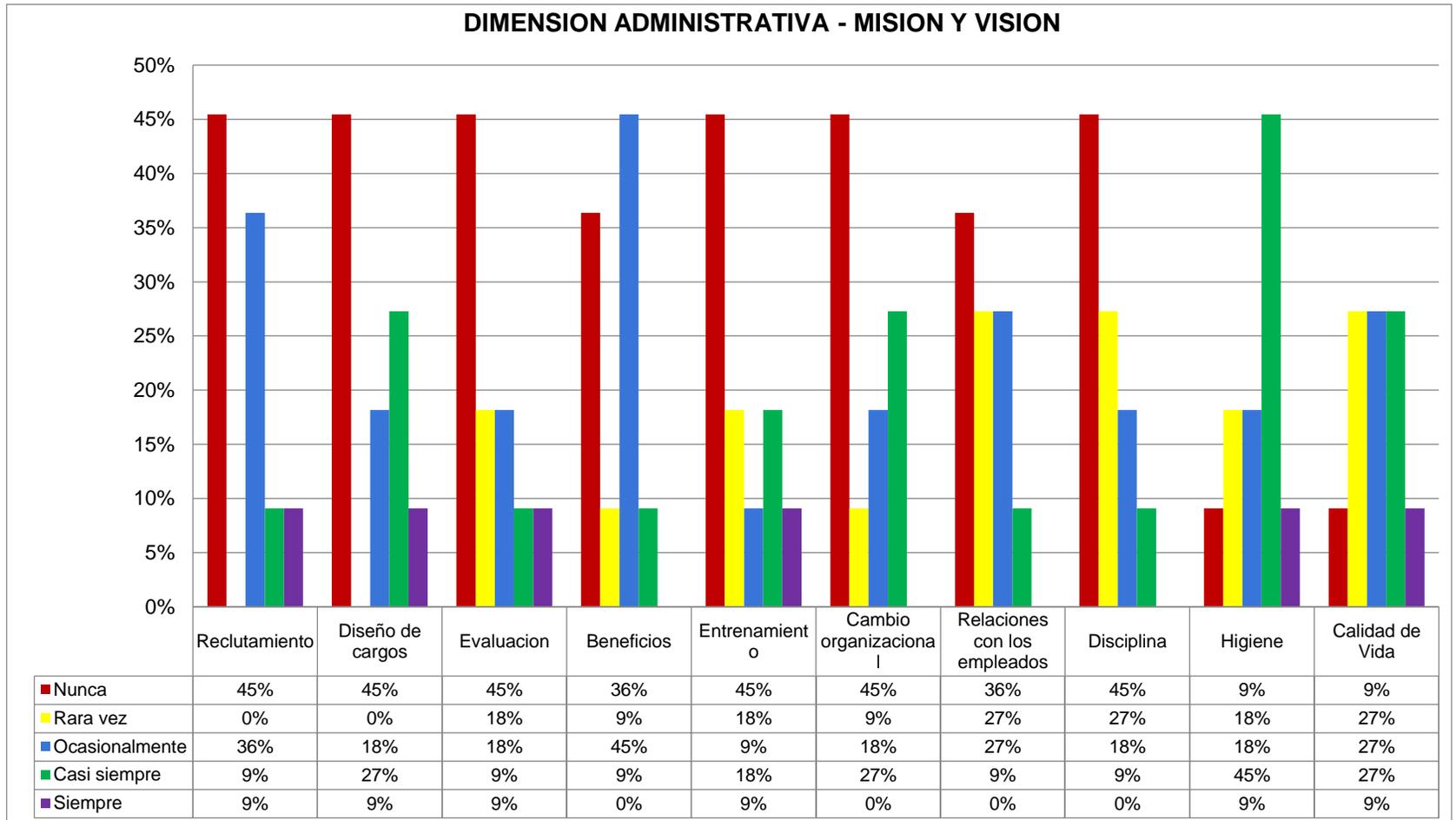
cuenta. Por otro lado un 9% opina que rara vez y otro 9% afirma que siempre el área tiene en cuenta los temas medio ambientales en este proceso.

Para la mayoría de los docentes encuestados el área nunca tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales en su proceso de calidad de vida, esto con el fin de mejorar las propias condiciones en su entorno. Sin embargo se debe tener en cuenta igualmente la segunda votación más alta donde los encuestados afirman que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos medio ambientales en este proceso. Para ello es necesario revisar de qué forma cumple con los requerimientos para llevar a cabo este proceso.

RELACIÓN DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA – MISIÓN Y VISIÓN

Pregunta # 4 UNICATÓLICA está conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido considera que el área de talento humano tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad; para ser reconocida por su carácter socialmente incluyente; aplicando esto en los procesos de: (Ver gráfica 4)

Gráfica 4 Relación Dimensión Administrativa – Misión y Visión



Fuente: Los autores.

Proceso de Reclutamiento

Los resultados obtenidos nos arrojan, que de los docentes encuestados el 45% opina que nunca el área de talento humano tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, mientras que un 36% afirma que ocasionalmente lo hace. Por consiguiente un 9% dice que casi siempre y otro 9% señaló que siempre el área tiene en cuenta la misión y visión en el proceso de reclutamiento.

Se observa, que el área no involucra la misión y visión institucional en el proceso de reclutamiento, esto teniendo en cuenta la relación de las personas con la naturaleza, principalmente en el cuidado de la misma. Se necesitan personas con sentido de pertenencia dentro de la institución para el cumplimiento de los organizacionales. De igual manera no se debe descartar la segunda opción según la cual ocasionalmente el área tiene en cuenta estos aspectos estratégicos en este proceso, lo cual supone que de alguna forma el área tiene implementado esto en el proceso de reclutamiento.

Proceso de Diseño de Cargos

Según los docentes encuestados un 45% afirma que el área de talento humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, ahora bien el 27% opina que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos estratégicos. Por otro lado un 18% dice que ocasionalmente lo hace y un 9% opina que siempre el área tiene en cuenta los aspectos de misión y visión en este proceso.

Se puede evidenciar en los resultados, que la mayoría de los docentes encuestados perciben que el área no aplica la misión y visión dentro de las funciones que debe cumplir el personal de la institución. Es importante que desde

el área se promueva los aspectos estratégicos para llevar a cabo las metas institucionales y las del campus sostenible. De igual forma se debe considerar la segunda opción elegida por los encuestados que afirman que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos estratégicos dentro del diseño de cargos, esto permite reconocer que una parte de los docentes cumple sus funciones involucrando la misión y visión dentro de sus actividades diarias.

Proceso de Evaluación

De los docentes encuestados un 45% considera que el área de Talento Humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, ahora bien un 18% opina que rara vez y otro 18% dice que ocasionalmente lo hace. En cambio, un 9% eligió casi siempre y otro 9% afirma que siempre el área tiene en cuenta estos aspectos estratégicos un el proceso de evaluación.

Se puede observar que el área de talento humano no tiene en cuenta la misión y la visión dentro del proceso de evaluación del personal, lo que permitiría medir el desempeño del personal en estos aspectos estratégicos frente a su relación con el medio ambiente.

Proceso de Beneficios

Para los docentes encuestados, un 45% opina que el área de talento humano ocasionalmente tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, mientras que un 36% afirma que nunca se hace. Así mismo, el 9% dice que rara vez lo hace y otro 9% considera que casi siempre el área tiene en cuenta estos aspectos estratégicos dentro de su proceso de beneficios.

Para la mayoría de los docentes encuestados, piensan que ocasionalmente el área les da reconocimientos personales teniendo en cuenta la misión y visión institucional, involucrando las relaciones del personal con la naturaleza. Se debe validar con qué frecuencia se realizan este tipo de reconocimientos y qué valor tiene para el personal. Por otro lado una parte de la población cree que nunca se realizan este tipo de reconocimientos por parte del área, lo cual significa que hay desconocimiento o falta de información de cómo el área lleva a cabo este tipo de reconocimientos al personal.

Proceso de Entrenamiento

Según los resultados obtenidos de los docentes encuestados un 45% afirman que el área de talento humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de entrenamiento, seguidamente un 18% opina que rara vez se tiene en cuenta y otro 18% dice que casi siempre lo hace. Por otro lado, un 9% de los docentes encuestados considera que ocasionalmente se hace y otro 9% opina que siempre el área tiene cuenta estos aspectos estratégicos dentro de este proceso.

Se puede observar que la mayoría de docentes encuestados considera que el área no tiene en cuenta la misión y visión en sus programas de inducción, capacitación y retroalimentación del personal. El personal debe tener claro los lineamientos estratégicos por los cuales se rigen las normas institucionales, más aun la misión y la visión orientada hacia la relación con la naturaleza.

Proceso de Cambio Organizacional

De los docentes encuestados un 45% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuye en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de cambio organizacional; mientras

que un 27% afirma que casi siempre lo hace. Por otra parte el 18% de los encuestados piensa que ocasionalmente se tiene en cuenta y un 9% cree que rara vez el área de Talento Humano involucra la misión y la visión en su proceso de cambio organizacional.

Se puede establecer que le área no cuenta con estrategias de cambio frente a la misión y visión institucional en la que permita involucrar y relacionar al personal con la naturaleza, reflejando esto en el clima y cultura organizacional.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Los resultados obtenidos nos muestran que de los docentes encuestados el 36% considera que el área de talento humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuye en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de relaciones con los empleados, por consiguiente un 27% piensa que rara veza se tiene en cuenta y otro 27% de los encuestados cree que ocasionalmente lo hace. Luego, un 9% afirma que casi siempre el área involucra estos aspectos estratégicos en el proceso de relaciones con los empleados.

Para el personal es claro que los aspectos estratégicos como la misión y la visión no se tienen en cuenta a la hora de propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental. Así como también dar a conocer los objetivos organizacionales en relación con la misión y visión institucional.

Proceso de Disciplina

Se puede observar según los resultados, que de los docentes encuestados un 45% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuyendo en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de disciplina, mientras que un 27% considera que rara vez se tiene en cuenta, así mismo de los docentes encuestados un 18% piensa que

ocasionalmente lo hace y un 9% afirma que casi siempre el área involucra la misión y la visión en este proceso.

Para los docentes encuestados el área no tiene sanciones disciplinarias donde se tenga en cuenta los aspectos estratégicos como la misión y la visión, lo que permitiría corregir ciertas desviaciones en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y cumplir con las metas ambientales propuestas.

Proceso de Higiene:

Para el total de encuestados se tiene que un 45% afirma que el área de talento humano casi siempre tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuye en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de higiene, por consiguiente un 18% piensa que rara vez se tiene en cuenta y otro 18% opina que ocasionalmente se realiza por parte del área. Por consiguiente un 9% cree que nunca lo hace y otro 9% de los encuestados opina que siempre el área tiene en cuenta la misión y visión en el proceso de higiene.

Las condiciones de trabajo del personal se cumplen casi siempre a cabalidad por el área de talento humano involucrando a su vez la misión y la visión institucional, esto teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta.

Proceso de Calidad de Vida

Según los resultados obtenidos se puede observar que un 27% de los encuestados afirma que rara vez el área de talento humano tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde se promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuye en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad, en el proceso de calidad de vida, de igual manera un 27% considera que ocasionalmente se tiene en cuenta y otro 27% piensa que casi siempre el área lo hace. Por otro lado el 9% eligió que nunca se tiene en cuenta, al igual que

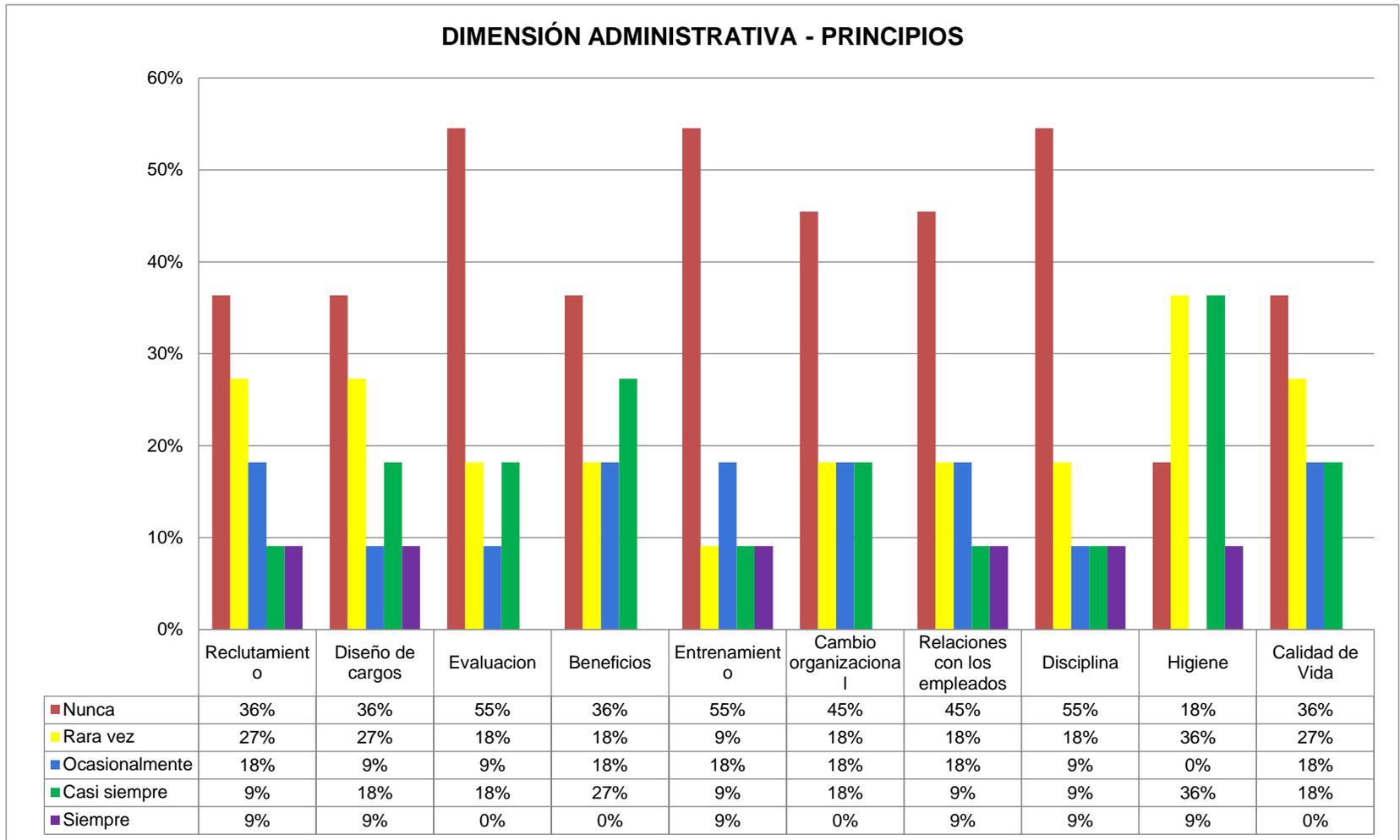
otro 9% de los encuestados reconoce que siempre el área tiene en cuenta la misión y la visión en el proceso de calidad de vida.

No es claro determinar la posición de los docentes encuestados frente a esta pregunta, ya que esta muestra tres (3) respuestas con igual porcentaje mayor. Sin embargo es válido afirmar que de alguna manera el área tiene en cuenta los aspectos estratégicos como son la misión y la visión en para mejorar la calidad de vida del personal que labora en la institución.

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA – PRINCIPIOS

Pregunta # 5. La FUCLG está conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. Teniendo en cuenta los 8 principios de la Institución y tomando de estos, el principio de cuidado de la casa común, ¿considera que el área de talento humano tiene en cuenta este principio donde se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales? (Ver gráfica 5)

Gráfica 5 Relación Dimensión Administrativa principios



Fuente: Los autores.

Proceso de Reclutamiento

Según los resultados obtenidos, el 36% de los docentes encuestados opina que el área nunca tiene en cuenta el principio de cuidado de la casa común, mientras que un 27% afirma que rara vez lo hace, así mismo un 18% de los encuestados piensa que ocasionalmente lo hace. Luego, un 9% cree que casi siempre se lo toma en cuenta y otro 9% opina que siempre el área involucra este principio institucional en su proceso de reclutamiento.

La información recolectada nos permite apreciar que la mayoría de docentes consultados concluyen que el área de talento humano nunca involucra el principio institucional del cuidado de la casa común, donde se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales. Con el fin de reclutar personal que tenga conciencia para el cuidado de habitad en el que vive.

Proceso de Diseño de cargos

Teniendo en cuenta las respuestas de los docentes encuestados, el 36% afirma que el área de talento Humano nunca involucra el principio de cuidado de la casa común en el proceso de diseño de cargos, mientras que un 27% piensa que rara vez lo hace, de otro lado el 18% de los encuestados piensa que casi siempre se tiene en cuenta. Por el contrario un 9% de la muestra cree que ocasionalmente y otro 9% afirma que siempre el área tiene en cuenta este principio dentro del proceso de diseño de cargos.

Se puede apreciar que el área de talento humano no especifica dentro de las funciones del cargo las actividades que tengan como objetivo el cuidado de la casa común, la conservación de todo lo que nos rodea y en general los principios institucionales.

Proceso de Evaluación

Del total de docentes encuestados, un 55% asegura que el área de talento humano nunca tiene en cuenta el principio de cuidado de la casa común en el proceso de evaluación, ahora bien, un 18% opina que rara vez el área lo hace y otro 18% afirma que casi siempre se tiene en cuenta. Mientras que un 9% piensa que ocasionalmente el área involucra este principio en el proceso de evaluación.

Es claro resaltar que este proceso está ligado al diseño de cargos, por ende se puede asegurar que si no hay actividades específicas que involucren el principio del cuidado de la casa común, entonces no se puede realizar la evaluación correspondiente a las funciones que involucren este principio. La evaluación permite medir a las personas en cuanto a su desarrollo laboral y personal dentro de la institución.

Proceso de Beneficios

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, un 36% de los docentes encuestados considera que el área de talento humano nunca tiene en cuenta el principio de cuidado de la casa común en el proceso de beneficios, mientras que un 27% afirma que casi siempre el área lo hace. En cambio, el 18% de los encuestados opina que rara vez el área lo tiene en cuenta y otro 18% afirma que ocasionalmente el área involucra este principio en el proceso de beneficios.

No se evidencia por parte del área de talento humano algún tipo de reconocimiento personal que tenga en cuenta el cuidado de la casa común. Estos reconocimientos motivan al personal para contribuir en el cuidado de la creación siendo esta nuestra habitad.

Proceso de Entrenamiento

Se puede observar que de los docentes encuestados, el 55% opina que nunca el área de talento humano involucra el principio de cuidado de la casa común en el proceso de entrenamiento, por consiguiente el 18% piensa que ocasionalmente el

área lo hace. Sin embargo un 9% de los encuestados cree que rara vez se tiene en cuenta, también un 9% eligió que casi siempre y otro 9% considera que siempre el área tiene en cuenta este principio institucional dentro del proceso de entrenamiento.

Más de la mitad de los docentes encuestados afirman que el área de talento humano en los programas de inducción, capacitación y retroalimentación no tiene presente el principio del cuidado de la casa común, siendo esto una limitación para el conocimiento del personal acerca de la forma de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales.

Proceso de Cambio Organizacional

Se puede determinar según las respuestas de los docentes encuestados, que un 45% afirma que nunca el área de talento humano incluye el principio de cuidado de la casa común en su proceso de cambio organizacional, mientras que un 18% piensa que rara vez se tiene en cuenta, de igual manera un 18% opina que ocasionalmente lo hace, y otro 18% de los encuestados considera que casi siempre el área involucra en el proceso de cambio organizacional el principio del cuidado de la casa común.

Lo que se puede apreciar según la información recolectada es que el área de talento humano no promueve en sus empleados, estrategias basadas en el principio del cuidado de la casa común para la mejora de lo ambiental en el clima y la cultura institucional.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Teniendo en cuenta las respuestas recolectadas de los docentes encuestados, un 45% afirma que el área de talento humano nunca involucra el principio de cuidado de la casa común en el proceso de relaciones con los empleados, por otra parte un 18% piensa que rara vez lo hace, así mismo un 18% cree que ocasionalmente

se tiene en cuenta. Ahora bien un 9% de los encuestados afirma que casi siempre el área lo realiza, de igual forma un 9% opina que siempre el área incluye este principio en el proceso de relaciones con los empleados.

En este proceso se aprecia por la mayoría de los encuestados, que el área no promueve espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental, que incluya el principio institucional del cuidado del hábitat que nos rodea.

Proceso de Disciplina

Se puede observar que de los docentes encuestados, un 55% opina que el área de talento humano nunca involucra el principio de cuidado de la casa común en el proceso de disciplina, mientras que un 18% afirma que rara vez el área lo hace. Por consiguiente un 9% de los encuestados piensa que ocasionalmente se tiene en cuenta, así mismo un 9% piensa que casi siempre lo hace y un 9% considera que siempre se incluye el principio de cuidado de la casa común en el proceso de disciplina.

Por la información recolectada se puede determinar que más de la mitad de encuestados aseguran que las sanciones disciplinarias interpuestas por el área de talento humano no incluyen los principios institucionales como el cuidado de la casa común. Lo cual impide el correcto desarrollo de los objetivos institucionales.

Proceso de Higiene

Para los docentes encuestados, un 36% opina que rara vez el área de talento humano tiene en cuenta el principio de cuidado de la casa común en el proceso de higiene, de igual forma un 36% piensa que casi siempre lo hace, mientras que un 18% afirma que nunca se tiene en cuenta. Así mismo, un 9% dice que siempre se incluye dentro del proceso de higiene el principio del cuidado de la casa común.

Las opiniones para este proceso se encuentran divididas ya que una parte de los encuestados piensa que rara vez se tiene en cuenta este principio en este

proceso, mientras que la otra parte opina que casi siempre el área incluye el principio de cuidado de la casa común, esto relacionado con las adecuadas condiciones de trabajo del personal. Cuidar la casa común empezando desde el lugar de trabajo ayuda a generar conciencia social.

Proceso de Calidad de Vida

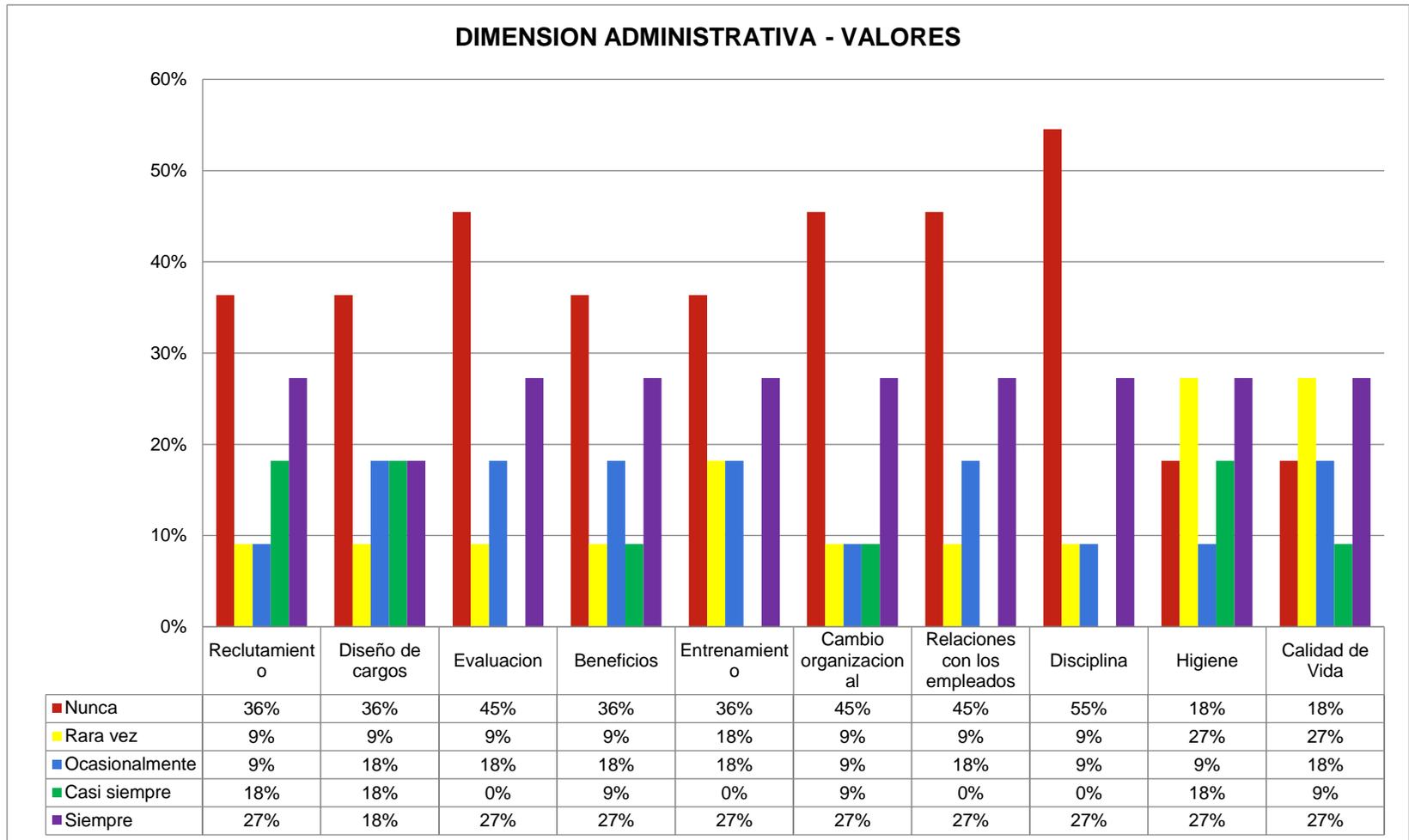
Según los datos recolectados por los docentes encuestados, un 36% afirma que nunca el área de talento humano involucra el principio de cuidado de la casa común en el proceso de calidad de vida, mientras que un 27% opina que rara vez lo realiza. Sin embargo, un 18% de los encuestados piensa que ocasionalmente se tiene en cuenta, de igual forma un 18% considera que casi siempre se incluye el principio del cuidado de la casa común en el proceso de calidad de vida.

Se deduce por los resultados obtenidos que el área no aplica el principio de cuidado de la casa común en el proceso de calidad de vida, el área no contribuye en mejorar las condiciones de vida de los empleados y las del entorno teniendo en cuenta este principio institucional.

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA – VALORES

Pregunta # 6. La FUCLG está conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. Por tal motivo ¿considera que el área de talento humano tiene en cuenta en sus procesos los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales? (Ver gráfica 6).

Gráfica 6 Relación Dimensión Administrativa - Valores



Fuente: Los autores.

Proceso de Reclutamiento

La información recolectada por los docentes encuestados permite observar que el 36% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de reclutamiento los valores institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. Por otra parte, del 27% afirma que siempre lo hace, así como el 18% piensa que casi siempre el área incluye estos valores. Por consiguiente el 9% de los encuestados considera que rara vez lo tiene en cuenta, de igual forma un 9% cree que ocasionalmente el área involucra los valores institucionales en el proceso de reclutamiento.

Los valores institucionales no se tienen en cuenta en el proceso de reclutamiento. Las ofertas laborales reúnen candidatos apropiados para ocupar el cargo que necesite la organización, sin embargo existen condiciones por las cuales se puede o no reclutar a una persona, y entre ellas se debe tener en cuenta los valores por los cuales se fundamenta la institución y en consecuencia garantiza el cuidado de los recursos naturales.

Proceso de Diseño de Cargos

Se puede observar que según los docentes encuestados, un 36% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de diseño de cargos los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia, mientras que un 18% afirma que ocasionalmente los tiene en cuenta, de igual manera un 18% piensa que casi siempre lo hace y otro 18% considera que siempre se involucra estos valores. Por otro lado, solo un 9% opina que rara vez el área incluye en su proceso de diseño de cargos los valores institucionales.

Por lo anterior se puede evidenciar que dentro de las funciones realizadas por los colaboradores, no se contemplan los valores institucionales, los cuales son de gran importancia puesto que determinan la razón de ser de la institución y el

cumplimiento de los objetivos medio ambientales trazados por el campus sostenible.

Proceso de Evaluación

Según el total de docentes encuestados, un 45% afirma que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de evaluación los valores institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. Sin embargo un 27% opina que siempre lo hace. Por otro lado un 18% de los encuestados piensa que ocasionalmente se tiene en cuenta y solo un 9% cree que rara vez el área involucra estos valores en su proceso de evaluación.

No se puede evaluar las funciones que no incluyen los valores institucionales, tal como lo muestran los resultados, en la evaluación se mide el desarrollo del personal en cuanto a los valores institucionales y su aplicación frente a los temas medio ambientales.

Proceso de Beneficios

Teniendo en cuenta la información recolectada por los docentes encuestados, el 36% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de beneficios los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. Mientras que un 27% afirma que siempre se tiene en cuenta, para un 18% piensa que ocasionalmente lo hace. Luego, un 9% considera que rara vez el área los tiene en cuenta, otro 9% afirma que casi siempre el área incluye los valores institucionales en el proceso de beneficios.

Por parte de área no se da ningún reconocimiento en el que involucre los valores de honestidad, respeto, equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales, esto como una forma de motivar al personal para contribuir con la sostenibilidad ambiental.

Proceso de Entrenamiento

Los datos recolectados por los docentes encuestados, nos muestran que un 36% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de entrenamiento los valores institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. Por consiguiente, un 27% considera que siempre se tiene en cuenta. Por otra parte un 18% de los encuestados señala que rara vez lo hace y otro 18% piensa que ocasionalmente el área tiene en cuenta los valores institucionales en el proceso de entrenamiento.

Las inducciones, capacitaciones y retroalimentación que lleva a cabo el área de talento humano no incluyen los valores institucionales, por lo tanto no se da a conocer los aspectos estratégicos que promueven el cuidado y preservación de los recursos naturales.

Proceso de Cambio Organizacional

Los resultados indican que de los docentes encuestados, un 45% afirma que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de cambio organizacional los valores institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. También se deduce que un 27% opina que siempre el área lo hace. Por otro lado un 9% considera que rara vez el área los tiene en cuenta, así mismo un 9% piensa que ocasionalmente lo realiza y otro 9% afirma que casi siempre el área incluye los valores institucionales en el proceso de cambio organizacional.

Las estrategias planteadas por el área no involucran los valores de honestidad, respeto, equidad y justicia, los cuales permiten reconocer a la institución a través del clima y la cultura medio ambiental que expresa el personal que labora dentro de la organización.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Según los resultados se puede observar que de los docentes encuestados, un 45% opina que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de relaciones con los empleados los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. Por el contrario, un 27% considera que siempre el área los tiene en cuenta. Ahora bien un 18% de los encuestados cree que ocasionalmente lo hace, y solo un 9% piensa que rara vez el área incluye en su proceso de relaciones con los empleados los valores institucionales.

El área de talento humano no propicia los espacios adecuados para el acercamiento y contacto del personal con el entorno ambiental, en el cual se resalten la importancia de los valores institucionales en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales.

Proceso de Disciplina

La información recolectada nos indica que, un 55% considera que el área de talento humano nunca tiene en cuenta en su proceso de disciplina los valores institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia; mientras que un 27% opina que siempre se cumple con estos factores. En cambio, un 9% afirma que rara vez se cumple y otro 9% asegura que ocasionalmente el área incluye estos valores en el proceso de disciplina.

Se observa que según los resultados, más de la mitad de los docentes encuestados aseguran que el área no incluye en las sanciones disciplinarias los valores institucionales, no existen controles que permitan garantizar el cuidado y preservación de los recursos naturales que posee la institución.

Proceso de Higiene

Según los resultados obtenidos, se tiene que un 27% opina que el área de talento humano rara vez tiene en cuenta en su proceso de higiene los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. De igual manera un 27%

afirma que siempre se tiene en cuenta. Por otro lado un 18% piensa que nunca se realiza, así mismo un 18% asegura que casi siempre lo hace y por ultimo solo un 9% considera que ocasionalmente se involucran los valores institucionales en el proceso de higiene.

En este proceso las opiniones se encuentran divididas ya que una parte de los encuestados piensa que rara vez el área tiene en cuenta los valores institucionales en este proceso, mientras que la otra parte considera que siempre lo hace. En este sentido se puede evidenciar que de alguna manera el área involucra los valores institucionales en las condiciones de trabajo del personal y que desde allí contribuye el cuidado de los recursos naturales que lo rodean.

Proceso de Calidad de Vida

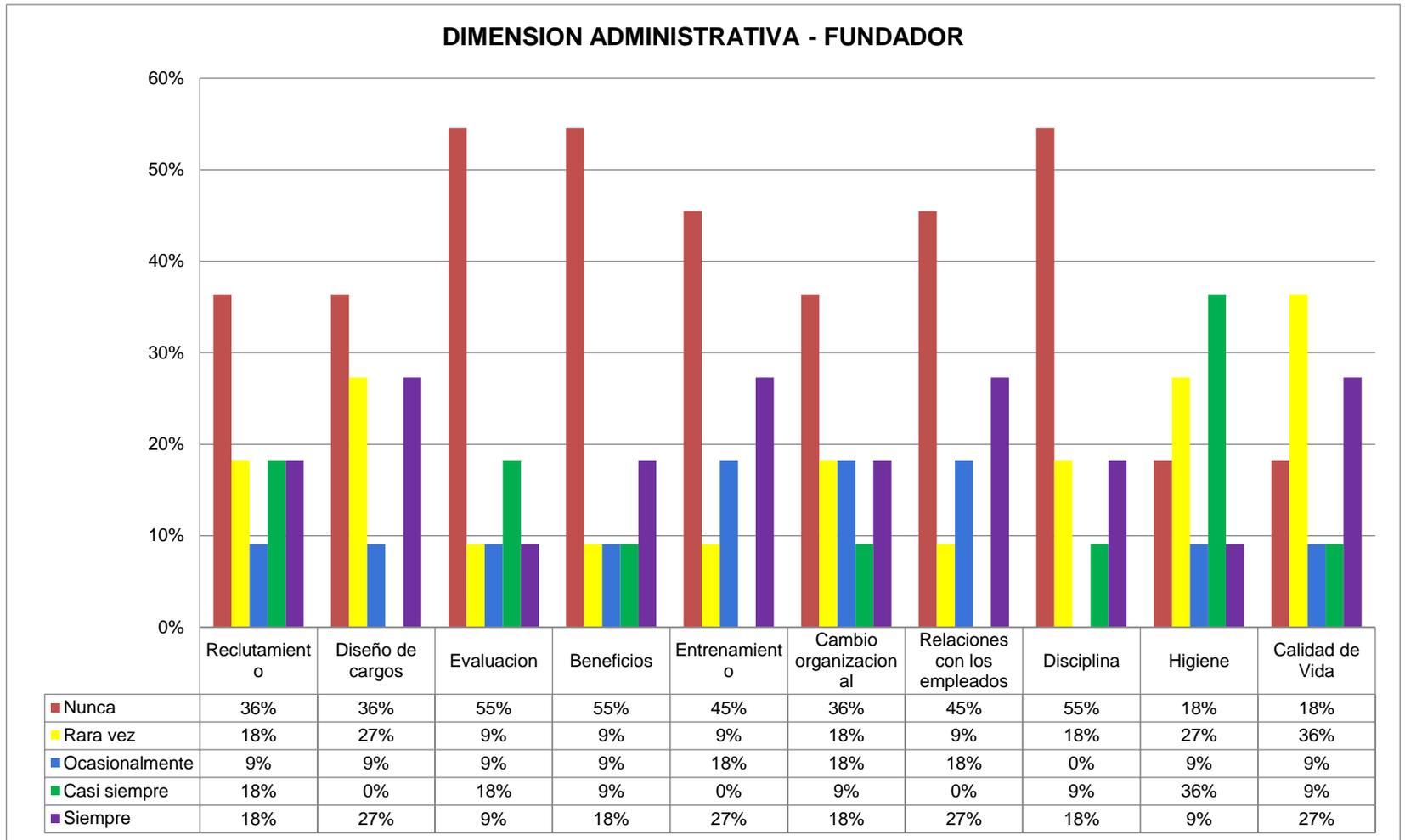
Según los datos recolectados, un 27% piensa que el área de talento humano rara vez tiene en cuenta en su proceso de calidad de vida, los valores Institucionales de honestidad, respeto, equidad y justicia. De igual manera un 27% opina que siempre se tiene en cuenta. Por otro lado un 18% piensa que nunca se realiza, así mismo un 18% cree que ocasionalmente lo hace y solo un 9% considera que casi siempre se involucran los valores institucionales en el proceso de Calidad de vida.

Partiendo de los resultados obtenidos, donde tenemos una igualdad en las respuestas a la pregunta, se establece que cada persona que forma parte de la institución involucra estos valores para mejorar las propias condiciones y las de su entorno, donde el área aporta de alguna forma en conservar ese valor innato de cada persona.

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA – FUNDADOR

Pregunta # 7. UNICATÓLICA está conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido ¿cree que el área de talento humano tiene en cuenta en sus procesos, el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución? (Ver gráfica 7)

Gráfica 7 Relación Dimensión Administrativa - Fundador



Fuente: Los autores.

Proceso de Reclutamiento

Según los resultados obtenidos, el 36% de los docentes encuestados opina que el área nunca tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de reclutamiento, mientras que un 18% afirma que rara vez lo hace, así mismo un 18% de los encuestados piensa que casi siempre lo hace y otro 18% considera que siempre se tiene en cuenta. Por otro lado un 9% opina que ocasionalmente el área involucra el legado y obra del fundador dentro del proceso de reclutamiento.

La información recolectada nos permite apreciar que la mayoría de docentes consultados concluyen que el área de talento humano nunca involucra el legado y obra del fundador en el proceso de reclutamiento, el proceso de reclutamiento sirve como filtro para convocar al personal que cumpla con las especificaciones ofertadas en la vacante, este proceso permite incorporar a la institución solo personal que proteja lo que el fundador dejó en su legado y obra, tal es el caso de la institución.

Proceso de Diseño de cargos

Teniendo en cuenta las respuestas de los docentes encuestados, el 36% afirma que el área de talento humano nunca involucra el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de diseño de cargos, mientras que un 27% piensa que rara vez lo hace, y otro 27% de los encuestados piensa que siempre se tiene en cuenta. Por el contrario, un 9% de la muestra cree que ocasionalmente el área tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el proceso de diseño de cargos.

Se puede apreciar que el área de talento humano no especifica dentro de las funciones del cargo las actividades que tengan como objetivo el cuidado y

conservación del ambiente físico y natural de la Institución, cada vez más se necesita el compromiso de cada colaborador de la institución para contribuir en la buena utilización de los recursos (planta física y recursos naturales) que posee las diferentes sedes de la institución.

Proceso de Evaluación

Del total de docentes encuestados, un 55% asegura que el área de talento humano nunca tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de evaluación, ahora bien un 18% opina que casi siempre el área lo hace, mientras que un 9% afirma que rara vez se tiene en cuenta; así mismo un 9% piensa que ocasionalmente lo hace y otro 9% considera que el área involucra el legado y obra del fundador en el proceso de evaluación.

Las evaluaciones del personal se llevan a cabo teniendo en cuenta las funciones diseñadas para el cargo, por tal motivo es claro que no se incluya en este proceso el legado y obra del fundador de la institución. Sin embargo, es posible medir, en este sentido, los aportes hechos por el personal en pro del cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la institución.

Proceso de Beneficios

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, un 55% de los docentes encuestados considera que el área de talento humano nunca tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de beneficios, mientras que un 18% afirma que siempre el área lo hace. Por otro lado el 9% de los encuestados opina que rara vez el área lo tiene en cuenta, de igual modo un 9% asegura que ocasionalmente se realiza y otro 9% afirma que casi siempre el área involucra el legado y obra del fundador en el proceso de beneficios.

Más de la mitad de los encuestados permite coincidir, que no se evidencia por parte del área de talento humano algún tipo de reconocimiento personal que incluyan el legado y obra de Monseñor Isaías Duarte Cancino. Estos reconocimientos motivan al personal para contribuir en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la institución.

Proceso de Entrenamiento

Se puede observar que de los docentes encuestados, el 45% opina que nunca el área de talento humano involucra el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de entrenamiento, por consiguiente el 27% piensa que siempre el área lo hace. No obstante, un 18% de los encuestados cree que ocasionalmente se tiene en y solo el 9% opina que rara vez el área tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de entrenamiento.

Dentro de los programas de entrenamiento del área de talento humano, no se difunde la importancia de cuidar y conservar lo que pertenece a la institución. Las obras realizadas por el fundador deben ser de pleno conocimiento por el personal que integra la organización.

Proceso de Cambio Organizacional

Se evidencia según las respuestas de los docentes encuestados, que un 36% afirma que nunca el área de talento humano incluye el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de cambio organizacional, mientras que un 18% piensa que rara vez se tiene en cuenta, de igual manera un 18% opina que ocasionalmente lo hace, y otro 18% de los encuestados considera que siempre se

tiene en cuenta. Por último el 9% cree que casi siempre el área involucra el legado y obra del fundador en el proceso de cambio organizacional.

Lo que se puede apreciar según la información recolectada es que el área de talento humano no promueve en sus empleados, estrategias basadas en el legado y obra del fundador como una forma para adaptarse a los cambios del entorno, conservando la cultura institucional.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Teniendo en cuenta las respuestas recolectadas de los docentes encuestados, un 45% afirma que el área de talento humano nunca involucra el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de relaciones con los empleados, por otra parte, un 27% piensa siempre lo hace, mientras que un 18% cree que ocasionalmente se tiene en cuenta. Ahora bien un solo un 9% de los encuestados afirma que rara vez el área incluye el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el proceso de relaciones con los empleados.

En este proceso se aprecia por la mayoría de los encuestados, que el área no promueve espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental y físico de la institución reconociendo el legado y obra de Monseñor Isaías Duarte Cancino.

Proceso de Disciplina

Se puede observar que de los docentes encuestados, un 55% opina que el área de talento humano nunca involucra el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el proceso de disciplina, mientras que un 18% afirma que rara vez el área lo hace, de igual forma un 18% piensa que siempre se tiene en cuenta, y solo un 9% considera que casi siempre se incluye el legado y obra del fundador en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de disciplina.

Por la información recolectada se puede determinar que más de la mitad de encuestados aseguran que las sanciones disciplinarias interpuestas por el área de talento humano no incluyen el legado y obra del fundador para el cuidado y preservación de ambiente físico y natural de la institución.

Proceso de Higiene

Para los docentes encuestados, un 36% opina que casi siempre el área de talento humano tiene en cuenta el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución en el proceso de higiene, mientras que un 27% piensa que rara vez lo hace, en cambio, un 18% afirma nunca se tiene en cuenta. Luego un 9% de los encuestados dice que ocasionalmente lo realiza y otro 9% considera que siempre se incluye dentro del proceso de higiene el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino.

Para los encuestados, el área aplica casi siempre el legado y obra del fundador en el proceso de higiene. Las condiciones de trabajo del personal son adecuadas por el área teniendo en cuenta este factor donde se contribuye al cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la institución.

Proceso de Calidad de Vida

Según los datos recolectados por los docentes encuestados, un 36% afirma que rara vez el área de talento humano involucra en este proceso el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino, mientras que un 27% opina que siempre lo realiza. Así mismo, un 18% de los encuestados piensa que nunca se tiene en cuenta, Por ende un 9% de los encuestados opina que ocasionalmente lo realiza y otro 9% considera que casi siempre se incluye el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino dentro del proceso de higiene.

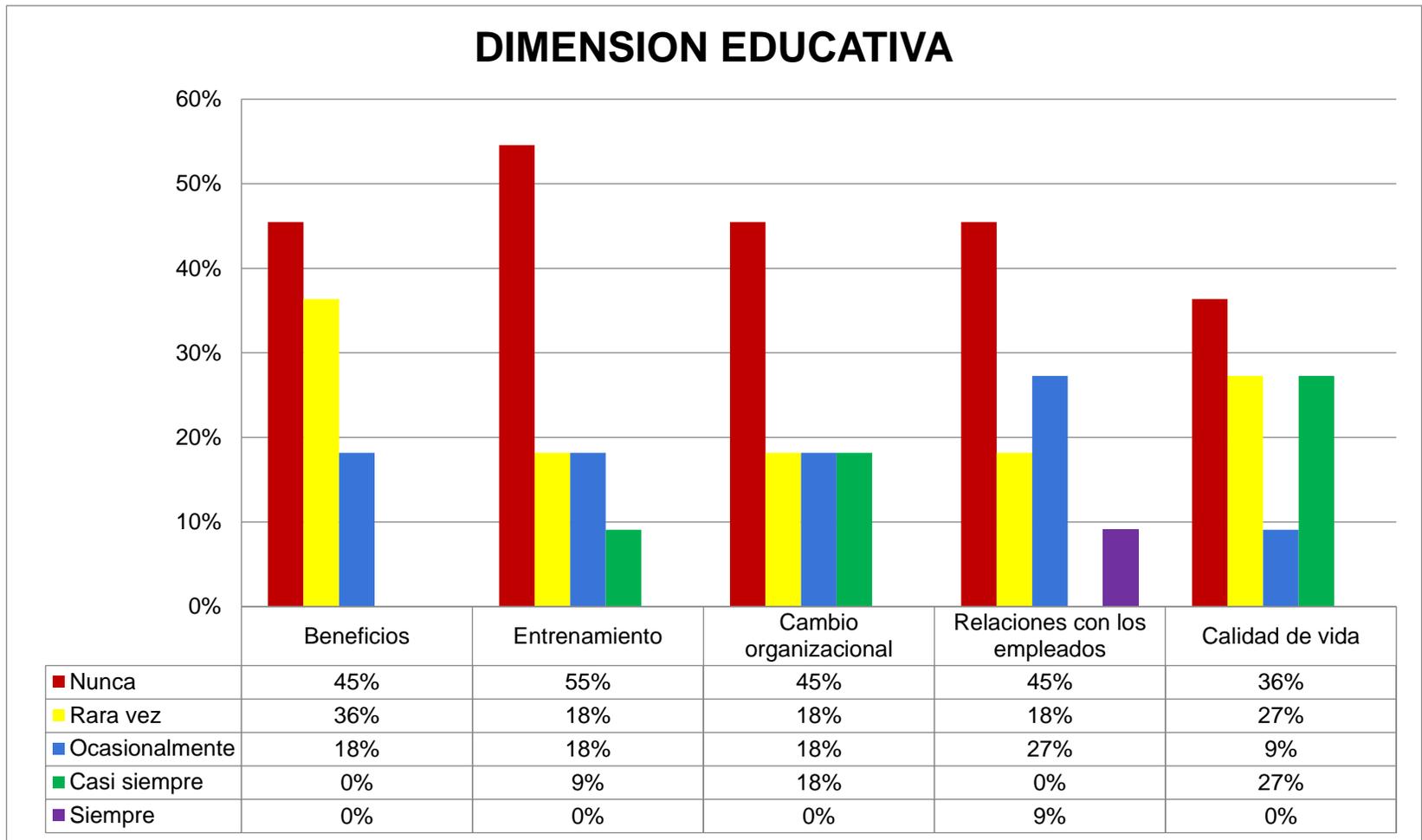
Se deduce por los resultados obtenidos que el área rara vez aplica el legado y obra de Monseñor Isaías Duarte Cancino de calidad de vida, al área le falta

proponer planes para contribuir en mejorar las condiciones de vida de los empleados y las del entorno teniendo en cuenta el cuidado y conservación de la planta física y los recursos naturales que tiene la institución.

RELACIÓN DIMENSIÓN EDUCATIVA

Pregunta # 8. La educación como razón de ser de la organización ha permitido a través del tiempo obtener recursos valiosos para el fortalecimiento de su propósito educativo, como lo son: el conocimiento de las facultades y del personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios). Por consiguiente, desde su ámbito laboral, ¿considera que el área de talento humano hace uso y aprovecha estos recursos, para promover en sus empleados temas medio ambientales? involucrando los procesos de: (Ver gráfica 8)

Gráfica 8 Relación Dimensión Educativa



Fuente: Los autores.

Proceso de Beneficios

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, un 45% de los docentes encuestados considera que nunca el área de talento humano hace uso y aprovecha los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para promover en sus empleados temas medio ambientales, de igual manera un 36% afirma que rara vez el área lo hace. En cambio, el 18% afirma que ocasionalmente el área involucra estos recursos educativos en el proceso de beneficios.

No se evidencia por parte del área de talento humano algún tipo de reconocimiento al personal en los que se haya destacado por brindar o apoyar con sus conocimientos en aspectos medio ambientales. Estos reconocimientos motivan al personal para promover el cuidado de los temas medio ambientales.

Proceso de Entrenamiento

Se puede observar que de los docentes encuestados, el 55% opina que nunca el área de talento humano hace uso y aprovecha los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para promover en sus empleados temas medio ambientales, mientras que un 18% piensa que rara vez lo hace. Sin embargo un 18% de los encuestados considera que ocasionalmente se tiene en cuenta, y solo un 9% eligió que casi siempre el área tiene en cuenta estos recursos educativos en pro del cuidado del medio ambiente dentro del proceso de entrenamiento.

Más de la mitad de los docentes encuestados afirman que el área de talento humano en los programas de inducción, capacitación y retroalimentación no aprovecha los recursos educativos que posee la institución para formar al personal en temas medio ambientales que permitan concientizar sobre el cuidado y preservación de los recursos naturales.

Proceso de Cambio Organizacional

Podemos determinar según las respuestas de los docentes encuestados, que un 45% afirma que el área de talento humano nunca hace uso ni aprovecha los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para promover en sus empleados temas medio ambientales, mientras que un 18% piensa que rara vez se tiene en cuenta, de igual manera un 18% opina que ocasionalmente lo hace, y solo un 9% de los encuestados considera que casi siempre el área involucra en el proceso de cambio organizacional los recursos educativos que ofrece la institución.

Lo que se puede apreciar según la información recolectada es que el área de talento humano no promueve en sus empleados, estrategias basadas en su razón de ser como una institución educativa dotada de conocimientos que puede aprovechar para lograr cambios del personal en su clima y su cultura organización.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Teniendo en cuenta las respuestas recolectadas de los docentes encuestados, un 45% afirma que el área de talento humano nunca aprovecha los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para promover en sus empleados temas medio ambientales, en el proceso de relaciones con los empleados, por otra parte un 27% piensa que ocasionalmente lo hace, sin embargo, un 18% cree que rara vez se tiene en cuenta. Ahora bien un 9% de los encuestados afirma que siempre el área aprovecha los recursos educativos en el proceso de relaciones con los empleados.

En este proceso se aprecia por la mayoría de los encuestados, que el área no promueve espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental y donde aproveche los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para fomentar la importancia de cuidar el ambiente natural que le pertenece a la institución.

Proceso de Calidad de Vida

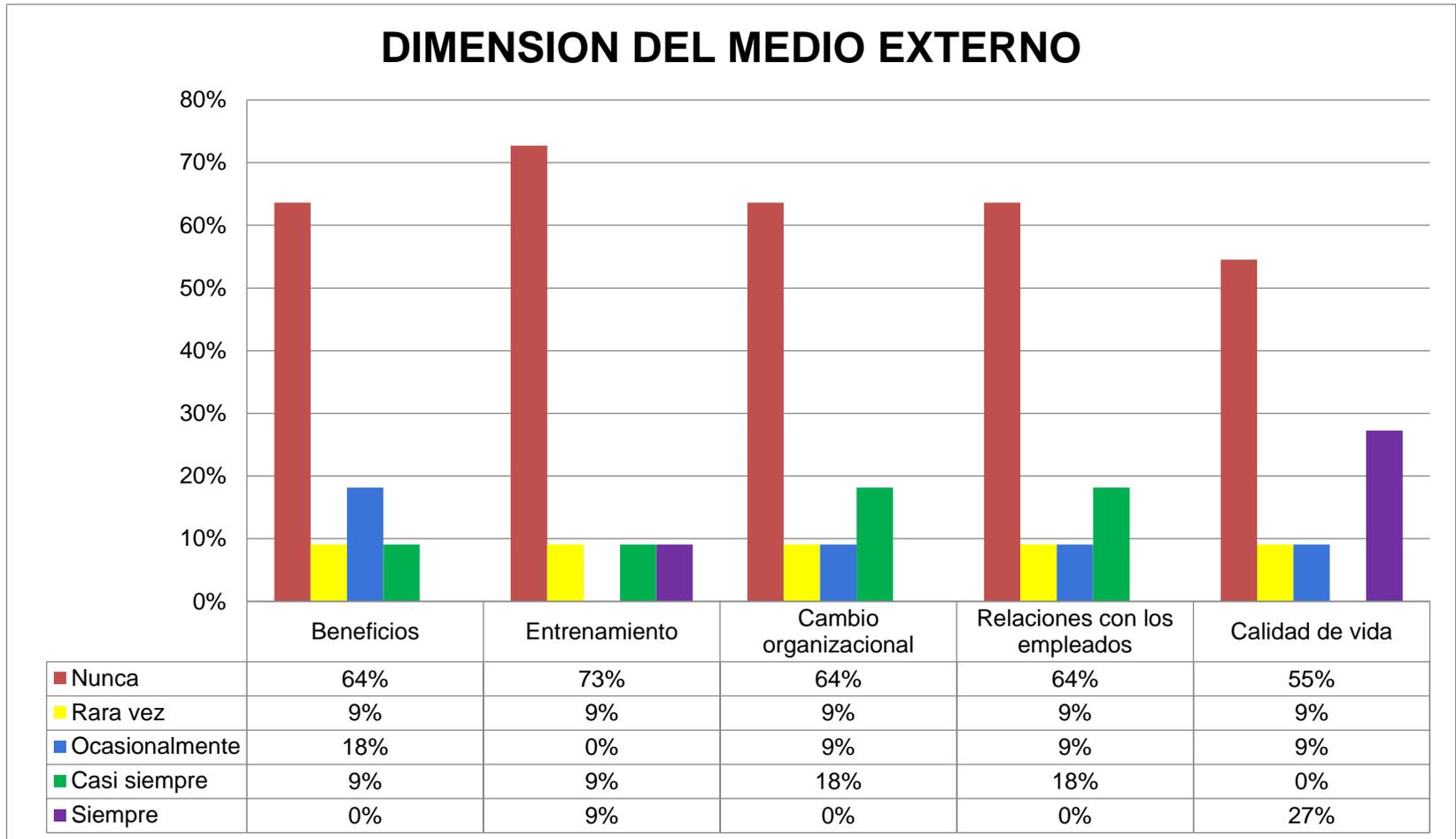
Según los datos recolectados por los docentes encuestados, un 36% afirma que nunca el área de talento humano aprovecha ni usa los recursos educativos que ofrece la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios, etc.), en el proceso de calidad de vida, ahora bien, un 27% opina que rara vez lo realiza, así mismo un 27% de los encuestados piensa que casi siempre se tiene en cuenta. Por otro lado solo un 9% considera que ocasionalmente el área hace uso de estos recursos educativos en el proceso de calidad de vida.

Se deduce por los resultados obtenidos que el área no contribuye en mejorar las condiciones de vida de los empleados y las del entorno teniendo en cuenta este los recursos que ofrece la institución, con el fin de formar personas comprometidas con el cuidado y preservación de los recursos naturales dentro y fuera de la institución; y que además lo apliquen en su diario vivir.

RELACIÓN DIMENSIÓN CON EL ENTORNO

Pregunta # 9. En el medio externo existen entidades gubernamentales, asociaciones, instituciones, juntas de acción comunal, entre otras, que se preocupan por el cuidado y preservación del medio ambiente. De acuerdo a lo anterior ¿ha recibido por parte del área de talento humano algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución? de tal modo que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución, involucrando esto en los procesos de: (Ver gráfica 9)

Gráfica 9 Relación Dimensión del Medio Externo



Fuente: Los autores.

Proceso de Beneficios

De acuerdo a la información recolectada, un 64% de los docentes encuestados del programa Administración de Empresas, considera que nunca ha recibido por parte del área de talento humano algún tipo de reconocimientos en campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución por parte de entidades del medio externo que se preocupan por el cuidado del medio ambiente; mientras que un 18% afirma que el área ocasionalmente lo hace. Por otro lado el 9% piensa que rara vez el área lo tiene en cuenta y otro 9% de los encuestados considera que casi siempre el área se apoya en estas entidades externas que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución y que involucre este proceso.

No se evidencia por parte del área de talento humano algún tipo de reconocimiento al personal por parte de entidades del medio externo que se preocupan por el cuidado del medio ambiente. Los reconocimientos motivan al personal para promover el cuidado de los recursos naturales que le pertenecen a la institución y que se encuentran dentro y fuera de ella.

Proceso de Entrenamiento

Se puede observar según los datos recolectados, que un 73% de los docentes encuestados opina que nunca ha recibido por parte del área de talento humano algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución por parte de entidades del medio externo que se preocupan por el cuidado del medio ambiente; mientras que un 9% afirma que el área rara vez lo hace, así mismo el 9% piensa que casi siempre el área lo tiene en cuenta y otro 9% de los encuestados considera que siempre el área se apoya en estas entidades externas que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución aplicando esto en la su proceso de entrenamiento.

Es notable que el área no se apoya en las entidades externas tales como entidades gubernamentales, asociaciones, instituciones, juntas de acción comunal, entre otras; para llevar a cabo sus programas de inducción, capacitación y retroalimentación al personal con el fin de promover el cuidado de los recursos naturales que le pertenecen a la institución y que se encuentran dentro y fuera de ella.

Proceso de Cambio Organizacional

Se determina según las respuestas de los docentes encuestados, un 64% de los docentes encuestados considera que nunca ha recibido por parte del área de talento humano algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución por parte de entidades del medio externo que se preocupan por el cuidado del medio ambiente y que involucren este proceso; mientras que un 18% afirma que el área casi siempre lo hace. Por otro lado el 9% piensa que rara vez el área lo tiene en cuenta y otro 9% de los encuestados opina que ocasionalmente el área se apoya en estas entidades externas que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución e involucre el proceso de cambio organizacional.

Se deduce según la información recolectada, que el área de talento humano no promueve en sus empleados, estrategias que incluyan las entidades externas con el objetivo de contribuir con los cambios en su clima y cultura organizacional en el cual se modifique la forma de actuar y de pensar del personal que conforma la institución.

Proceso de Relaciones con los Empleados

Teniendo en cuenta las respuestas recolectadas de los docentes encuestados, un 64% de los docentes encuestados considera que nunca ha recibido por parte del área de talento humano espacios adecuados para el personal donde exista algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la

institución por parte de entidades del medio externo que se preocupan por el cuidado del medio ambiente; mientras que un 18% afirma que el área casi siempre lo realiza. Así pues, el 9% piensa que rara vez el área lo tiene en cuenta y otro 9% de los encuestados considera que ocasionalmente el área se apoya en estas entidades externas que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución.

Con la opinión de la mayoría de los encuestados, se evidencia que el área no promueve espacios de acercamiento y contacto del empleado con el medio ambiente que le pertenece a la institución, donde pueda apoyarse con las diferentes entidades externas que trabajan en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales.

Proceso de Calidad de Vida

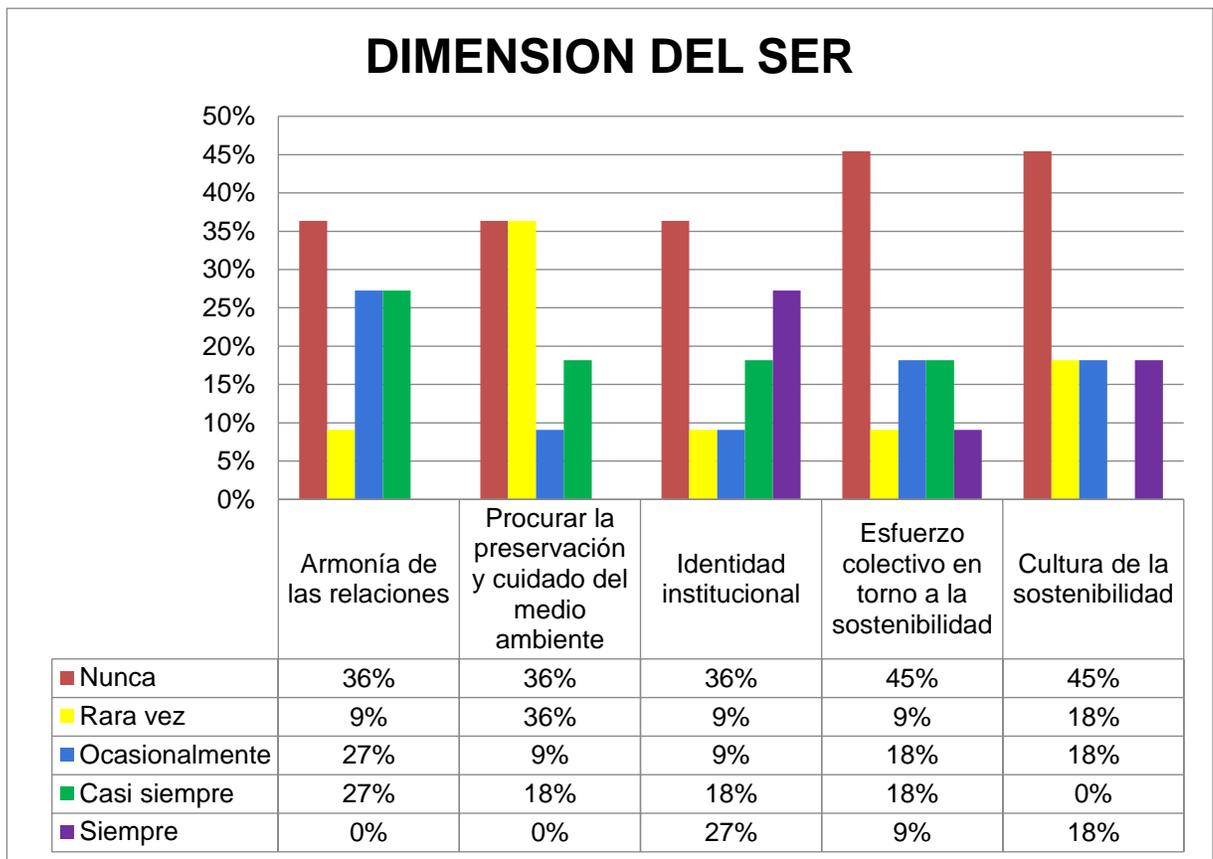
Según los datos recolectados, un 55% de los docentes encuestados considera que nunca ha recibido por parte del área de talento humano algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución por parte de entidades del medio externo y que involucren este proceso; mientras que un 27% afirma que el área siempre lo hace. En ese sentido, el 9% opina que rara vez el área lo tiene en cuenta y otro 9% de los encuestados cree que ocasionalmente el área se apoya en estas entidades externas que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución y por ende mejorar la calidad de vida del personal.

Los resultados obtenidos nos muestran que el área no apoya para mejorar las condiciones de vida de los empleados y las del entorno; permitiendo que las entidades externas brinden sus conocimientos en pro del cuidado y conservación de los recursos naturales que forman parte de la institución. Así mismo que los conocimientos adquiridos por el personal puedan ser aplicados en su vida cotidiana.

RELACIÓN DIMENSIÓN DEL SER

Pregunta # 10. Las personas como actores de la vida universitaria y cotidiana son importantes para lograr los objetivos ambientales en la institución. En efecto el área de talento humano como la encargada de gestionar las personas es responsable de generar una estrecha comunicación entre el área y la alta Gerencia de la organización conllevando a desarrollar planes para que el personal genere identidad dentro y fuera de la institución con el compromiso de la sostenibilidad, aplicándola en su diario vivir en la armonía de las relaciones y trascendiendo además en un impacto que contribuya al cambio social. ¿Considera que el área de talento humano se preocupa por realizar estos esfuerzos con sus empleados en los siguientes componentes?

Gráfica 10 Relación Dimensión del Ser



Fuente: Los autores.

Componente: Armonía de las Relaciones

La información recolectada por los docentes encuestados permite observar que el 36% opina que el área de talento humano nunca realiza acompañamiento a los colaboradores acerca de temas medio ambientales, a enseñar a vivir en armonía entre nosotros mismos y con la naturaleza. En cambio, el 27% afirma que el área ocasionalmente lo hace, así como el 27% piensa que casi siempre el área incluye este componente. Por último solo el 9% de los encuestados considera que rara vez lo tiene en cuenta.

El área debe prestar el debido acompañamiento al personal, fomentar el dialogo acerca de temas medio ambientales y enseñar a vivir en armonía entre nosotros mismos y con la naturaleza. Utilizando los diferentes recursos que ofrece la institución, así como también los que tiene el entorno.

Componente: Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente

Se puede observar que según los docentes encuestados, un 36% opina que el área de talento humano nunca promueve en sus colaboradores la debida formación para el cuidado y preservación de los recursos naturales y físicos de la institución. De igual manera un 36% afirma que rara vez lo tiene en cuenta, mientras que un 18% piensa que casi siempre lo hace y solo un 9% considera que ocasionalmente el área tiene en cuenta este componente.

Según los resultados obtenidos son pocos los esfuerzos que el área realiza para comprometer al personal en el cuidado y preservación del medio ambiente que pertenece a la institución. Teniendo en cuenta las dimensiones operativa, educativa, administrativa y del medio externo.

Componente: Identidad Institucional

Según el total de docentes encuestados, un 36% afirma que el área de talento humano nunca promueve el desarrollo de las personas en busca del objetivo del campus sostenible para que la institución adopte una identidad ambientalmente

sostenible. Sin embargo un 27% opina que siempre lo hace. Por otro lado un 18% de los encuestados piensa que casi siempre se tiene en cuenta. Por consiguiente un 9% cree que rara vez se hace y otro 9% piensa que el área ocasionalmente tiene en cuenta este componente.

Se evidencia que el área desconoce en gran medida los objetivos puntuales del campus sostenible de la institución, para comprometer a cada uno de los colaboradores en guiar a la institución hacia el reconocimiento ambientalmente sostenible y que sea el factor diferencial de otras instituciones educativas.

Componente: Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad

Teniendo en cuenta la información recolectada por los docentes encuestados, el 45% opina que el área de talento humano nunca busca el apoyo de las diferentes entidades que trabajan en pro de la conservación del medio ambiente para contribuir con la sostenibilidad ambiental. Mientras que un 18% afirma que casi siempre se tiene en cuenta, de igual forma un 18% piensa que ocasionalmente lo hace. Por otro lado un 9% considera que rara vez el área los tiene en cuenta, y el otro 9% afirma que siempre el área incluye este componente dentro de sus funciones.

El área no se apoya en las diferentes entidades que existen en el entorno, las cuales son expertas en temas medio ambientales; permitiendo involucrar a los colaboradores en mejorar y cambiar la forma de actuar frente a los recursos naturales que pertenecen a la institución.

Componente: Cultura de la Sostenibilidad

Los datos recolectados por los docentes encuestados, nos muestran que un 45% opina que el área de talento humano nunca es influyente en buscar la mejora continua, en promover una identidad de la sostenibilidad dentro y fuera de la institución por parte de los colaboradores. Luego, un 18% considera que rara vez se tiene en cuenta; de igual forma un 18% de los encuestados señalan que

ocasionalmente lo hace y otro 18% piensa que siempre el área tiene en cuenta la cultura de la sostenibilidad dentro de sus funciones.

El área no contribuye desde sus funciones, en formar personas capaces de responder de manera comprometida con los aspectos ambientales y los cuales determinen las formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en toda la organización. Esto con el fin de establecer dentro de la institución una cultura sostenible que continúe de generación en generación. Que cuidar los recursos naturales sea la esencia de cada uno de los colaboradores de UNICATÓLICA.

9.5.8 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta, es claro no se tiene en cuenta la variable medio ambiental en los procesos del área de talento humano desde el modelo de campus sostenible de UNICATÓLICA.

DIMENSIÓN OPERATIVA

Los resultados obtenidos en la dimensión operativa nos permiten observar un patrón común en las opiniones de los encuestados, donde el área de talento humano de ningún modo involucra los temas medio ambientales dentro de sus procesos. Estos resultados son más relevantes en los procesos de admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas más de la mitad de encuestados estuvieron de acuerdo con esta afirmación.

La dimensión operativa es de gran importancia para el campus sostenible ya que tiene que ver con el entorno físico y natural de la institución, así como la minimización de los impactos ambientales (Latorre et al., 2018b). Los componentes que involucran esta dimensión requieren del cuidado y preservación por parte del ser humano, por tanto el área como responsable de este recurso necesita adoptar una inteligencia ecológica, donde se apliquen los conocimientos adquiridos para cuidar lo que tenemos y vivir de modo sostenible en nuestra habidad (Goleman, 2009).

Por lo anterior los procesos del área de Talento Humano también deben estar enfocados en los temas medio ambientales iniciando desde el reclutamiento, pasando por el entrenamiento hasta llegar a la calidad de vida del personal. Desde este hecho se debe tener una educación en la responsabilidad ambiental donde los diferentes comportamientos de las personas pueden influir de manera positiva en el cuidado del medio ambiente(Santo Padre Francisco, 2015a).

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

En la dimensión administrativa, donde se evalúa si el área incluye en sus procesos la misión y visión institucional, los resultados nos permiten evidenciar que en la mayoría de los procesos como la admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas; estos aspectos estratégicos no se tienen en cuenta según lo afirmado por los encuestados. Se debe tener claro que la misión y visión institucional son de gran importancia en el cumplimiento de los objetivos del campus sostenible ya que promueven el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad; para que la institución sea reconocida por su carácter socialmente incluyente(PEI, 2016).

Del mismo modo al comprobar los principios frente a los procesos del área de Talento Humano observamos el mismo patrón que con los resultados de la misión y visión, el área no tiene en cuenta el principio de cuidado de la casa común, donde se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales. Esto contrasta con lo dicho por el Papa Francisco en su encíclica Laudato Si, donde afirma que todos los seres humanos son creados únicos y son llamados a ejercer un gobierno responsable sobre la creación (Santo Padre Francisco, 2015b). Bajo esta premisa se ampara la necesidad de involucrar dentro de los procesos del área este principio institucional en aras de implementar estrategias para llevar a cabo el proyecto de campus sostenible de la institución.

Por otro lado, se analizan los valores institucionales frente a los procesos del área de talento humano donde se aprecia según los resultados obtenidos que dentro de los procesos de del área no se tiene en cuenta los valores de honestidad, respeto, equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales. Estos resultados son notables en los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento de personas. Cabe resaltar que los

valores son esenciales ya que dirigen a las personas hacia un mismo objetivo en común, por medio de su comportamiento y actitud en sus labores diarias (Zapata & Rodríguez, 2008). Del mismo modo se pueden adoptar como un conjunto de prácticas sociales y culturales para obtener una racionalidad ambiental en favor de nuestros recursos (Leff, 2008).

Por consiguiente, los resultados en lo concerniente al fundador y los procesos del área de talento humano se pueden evidenciar que de ninguna forma se incluyen el legado y obra del fundador Monseñor Isaías Duarte Cancino en el cuidado y conservación del ambiente físico y natural de la Institución. Los resultados más considerables se dan en los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento de personas.

En cuanto al fundador su legado y obra debe ser referente para cumplir con los objetivos organizacionales, pues por medio de él se tiene una visión o un fin definido (Zapata & Rodríguez, 2008). Las personas que conforman la institución deben ser conscientes del entorno que los rodea, deben conocer y aprender de ello, es así como se busca que el área adopte dentro de sus procesos el cuidado y preservación de una de las obras creadas e impulsadas por Monseñor Isaías Duarte Cancino la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cancino, 2017).

DIMENSIÓN EDUCATIVA

La Dimensión Educativa muestra que el área de talento humano no aprovecha el conocimiento de las facultades del personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios), para promover en sus empleados temas medio ambientales. Esto se ve reflejado en los procesos de compensación, desarrollo, y mantenimiento de personas, donde los encuestados están de acuerdo en esta afirmación.

La Dimensión Educativa se refiere a las acciones que debe emprender la universidad para involucrar la variable ambiental (Latorre et al., 2018b). Se trata de construir nuevos conocimientos y racionalidades capaces de comprender la complejidad ambiental (Leff, 2008). Es por ello que se pretende involucrar al área de Talento Humano como una de las acciones por parte del campus sostenible, para transmitir el conocimiento ambiental y que todo el personal pueda aplicarlo en su diario vivir.

La educación en la responsabilidad ambiental, puede alentar diversos comportamientos que tienen una incidencia directa e importante en el cuidado del ambiente, como evitar el uso de material plástico y de papel, reducir el consumo de agua, separar los residuos, cocinar sólo lo que razonablemente se podrá comer, tratar con cuidado a los demás seres vivos, utilizar transporte público o compartir un mismo vehículo entre varias personas, plantar árboles, apagar las luces innecesarias (Santo Padre Francisco, 2015b). Solo si se forma a las personas adecuadamente desde el área encargada se puede obtener personas comprometidas con el medio ambiente.

DIMENSIÓN RELACIÓN CON EL MEDIO EXTERNO

Los resultados en esta dimensión permiten determinar que más de la mitad de los encuestados confirman que el área de talento humano no incluye dentro de sus procesos, algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución; donde intervengan entidades expertas en temas medio ambientales, de tal modo que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución.

Los procesos donde se ve reflejado estos resultados son la compensación, el desarrollo y el mantenimiento de personas. Así como la institución puede influir en el entorno para lograr cambios en su realidad socio cultural y ambiental, del mismo modo el entorno puede condicionar (Latorre et al., 2018b). Por esta razón se requiere realizar alianzas entre el entorno y la institución con el fin de contribuir

en el cuidado y preservación de los temas medio ambientales. “Los escenarios que nos rodean influyen en nuestro modo de ver la vida, de sentir y de actuar. A la vez, en nuestra habitación, en nuestra casa, en nuestro lugar de trabajo y en nuestro barrio, usamos el ambiente para expresar nuestra identidad” (Santo Padre Francisco, 2015b). La colaboración entre ambas partes puede resultar en grandes beneficios para el medio ambiente.

DIMENSIÓN DEL SER

La dimensión del ser trata de lograr que los integrantes de la universidad, ya sean estudiantes, docentes y personal administrativo, tengan un comportamiento respetuoso frente al medio ambiente, no solo dentro del campus, sino en su vida cotidiana (Latorre et al., 2018b). En este sentido se pretende a través del área llegar al personal que labora en la institución, ya que según los resultados obtenidos se nota que los esfuerzos por involucrar la variable medio ambiental son escasos; sobre todo en los componentes que tienen que ver con la armonía de las relaciones, identidad institucional, esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad y en una cultura de la sostenibilidad.

Cuando se habla de medio ambiente se trata de una relación que existe entre la naturaleza y la sociedad que vive en ella (Santo Padre Francisco, 2015b). Las personas deben ser conscientes que somos seres que formamos parte de la naturaleza, estamos incluidas en ella por lo tanto, es necesario saber convivir en armonía con la naturaleza, cuidarla y preservarla. Realizar esfuerzos conjuntos para lograr la sostenibilidad ambiental, generar una cultura ambiental que pase de generación a generación, donde la institución se convierta en referente ambiental para las demás instituciones que forman parte de su entorno.

9.6 CAPITULO 4: PROPUESTA PARA INTEGRAR LA VARIABLE MEDIO AMBIENTAL EN LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El área de talento humano tiene como responsabilidad principal atraer, retener y desarrollar personas capaces de ofrecer una gestión transformadora que genere valor agregado a las actividades que realiza la empresa, que el personal alcance un desempeño mayor de las funciones por las cuales fue contratado. En este sentido desde la perspectiva ambiental, las personas que ingresen a cualquiera de los cargos de la empresa deben evidenciar comportamientos que incluyan una legítima preocupación por los temas ambientales. Por ello la propuesta para integrar la variable medio ambiental será orientada teniendo en cuenta los seis (6) procesos básicos, denominados: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas.(Chiavenato, 2009)

Para llevar a cabo el proceso de implementación de la variable ambiental en el área de talento humano, se debe considerar los resultados obtenidos por parte de los docentes del programa Administración de Empresas, los cuales demuestran que en el área no se conoce, ni se evidencia los temas ambientales dentro de sus procesos, por lo cual el personal es ajeno a estos temas.

Antes de la implementación, se presenta las cinco dimensiones, objetivos y componentes basados en el modelo de Campus Sostenible (Ver cuadro 8).

Cuadro 8 Dimensiones, objetivo y componentes

DIMENSIÓN	OBJETIVO	COMPONENTES
OPERATIVA	Cuidar y minimizar los impactos medio ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Uso racional del agua y la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible
ADMINISTRATIVA	Trabajar el tema ambiental involucrando los aspectos estratégicos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y visión: promueve el respeto por sí mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad; para que la institución sea reconocida por su carácter socialmente incluyente. • Principio de cuidado de la casa común: reconocer el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales. La creación como nuestra habitad será cuidada con esmero. • Valores institucionales: honestidad, respeto, equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales • Fundador: legado y obra de Monseñor Isaías Duarte Cancino. Cuidado y preservación del ambiente físico y natural.
EDUCATIVA	Aprovechar los diferentes recursos educativos que brinda la institución	<ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento de las facultades y del personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios, etc.)
RELACIÓN CON EL MEDIO EXTERNO	Buscar ayuda en las entidades que se encuentran en el entorno y que son expertas en temas medio ambientales.	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades gubernamentales, asociaciones, instituciones, juntas de acción comunal, entre otras, que se preocupan por el cuidado y preservación del medio ambiente. • Desarrollo de personas dentro y fuera de la institución de tal modo que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución
DEL SER	Generar una estrecha comunicación entre el área y los directivos de la institución conllevando a desarrollar planes para que el personal genere identidad dentro y fuera de la institución con el compromiso de la sostenibilidad, aplicándola en su diario vivir	<ul style="list-style-type: none"> • Armonía de las relaciones: Se trata del acompañamiento que presta el área, al dialogo con los colaboradores acerca de temas medio ambientales. Enseñar a vivir en armonía entre nosotros mismos y con la naturaleza • Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente: Compromiso por parte de los colaboradores para el cuidado y preservación de los recursos naturales y físicos de la institución. Apoyados de las anteriores relaciones. • Identidad institucional: Permite reconocer a la institución como Campus Sostenible, a través de sus colaboradores. • Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad: Busca el apoyo constante de las diferentes entidades que trabajan en pro de la conservación del medio ambiente. • Cultura de la sostenibilidad: Buscar la mejora continua en promover una identidad de la sostenibilidad dentro y fuera de la institución por parte de los colaboradores.

Fuente: Los autores tomado de Latorre et al.

Seguidamente se presenta la implementación de la variable medio ambiental en los procesos básicos del área de talento humano (Ver cuadro 9).

Cuadro 9 Propuesta para integrar la variable ambiental en los procesos del área de Talento Humano

PROCESO	SUBPROCESO	DIMENSIÓN QUE INTERVIENE	APLICACIÓN
Admisión de Personas	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Ser 	Crear una oferta laboral de valor ambiental donde se lleve a cabo la atracción del personal donde se incluyan los componentes de estas dimensiones como estrategia de sostenibilidad ambiental para la organización.
	Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Ser 	Realizar el proceso de selección teniendo en cuenta los diferentes métodos o técnicas, para analizar conocimiento, valores y creencias ambientales de los candidatos. Así mismo indagar la sensibilidad ambiental, habilidades y conocimientos técnicos ambientales del candidato. Todo esto involucrando los diferentes componentes de las dimensiones que intervienen.
Aplicación de Personas	Diseño de cargos	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Ser 	Conectar los cargos con las necesidades estratégicas y operacionales de la organización abarcando también las necesidades de las dimensiones relacionadas con la sostenibilidad ambiental.
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Ser 	Medir el desempeño ambiental teniendo en cuenta los componentes de estas dimensiones dentro de los formatos de evaluación del personal.
Compensación de Personas	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	Se refiere a beneficios personales como forma de motivar al personal en el cumplimiento del objetivo ambiental, donde se reconozca al personal que contribuye aplicando los componentes establecidos en las dimensiones del campus Sostenible.
Desarrollo de personas	Entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	Este subproceso es fundamental en el desarrollo de las personas involucrando la variable ambiental desde la inducción, capacitación y la retroalimentación tomando como base los componentes establecidos por las dimensiones. Desarrollar programas donde se comunique de manera clara los propósitos medio ambientales llevados a cabo por el campus sostenible.

PROCESO	SUBPROCESO	DIMENSIÓN QUE INTERVIENE	APLICACIÓN
Desarrollo de personas	Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	La integración de la variable ambiental está enfocada como una estrategia del área. Esto por medio de los programas que lleve a cabo el área como parte de su estrategia competitiva, apoyados en los diferentes componentes de estas dimensiones, permitirá lograr cambios en su clima laboral y en su cultura institucional.
	Relaciones con los empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	Para integrar la variable ambiental en este subproceso el área debe propiciar espacios donde se permita el contacto de los diferentes ambientes con el personal; donde se puedan incluir caminatas ecológicas, reuniones al aire libre, conocimiento de la flora y fauna de la institución, entre otras. Teniendo en cuenta los componentes específicos de cada dimensión.
Mantenimiento de Personas	Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	Para integrar la variable ambiental en este subproceso se debe incluir metas ambientales individuales o por cargos, que incluyan la variable ambiental, expuestas dentro de los componentes que tiene cada dimensión; donde posteriormente estas puedan ser controladas por medio de los formatos de control y seguimiento, examinando los comportamientos del personal. Los empleados pueden incurrir en sanciones por un desempeño bajo en los resultados ambientales.
	Higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	La adecuación del lugar de trabajo del personal debe tener en cuenta los componentes ambientales, lo que permite un mayor compromiso de los empleados en la gestión ambiental y en el desarrollo de sus funciones diarias.
	Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio Externo • Ser 	Diseñar programas para impulsar la participación voluntaria de empleados en temas medio ambientales. Fomentar la creación de equipos de trabajo y propiciar espacios para la generación de iniciativas, actividades y proyectos ambientales. Comprometer a todo el personal que labora en la institución a tomar en cuenta y llevar a cabo las propuestas ambientales generadas por los empleados, aplicándolas tanto a nivel laboral como personal.
Monitoreo de personas	Base de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Operativa • Administrativa • Educativa • Medio externo • Ser 	Llevar registros del personal que se destaque por su compromiso y sensibilidad ambiental para llevar a cabo las estrategias de sostenibilidad ambiental en el presente y el futuro.

Fuente: Los autores.

9.6.1 Consideraciones en la implementación de la variable ambiental y los procesos básicos del talento humano

- **Proceso de admisión de personas**

Este proceso estratégico se orienta a reclutar y captar mediante unas herramientas que incluye entrevistas, pruebas, test, simulaciones, entre otras; al mejor talento para la ejecución de una función específica en la empresa. Se trata de elegir, entre todos los candidatos reclutados, aquel que cumpla con el perfil establecido y que posea las competencias requeridas para desarrollar a cabalidad el cargo. Es por esto que la variable medio ambiental será un componente fundamental en el proceso de admisión de personas, ya que permitirá integrar en cada una de las fases posibles instrumentos (test, formularios, pruebas, entrevistas) que midan el nivel de compromiso que tiene la persona en términos de cuidado de los recursos naturales, como el uso racional del agua y la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible y demás conductas que puedan identificar a una persona proactiva en términos ambientales.

De igual forma se debe considerar los conocimientos ambientales que poseen estos posibles candidatos, serán un apoyo fundamental a futuro, en la formación de líderes ambientales con los que podrá contar la institución para hacer del tema ambiental una oportunidad de mejoramiento en la cultura organizacional y la calidad de vida de los empleados. Así mismo, los resultados indican que los aspectos estratégicos institucionales muy pocas veces se tienen en cuenta en este proceso, por lo que es importante que el área revise y/o modifique la forma de reclutar y seleccionar al personal teniendo en cuenta estos aspectos, los cuales involucran en gran medida los temas medio ambientales y el compromiso que la persona debe tener frente a ellos.

Por otro lado se debe comprometer a las personas que ingresen a la institución, con el cuidado y preservación del medio ambiente, esto podría realizarse por

medio de una cláusula “ambiental” dentro del contrato de trabajo o como un documento independiente donde se describa la importancia de cuidar y preservar los recursos que pertenecen a la institución.

- **Proceso aplicación de personas**

En este proceso, el área de talento humano especifica las funciones que deberán realizar el personal en su labor contratada, teniendo en cuenta su jerarquía, así como también su alcance, esto para atender las necesidades de la institución.

En el mismo sentido este proceso evalúa al personal, el objetivo de este subproceso es medir el desempeño de con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de las funciones que tienen en su cargo. Dicho esto, la propuesta para integrar en este proceso la variable ambiental está orientada en primer lugar, a tener en cuenta los recursos naturales y su uso adecuado; así pues el uso racional del agua y la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible y demás factores ambientales, se deberán incluir en el diseño de cargos como una función o una actividad específica, introducida dentro de las funciones de cada cargo que exista dentro de la institución.

De esta manera, esta función deberá ser evaluada como cualquier otra actividad que desarrolle el personal dentro de su cargo, con formatos propios y diseñados para esta necesidad. Esto nos permite identificar al personal comprometido con los temas ambientales. En segundo lugar, los aspectos estratégicos deben ir de la mano con las funciones establecidas en el cargo, de tal forma que estén orientados hacia los objetivos institucionales y con los objetivos del campus sostenible.

Así pues se debe implementar planes para que el personal tenga en cuenta en todo momento estos aspectos y contribuyan a la aplicación de estos en todo

momento y en todo lugar dentro de la institución. En este sentido se podrían utilizar carteles, memorandos, circular interna o cualquier otro tipo de señal informativa que se pueda colocar en lugares de la institución donde el personal se reúna de forma frecuente. Esto ayuda a tener sentido de pertenencia por los aspectos estratégicos que identifican a la institución de otras.

- **Proceso compensación de personas**

Es claro que no se debe conceder al personal, remuneración alguna por cuidar y preservar el medio ambiente. Sin embargo en este proceso se debe tener en cuenta los beneficios que el área suministra al personal como factor de motivación y compromiso por cumplir ciertos criterios ambientales. Estos beneficios están representados como reconocimientos personales, que el empleado se ha ganado por mérito propio.

Para integrar la variable en este proceso es conveniente que el área desarrolle programas pensados en la protección del medio ambiente y en el cual puedan participar el personal que labora en la institución. En este sentido se puede conmemorar el día mundial del medio ambiente (5 de junio) para realizar concursos o campañas para reunir iniciativas que impacten el medio ambiente en la institución donde las mejores iniciativas reciban premios por parte del área (bonos, premios, descansos remunerados).

Otra manera de dar reconocimientos al personal es a través de la evaluación de desempeño, donde de acuerdo a los resultados obtenidos por el personal en cuanto a los temas ambientales evaluados, también será recompensado por el área. Todas estas actividades deben ser controladas por el área, involucrando los temas medio ambientales, así como la parte estratégica de la institución. Esto permite la integración de todo el personal en pro de un mismo objetivo, de una misma identidad institucional y una cultura de sostenibilidad.

- **Proceso desarrollo de personas**

Este proceso es de gran importancia, ya que cada día aparecen nuevas tecnologías y aprendizajes que deben ser incorporados en la formación constante del personal, con el fin de brindar nuevos conocimientos, habilidades y destrezas. Por tal motivo es determinante los programas que lleve a cabo el área en el desarrollo de personas.

La integración de la variable ambiental en este proceso, está orientada precisamente en implementar programas de formación ambiental donde se involucren el uso racional del agua y la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible y demás factores ambientales facilitando que sus colaboradores sean capaces de sensibilizarse frente a la realidad ambiental que rodea la institución.

Estos factores ambientales deben ser aplicados tanto en la inducción, capacitación y retroalimentación por parte del área. Además, estos programas formativos y de desarrollo deberán tener presente los aspectos estratégicos como un hilo conductor que permitirá dar mayor efectividad a los programas de educación ambiental.

De igual manera el área puede apoyarse con personas conocedoras de los temas ambientales para llevar a cabo sus programas de entrenamiento; de esta manera puede acudir a personal contratado que tenga algún título o curso en cuanto a lo ambiental. Así mismo, el área puede encontrar apoyo en las entidades que existen en el entorno y que son expertas en temas medio ambientales. Las personas deben ser formadas para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en los temas medio ambientales.

Estas estrategias se verán reflejadas en un mejor clima y la cultura institucional. Por otro lado tenemos las relaciones con los empleados, donde el área se encarga de asistir y/o acompañar al personal en las diferentes contingencias que puedan presentarse en su diario laboral, por ello para integrar la variable ambiental en este subproceso el área debe propiciar espacios donde se permita el contacto de los diferentes ambientes con el personal; donde se puedan incluir caminatas ecológicas, reuniones al aire libre, conocimiento de la flora y fauna de la institución, entre otras.

- **Proceso mantenimiento de personas**

Retener al personal es una tarea que requiere de estrategias claves por parte del área donde se garantice unas condiciones ambientales y psicológicas adecuadas para que el personal lleve a cabo de manera satisfactoria todas sus actividades. Estas condiciones son importantes ya que de ellas depende la permanencia y la motivación de las personas dentro de la institución.

En este proceso está incluida la disciplina, como mecanismo de control sobre comportamiento de las personas frente a los procedimientos o reglas establecidas por la institución. Para integrar la variable ambiental en este subproceso se debe elaborar formatos únicos para corregir los comportamientos de los empleados, estos formatos deben tener presente temas tales como el uso racional del agua y la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible y demás factores ambientales.

Es de suma importancia que el empleado respete y cuide los recursos naturales, ya que de incumplir con alguna de estas reglas podrá ser sancionado. Estas sanciones serán de tipo: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión o despido. El tipo de severidad en la sanción dependerá del tipo de comportamiento asumido por el empleado en contra de las reglas ambientales establecidas previamente en el diseño de cargos o cualquier otra disposición institucional. Así

mismo los aspectos estratégicos que involucren la variable medio ambiental deberán ser controlados de igual manera por el área de talento humano.

La disciplina que tenga el personal frente a los temas ambientales dará como resultado una cultura ambientalmente sostenible para la institución. Por otro lado este proceso también incluye la higiene, la cual se ha descrito como las condiciones adecuadas del lugar de trabajo, en este sentido y observando los resultados obtenidos en la encuesta, la gran mayoría opina que el área tiene en cuenta los aspectos medio ambientales en este subproceso. Es por ello que el área debe seguir incluyendo los aspectos ambientales, así como también los aspectos estratégicos institucionales, ya que también es una manera para retener al personal.

La calidad de vida también forma parte de este proceso, es por eso que para cumplir con los objetivos organizacionales y los del campus sostenible, primero se debe satisfacer, motivar y comprometer a los empleados. Para involucrar la variable medio ambiental en este subproceso es a través de programas orientados a fomentar la importancia de cuidar nuestro habitat, de tal manera que no solo el empleado aplique lo aprendido dentro de la institución, sino en todos los aspectos de su vida diaria. Algunos programas para llevar a cabo pueden estar relacionados con el uso responsable del agua y energía; ya que esto también puede ser aplicado en su casa por ejemplo, el cual se verá reflejado en sus facturas de servicios públicos y en el cuidado del medio ambiente. Otros programas pueden estar dirigidos al reciclaje, a la contaminación del aire, a la conservación de zonas verdes.

Proceso monitoreo de personas

En este proceso se incluyen los procesos de banco de datos y los sistemas de información gerencial. En esta investigación no se pudo tener información por parte del área acerca de si se involucra o no la variable ambiental en estos subprocesos, sin embargo, se presenta una opción para integrar los aspectos

medio ambientales en el subproceso de banco de datos. Esta integración está basada en crear o adicionar información medio ambiental en la base de datos del personal que labora en la institución, en este sentido los datos estarían relacionados con títulos, reconocimientos, cursos, premios, etc., que haya obtenido el personal dentro o fuera de la institución y que involucren el tema medio ambiental. Estos datos pueden ayudar para formar equipos que protejan el medio ambiente, por ejemplo; o para contribuir en programas o campañas para fomentar el cuidado de los recursos naturales.

10. CONCLUSIONES

La presente investigación permitió reunir las siguientes conclusiones:

- La correspondencia entre las dimensiones del campus sostenible y los procesos de un área de talento humano, permitió reconocer que algunos procesos del área, no son aplicables con respecto a estas dimensiones en la implementación de la variable medio ambiental.
- Las dimensiones del campus sostenible son incluyentes dentro de los procesos de un área de talento humano para implementar la variable ambiental.
- Al realizar la correspondencia entre los procesos de un área de talento humano y las dimensiones del campus sostenible se pudo determinar la viabilidad para llevar a cabo la investigación.
- La indagación realizada al área de talento humano, no obtuvo resultados para la investigación, sin embargo, es de conocimiento por parte del campus sostenible que presenta debilidades en cuanto a los temas ambientales.
- La falta de información por parte del área no permite sentar bases sólidas para la inclusión de la variable ambiental en sus procesos, esto impide que se logren mejoras continuas en la institución.
- El área de talento humano actualmente no acoge dentro de sus procesos, ningún tipo de variable ambiental que contribuya a cumplir con los objetivos del campus sostenible de la institución. Esto debido a que en la mayoría de los docentes encuestados piensan que carece o no lo conocen esta información por parte del área.
- La información recolectada por los docentes del programa de Administración de Empresas, revelan la necesidad de efectuar medidas ambientales desde el área, para contribuir en el desarrollo del campus sostenible.

- Las dimensiones por las cuales está formado el proyecto de Campus Sostenible pueden ser aplicadas dentro de los procesos del área de talento humano, lo que permite la integración de esta área, así como los diferentes actores que la componen, buscando mancomunadamente la sostenibilidad ambiental en UNICATÓLICA.
- Los procesos de un área de talento humano, permiten articular dentro de los subprocesos funciones adicionales, con el fin de mejorar y/o impactar la cultura organizacional en pro del cuidado y preservación del medio ambiente.
- Los procesos de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas son de gran importancia para desarrollar acciones que involucren directamente al personal, donde el área puede ser artífice en la formación de personas comprometidas con la sostenibilidad ambiental.
- Los componentes de la dimensión operativa no son incluidos por el área de Talento Humano, sobre todo en los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, y mantenimiento de personas. Estos componentes son importantes dentro del Campus Sostenible pues se encargan del cuidado y minimización de los impactos ambientales.
- La dimensión administrativa comprende los aspectos estratégicos de la institución como son la misión, visión, principios, valores y el fundador. En este sentido dentro del área de Talento Humano no se reconocen estos aspectos, principalmente en los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, y mantenimiento de personas. Estos aspectos estratégicos permiten establecer estrategias ambientales competitivas para la institución.
- Los recursos y conocimientos educativos en temas ambientales se contemplan dentro de la Dimensión Educativa, no se observa que el área aproveche estos recursos y conocimientos en los procesos de compensación (beneficios), desarrollo (entrenamiento, cambio organizacional, relaciones con los

empleados) y mantenimiento de personas (calidad de vida). Se puede lograr la implementación de la variable medio ambiental dentro de los procesos del área de Talento Humano, a través de los diferentes recursos y conocimiento que posee la institución.

- Los componentes de la dimensión de relaciones con el medio externo involucran las entidades del entorno que protegen el medio ambiente, por consiguiente, el área de talento humano no tiene registros o formas donde se aproveche estas entidades, sobre todo en los procesos de compensación (beneficios) desarrollo (entrenamiento, cambio organizacional, relaciones con los empleados) y mantenimiento de personas (calidad de vida). Las diferentes entidades que se encuentran en el entorno de la institución y que son expertas en temas medio ambientales, pueden ser de gran ayuda para el área de talento humano para formar al personal sobre el conocimiento de la flora y fauna que le pertenece a la institución.
- La falta de programas ambientales por parte del área, no permiten que el personal tenga contacto frecuente con la naturaleza, así mismo procurar la preservación y cuidado del medio ambiente, para el logro de una identidad institucional basada en torno a los aspectos ambientales, realizando esfuerzos comunes hacia el mismo objetivo y permitiendo adoptar una cultura ambiental por cada uno de los colaboradores de la institución. Esto se logra con una formación continua y comprometida por parte del área.

11. RECOMENDACIONES

Los aspectos determinantes de la investigación permiten realizar las siguientes recomendaciones:

- Los datos recolectados para llevar a cabo la investigación fueron suministrados por los docentes del programa de Administración de Empresas, donde casi todos los docentes conocen el proyecto de Campus Sostenible de la Institución; sin embargo, se recomienda a futuro recolectar información de las diferentes facultades y/o áreas que la conforman, para tener una percepción más amplia acerca de los procesos del área de Talento Humano en cuanto a la variable medio ambiental.
- Los aspectos estratégicos de la institución forman parte de la razón de ser de la institución, como recomendación es necesario que la alta dirección evalúe los diferentes procesos del área de talento humano con el fin de que estos estén adecuados con los fines y objetivos organizacionales así como con los diferentes objetivos ambientales del Campus Sostenible.
- Se recomienda al área de talento humano consultar con las entidades del entorno que se preocupan por los temas medio ambientales, para tener un apoyo en los diferentes procesos, para capacitar al personal y ofrecer el conocimiento necesario sobre los temas que involucran la variable medio ambiental.
- De igual manera se recomienda al área de talento humano implementar la variable medio ambiental dentro de sus procesos, con el fin de acompañar en los objetivos institucionales del Campus Sostenible de UNICATÓLICA.

REFERENCIAS

- Briceño, M., & Godoy, F. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones (Human Talent: An Intangible Capital that Gives Value in Organizations). *International Journal of Good Conscience*. Abril, 7(1), 57–67.
- Cancino, D. (2017). *Muerte , vida y obra de monseñor Isaías Duarte Cancino : un caso de aplicación de la metodología del relato necrobiográfico Dead , life and work of monsignor Isaías Duarte Cancino :1(2)*, 11. Retrieved from file:///C:/Users/james/Downloads/49-114-2-PB (3).pdf
- Chávez Jiménez, E. A., & Vizcaíno, A. de J. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, 1(36), 7–20.
- Chiavenato, I, Villamizar, G., & Aparicio, J. (2007). *Administración de recursos humanos*. Retrieved from <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano. *Gestión Del Talento Humano*, 2, 141. Retrieved from http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#
- Const. (1991). *Constitucion politica de colombia 1991 preambulo el pueblo de colombia*. 108.
- Cuesta, A. (2014). Gestión de talento humano y del conocimiento - Armando Cuesta Santos - Google Libros. In *Bogota: Ecoe Ediciones* (p. 18). Retrieved from <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-trDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=talento+humano&ots=UDBU70EeNw&sig=3djEGil8BuZ1dqHFltHQfSe5fg#v=onepage&q=talento humano&f=false>

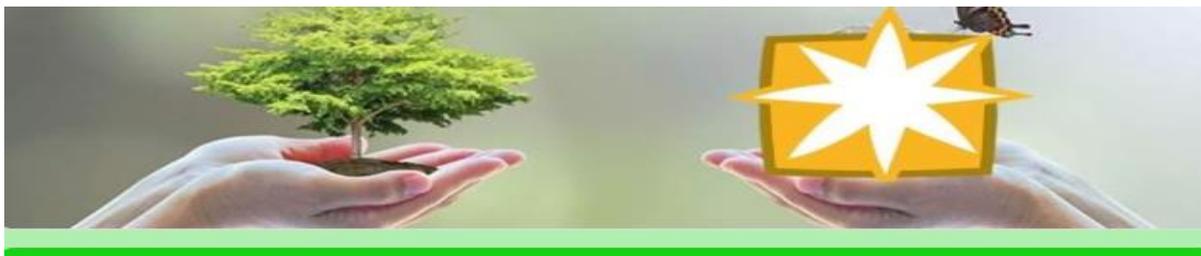
- Gestión Ambiental, C. (n.d.). *Principales normas ambientales colombianas*. Autora NURY ZARIDE H. ALFONSO ÁVILA. Retrieved from <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/1615/NormasAmbientales.pdf?sequence=1>
- Gibert, X. (2010). Gestión de recursos humanos. In *Gestión Diaria del Hospital* (pp. 153–165). <https://doi.org/10.1016/b978-84-458-1666-0.50009-5>
- Goleman, D. (2009). *Inteligencia ecológica*. Kairós.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación*.
- Idalberto Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de la organizaciones*. McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*.
- Larry, S. S., & Murray, J. S. (2005). Estadística. In *Вестник Казнму*.
- Latorre, E., Gonzales, J. A., & Cruz, D. (2018a). *DIAGNOSTICO*.
- Latorre, E., Gonzales, J. A., & Cruz, D. (2018b). *PLAN DE ACCION 2018-2023*.
- Leff, E. (2004). racionalidad-ambiental-enrique-leff (1). *Animal Genetics*, 39(5), 561–563. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Racionalidad+Ambiental+La+reapropiación+social+de+la+natureza#0>
- Leff, E. (2008). La Racionalidad Ambiental–La Reapropiación Social de la Naturaleza: Siglo XXI. In *Animal Genetics* (Vol. 39). Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Racionalidad>

+Ambiental+La+reapropiación+social+de+la+natureza#0

- PEI. (2016). Proyecto Educativo Institucional. *Entorno Geográfico*, (2).
<https://doi.org/10.25100/eg.v0i2.3569>
- Quiva, D., & Vera, L. (2010). La educación ambiental como herramienta para promover el desarrollo sostenible. *Telos*, 12(3), 378–394.
- Rodríguez Orozco, P., & Rodríguez Rensoli, M. (2015). La Educación Ambiental Para El Desarrollo Sostenible En La Formación De Técnicos Competentes. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 3(1).
<https://doi.org/10.26423/rcpi.v3i1.7>
- Santo Padre Francisco. (2015a). *Encíclica Laudato Si'*. Retrieved from <https://www.oas.org/es/sg/casacomun/docs/papa-francesco-enciclica-laudato-si-sp.pdf>
- Santo Padre Francisco. (2015b). *Encíclica Laudato Si'*. Retrieved from <https://www.oas.org/es/sg/casacomun/docs/papa-francesco-enciclica-laudato-si-sp.pdf>
- Zapata, A., & Rodríguez, A. (2008). Gestión de la cultura organizacional. Bases conceptuales para su implementación. In *Cali, Colombia*:

ANEXOS

Anexo 1 Formulario de Google para indagar al área de Talento Humano



SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Cordial y atento saludo.

El siguiente cuestionario nos permitirá conocer la viabilidad de la integración de la variable medio ambiental del Campus Sostenible en los procesos del área de Talento Humano de la FUCLG

***Obligatorio**

Cargo *

Tu respuesta

Sede UNICATOLICA *

Tu respuesta

Tiempo en el cargo *

- Menor a 1 Año
- Entre 1 y 3 Años
- Mayor a 3 Años

Conoce el proyecto Campus Sostenible de la FUCLG *

- Si
- No

RELACIÓN OPERATIVA

El área de Talento Humano tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales como el uso racional del agua, la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diseño de cargos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inducción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retroalimentación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calidad de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Banco de datos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

RELACIÓN ADMINISTRATIVA

La FUCLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido el área de Talento Humano tiene en cuenta la misión Institucional en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>				
Selección	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Disciplina	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>				

La FUCLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido el área de Talento Humano tiene en cuenta la visión Institucional en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>				
Selección	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>				
Remuneración	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Disciplina	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>				

La FUGLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido el área de Talento Humano tiene en cuenta la principios Institucionales en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>				
Selección	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>				
Remuneración	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Disciplina	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>				

La FUCLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido el área de Talento Humano tiene en cuenta la valores Institucionales en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>				
Selección	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>				
Remuneración	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Disciplina	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>				

La FUCLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido el área de Talento Humano tiene en cuenta los lineamientos del fundador Monseñor Isaias Duarte Cancino en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento	<input type="radio"/>				
Selección	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño	<input type="radio"/>				
Remuneración	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Disciplina	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				
Sistema de Información Gerencial	<input type="radio"/>				

RELACIÓN EDUCATIVA

La educación como razón de ser de la organización ha permitido a través del tiempo obtener recursos valiosos para el fortalecimiento de su propósito educativo, como lo son: el conocimiento de las facultades y del personal docente, los resultados de proyectos de investigación, los programas ofrecidos por la institución (cursos, talleres, diplomados, seminarios, etc). Por consiguiente, considera que el área de Talento humano hace uso y aprovecha estos recursos, estableciendo alianzas con otras áreas para promover en sus empleados temas medio ambientales involucrando los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				

RELACIÓN CON EL ENTORNO

En el medio externo existen entidades gubernamentales, asociaciones, instituciones, juntas de acción comunal, entre otras, que se preocupan por el cuidado y preservación del medio ambiente. De acuerdo a lo anterior ¿el área de Talento Humano realiza algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución? de tal modo que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución, involucrando esto en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Inducción	<input type="radio"/>				
Capacitación	<input type="radio"/>				
Retroalimentación	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados	<input type="radio"/>				
Calidad de vida	<input type="radio"/>				
Banco de datos	<input type="radio"/>				

RELACIÓN CON EL SER

Las personas como actores de la vida universitaria y cotidiana son importantes para lograr los objetivos ambientales en la institución. En efecto el área de Talento Humano como la encargada de gestionar las personas es responsable de generar una estrecha comunicación entre el área y la alta Gerencia de la organización conllevando a desarrollar planes para que el personal genere identidad dentro y fuera de la institución con el compromiso de la sostenibilidad, aplicándola en su diario vivir en la armonía de las relaciones y trascendiendo además en un impacto que contribuya al cambio social. Considera que el área de Talento Humano se preocupa por realizar estos esfuerzos con sus empleados en los siguientes componentes: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Armonía de las relaciones	<input type="radio"/>				
Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente	<input type="radio"/>				
Identidad institucional	<input type="radio"/>				
Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad	<input type="radio"/>				
Cultura de la sostenibilidad	<input type="radio"/>				



SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Cordial y atento saludo.

El siguiente cuestionario nos permitirá conocer la viabilidad de la integración de la variable medio ambiental del Campus Sostenible en los procesos del área de Talento Humano de la FUCLG

***Obligatorio**

Tiempo en el cargo *

- Menor a 1 Año
- Entre 1 y 3 Años
- Mayor a 3 Años

Conoce el proyecto Campus Sostenible de la FUCLG *

- Si
- No

RELACIÓN DIMENSIÓN OPERATIVA

Teniendo en cuenta su condición de empleado de la institución; por favor responda si en los procesos del área de Talento Humano se tuvo o tiene en cuenta los temas de cuidado y minimización de los impactos medio ambientales como el uso racional del agua, la energía, residuos sólidos, transporte sostenible, espacios verdes, biodiversidad, calidad del aire, construcción y alimentación sostenible en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento (Convocatorias, oferta laboral,	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos (Funciones realizadas)	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño (Valoración medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Entrenamiento (Inducción, capacitación, retroalimentación en temas medio ambientales)	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional (Efectos de mejora en lo ambiental en el clima y la cultura institucional)	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados (Propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental)	<input type="radio"/>				
Disciplina (Sanciones, llamados de atención con respecto al tema medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida (Mejorar las propias condiciones en su entorno)	<input type="radio"/>				

RELACIÓN DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

La FUGLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. En este sentido considera que el área de Talento Humano tiene en cuenta la misión y visión Institucional, donde promueve el respeto por si mismo en su relación con la naturaleza, contribuir en el desarrollo integral de las personas y de la sociedad; para ser reconocida por su carácter socialmente incluyente; aplicando esto en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento (Convocatorias, oferta laboral,	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos (Funciones realizadas)	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño (Valoración medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Entrenamiento (Inducción, capacitación, retroalimentación en temas medio ambientales)	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional (Efectos de mejora en lo ambiental en el clima y la cultura institucional)	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados (Propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental)	<input type="radio"/>				
Disciplina (Sanciones, llamados de atención con respecto al tema medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida (Mejorar las propias condiciones en su entorno)	<input type="radio"/>				

La FUGL esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia pues son la razón de ser de la institución. Teniendo en cuenta los 8 principios de la Institución y tomando de estos, el principio de cuidado de la casa común, considera que el área de Talento Humano tiene en cuenta este principio donde se reconoce el compromiso de actuar y responder con integridad y respeto en las relaciones e interacciones con los sistemas naturales y sociales?. La creación como nuestra habitad será cuidada con esmero; se aplica esto en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento (Convocatorias, oferta laboral,	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos (Funciones realizadas)	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño (Valoración medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Entrenamiento (Inducción, capacitación, retroalimentación en temas medio ambientales)	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional (Efectos de mejora en lo ambiental en el clima y la cultura institucional)	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados (Propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental)	<input type="radio"/>				
Disciplina (Sanciones, llamados de atención con respecto al tema medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida (Mejorar las propias condiciones en su entorno)	<input type="radio"/>				

1
 1 La FULCLG esta conformada por los aspectos estratégicos los cuales son de gran importancia
 1 pues son la razón de ser de la institución. Por tal motivo ¿considera que el área de Talento
 1 Humano tiene en cuenta en sus procesos los valores Institucionales de honestidad, respeto,
 1 equidad y justicia en pro del cuidado y preservación de los recursos naturales? *

	Nunca	Para vez	Ocasionalmente	Casi	Siempre
Reclutamiento (Convocatorias, oferta laboral,	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos (Funciones realizadas)	<input type="radio"/>				
Evaluación de desempeño (Valoración medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Beneficios (reconocimientos personales)	<input type="radio"/>				
Entrenamiento (Inducción, capacitación, retroalimentación en temas medio ambientales)	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional (Efectos de mejora en lo ambiental en el clima y la cultura institucional)	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados (Propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental)	<input type="radio"/>				
Disciplina (Sanciones, llamados de atención con respecto al tema medio ambiental)	<input type="radio"/>				
Higiene (Condiciones adecuadas del lugar de trabajo)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida (Mejorar las propias condiciones en su entorno)	<input type="radio"/>				
Reclutamiento (Convocatorias, oferta laboral,	<input type="radio"/>				
Diseño de cargos (Funciones realizadas)	<input type="radio"/>				
Evaluación de					

RELACIÓN DIMENSIÓN CON EL ENTORNO

En el medio externo existen entidades gubernamentales, asociaciones, instituciones, juntas de acción comunal, entre otras, que se preocupan por el cuidado y preservación del medio ambiente. De acuerdo a lo anterior ¿ha recibido por parte del área de Talento Humano algún tipo de campañas, eventos de socialización y/o formación dentro y fuera de la institución? de tal modo que permitan el reconocimiento del entorno medio ambiental que tiene la institución, involucrando esto en los procesos de: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Beneficios (reconocimientos personales certificados, títulos, etc)	<input type="radio"/>				
Entrenamiento (Inducción, capacitación, retroalimentación en temas medio ambientales)	<input type="radio"/>				
Cambio Organizacional (Efectos de mejora en lo ambiental en el clima y la cultura institucional)	<input type="radio"/>				
Relaciones con los empleados (Propiciar espacios de acercamiento y contacto del empleado con el entorno ambiental)	<input type="radio"/>				
Calidad de vida (Mejorar las propias condiciones en su entorno)	<input type="radio"/>				

RELACIÓN DIMENSIÓN DEL SER

Las personas como actores de la vida universitaria y cotidiana son importantes para lograr los objetivos ambientales en la institución. En efecto el área de Talento Humano como la encargada de gestionar las personas es responsable de generar una estrecha comunicación entre el área y la alta Gerencia de la organización conllevando a desarrollar planes para que el personal genere identidad dentro y fuera de la institución con el compromiso de la sostenibilidad, aplicándola en su diario vivir en la armonía de las relaciones y trascendiendo además en un impacto que contribuya al cambio social. Considera que el área de Talento Humano se preocupa por realizar estos esfuerzos con sus empleados en los siguientes componentes: *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi Siempre	Siempre
Armonía de las relaciones	<input type="radio"/>				
Procurar la preservación y cuidado del medio ambiente	<input type="radio"/>				
Identidad institucional	<input type="radio"/>				
Esfuerzo colectivo en torno a la sostenibilidad	<input type="radio"/>				
Cultura de la sostenibilidad	<input type="radio"/>				