

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

Resolución No. 013

(13 de marzo de 2024)

(Por medio del cual se actualiza la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Autónoma de Manizales – UAM)

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES –UAM–, en uso de sus atribuciones estatutarias y legales y,

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con la normatividad colombiana vigente una Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo implica la gestión de la calidad y de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuya finalidad es implementar un proceso de mejora continua, de seguimiento de las actividades y garantizar el incremento de la competitividad.

Que, el Estatuto General de la UAM en el Título III, artículo 9, incorpora la excelencia como uno de los valores institucionales, donde se establece: *“Para la UAM® la excelencia es un horizonte, no una meta; es el reconocimiento del ser humano como fin perfectible, que implica asumir la calidad como un criterio permanente para la toma de decisiones y las acciones institucionales, en un marco de mejora continua de sus procesos, relaciones, productos y servicios.”*

Que, el artículo 10 ibidem, que versa sobre los principios orientadores del proyecto educativo señala que se debe fomentar *“la calidad como condición de la excelencia académica”*.

Que la Constitución Política de Colombia de 1991 en sus artículos 25, 48 y 53 estableció los lineamientos para el modelo de Seguridad y Salud de los colombianos.

Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, el objetivo general del Sistema General de Riesgos Laborales consiste en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que el Ministerio del Trabajo de Colombia Mediante del Decreto N° 1443 de 2014, dictó las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-.

Que el Capítulo II, Artículo 5 del decreto anterior dispone que: *“El Empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo–SST- que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus*

trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas ...”.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo N° 1072 de 2015, dicta disposiciones “*para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG–SST-*”.

Que mediante Resolución número 0312 de 2019 Del Ministerio del Trabajo, se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Que, atendiendo la normatividad previamente mencionada, la Universidad Autónoma de Manizales – UAM- en su condición de empleadora y/o contratante debe actualizar cada año su política de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST-, la cual a su vez debe ser parte de la política de gestión de la institución.

Que el Decreto reglamentario único No 1076 de 2015 regula el sector ambiente y Desarrollo Sostenible.

Que la UAM debe atender lo dispuesto en la Ley 430 de 1998, por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.

Que el Decreto 2676 de 2000 reglamenta la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares, y por su parte la Resolución conjunta No 1164 de 2002 de los Ministerios de salud y del Medio Ambiente, establece el Manual de Procedimientos para la Gestión Integral de los Residuos Hospitalarios y similares, así como los procedimientos, procesos, actividades y estándares establecidos en el manual para la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares, tanto de los generadores de residuos hospitalarios y similares, y prestadores de los servicios de desactivación y especial de aseo,

Que el Decreto 4741 de 2005 reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.

Que la Resolución 1362 de 2007 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial establece los requisitos y el procedimiento para el Registro de Generadores de Residuos o Desechos Peligrosos, a que hacen referencia los artículos 27 y 28 del Decreto 4741 de 2005.

Que el Decreto 351 de 2014 reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades.

Que en los Objetivos Estratégicos de la UAM se tiene contemplado promover un ambiente institucional para el desarrollo humano de sus integrantes, consolidar en los miembros de la comunidad UAM la capacidad de emprender, gestionar e implementar innovaciones que generen transformaciones en sus entornos.

Que desde el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la UAM- SIAC-UAM, busca fortalecer la cultura de calidad y la seguridad y salud en el trabajo, alineando sus objetivos con la planificación, evaluación y seguimiento de los procesos.

Que conforme al Estatuto General de la Universidad Autónoma de Manizales -UAM- ratificado mediante Resolución No 001119 de 02 de febrero de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, corresponde al Consejo Superior definir las políticas académicas, administrativas y de desarrollo humano y los lineamientos para la planeación institucional y,

Que con sujeción al artículo 49 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Manizales -UAM- le corresponde al Rector velar por el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias de la universidad, y en el parágrafo del artículo 47 estatutario, contempla que el Comité de Rectoría es un organismo administrativo para los fines de dirección, orientación, funcionamiento estratégico y de gestión institucional de la UAM.

Que, atendiendo las consideraciones anteriormente expuestas, el Rector de la Universidad Autónoma de Manizales,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar y adoptar la actualización de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Autónoma de Manizales conforme se establece a continuación:

- Presentación

El presente documento hace referencia a las directrices que enmarcan todo el Sistema de Gestión de Calidad y Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Autónoma de Manizales, a través de las cuales se espera generar y fortalecer una cultura de mejoramiento continuo en el desarrollo de todas las funciones administrativas y misionales de la institución.

Igualmente se relacionan los antecedentes internacionales y nacionales en la materia y posteriormente se incorporan definiciones teóricas particulares relacionadas con el propósito de la política y que



ayudaran a su implementación efectiva, así como el contexto institucional que introduce los avances más significativos que han incidido en la estructuración del sistema.

Hace parte integral de este documento la declaración documentada de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual se incorporan sus directrices, los principios rectores y sus objetivos, así como el despliegue del Sistema de Gestión de Calidad UAM fundamentado en pilares como la Gestión de la Autoevaluación, la Gestión por Procesos y el Direccionamiento Estratégico. Se incorpora, además, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se establecen las estrategias que permiten cuantificar su nivel de su cumplimiento.

Lo anterior, en articulación con los actores institucionales comprometidos con su implementación, para lo cual se establece una estrategia de trabajo en red, y se definen los mecanismos de seguimiento y evaluación con el fin de realizar monitoreo periódico de su desarrollo. En el capítulo final se reportan los recursos financieros.

- **Justificación**

Uno de los objetivos de la Educación Superior en Colombia y de sus instituciones es “prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución” (Ley 30 de 1992).

La Universidad Autónoma de Manizales en cumplimiento de este propósito, define las directrices institucionales y los principios rectores que garantizan el desarrollo de sus funciones sustantivas con estándares de calidad y seguridad, salud en el trabajo apropiadas, todo esto en el marco de la consolidación de una cultura de mejoramiento continuo y de calidad al interior de la institución que se gestione a través del autocontrol y el fortalecimiento de sus procesos en procura de satisfacer las demandas de sus grupos de interés en coherencia con la misión y visión institucional.

La Misión y la Visión de la Universidad, son las siguientes:

Misión

*“Somos una comunidad educadora, incluyente, dinamizadora del conocimiento, comprometida con la convivencia pacífica y el desarrollo sostenible, que contribuye a la formación de ciudadanos éticos y emprendedores con pensamiento crítico e innovador en un marco de responsabilidad social”.*¹

¹ Direccionamiento Estratégico DE. Universidad Autónoma de Manizales 2024-2030.



Visión 2030

“A partir de nuestro compromiso con la innovación y la sostenibilidad, seremos la Universidad aliada estratégica de las empresas, de la sociedad civil y del Estado”.²

Así entonces, la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Autónoma de Manizales, se constituye en uno de los ejes orientadores que le permiten a la Institución encaminarse hacia el logro de sus objetivos institucionales alineados con su direccionamiento estratégico; en ella se hace relación a todos los macroprocesos, procesos y procedimientos, los estandariza y define la forma cómo se implementan con el propósito de lograr un mayor nivel de calidad en la prestación de los servicios y a la vez obtener una mayor ventaja competitiva en consonancia con lo establecido en su misión institucional.

CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

- Antecedentes Internacionales

La calidad es un concepto relativo y puede ser definido desde una perspectiva multidimensional con base en el juicio, el producto o servicio, el usuario o cliente, el valor y los procesos entre otros (Evans & Lindsay, 2008). Las necesidades humanas de calidad han existido desde el inicio de la historia, sin embargo, los medios para satisfacer esas necesidades y los procesos de gestión para la calidad han sufrido unos cambios amplios y continuos (Juran, 1977).

Después de la segunda guerra mundial Philip B. Crosby (1987), promotor del movimiento cero defectos, define algunos determinantes pasos para la mejora de la calidad como son el compromiso desde la dirección, la existencia de un equipo para el mejoramiento de la calidad, considerar el costo de la calidad, un plan de educación del personal y el establecimiento de metas, entre otros, donde finalmente se valora la calidad como estrategia fundamental para mejorar la competitividad y por consiguiente el valor más importante para todo tipo de organización.

Frente a los tipos de sistemas de gestión (SG) están los SG basados en calidad y seguridad y salud en el trabajo. En el escenario internacional se identifican otros SG fundamentados en estándares internacionales desarrollados por la Organización Internacional de Normalización (ISO). La existencia de normas internacionales que dan sustento a los SG ha dado lugar a que diversas organizaciones implementen y certifiquen los SG de forma independiente, en otras organizaciones de ha logrado integrarlos bajo el sistema de gestión integrado (SIG) (Cabrera, León & Chaviano, 2015). Se considera lógico según Puente (2011), la creación de una norma ISO para la integración de los sistemas,

² Direccionamiento Estratégico DE. Universidad Autónoma de Manizales 2024-2030.

cuestiona la práctica de mantener sistemas de gestión separados ante la sub-optimizaciones y duplicidades de recursos y reconoce las propuestas metodológicas de normas de varios organismos de certificación internacional y recomienda su revisión al momento de estructurar un proyecto de integración.

Entre ellas, la norma española (AENOR), UNE 66177:2005 o guía para la integración de sistemas de gestión que proporciona directrices para desarrollar, implantar y evaluar el proceso de integración de los SG de la calidad y gestión de la seguridad y salud de los trabajadores; la norma australiana, denominada Integración de los SG: guía para empresas, gobierno y organizaciones comunitarias (AS/NZS 4581); la norma emitida por el British Standard Institution (BSI) del Reino Unido: guía sobre la implementación de los SG integrados HB 10190 IMS: Theframework y la especificación, entre otras.

En la práctica, según la experiencia de medianas y pequeñas empresas en Italia, España, Reino Unido, China y Australia han integrado los SG de calidad y seguridad y salud en el trabajo (Cabrera, León, & Chaviano, 2015), considerados por Abad (2011) como los SG mas importantes para ser parte de un SG integral. Independientemente de la vía seleccionada, se debe tener en cuenta que el principal motor de la integración es la propia organización y no los agentes externos: clientes, autoridades entre otros, como ocurre generalmente con los sistemas de gestión individuales (Castañeira, 2010).

- **Antecedentes Nacionales**

Con la aprobación de la Ley 30 de 1.992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior en el país, la mayoría de las instituciones se han definido como centros del conocimiento y del saber. Consideran su principal misión la de educar dentro de una concepción disciplinaria y le han asignado importancia creciente a las actividades creativas que propendan por la búsqueda de mayor conocimiento, a la creación artística, al estudio de problemas sociales y tecnológicos, entre otros.

Según el Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2006) la acreditación institucional tiene varios objetivos, entre los cuales está fomentar la calidad de la educación en las instituciones de educación superior, definida como el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución, que sirve como un instrumento mediante el cual el Estado pueda reconocer públicamente que las instituciones acreditadas tienen altos niveles de calidad y realizan sus propósitos y objetivos; sirviendo de medio para que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado acerca del servicio educativo que prestan; señalan un paradigma de calidad a las instituciones de educación superior colombianas además de servir de fuente de información confiable para que los estudiantes y padres de familia puedan tomar decisiones basadas en criterios de calidad; propiciando la idoneidad y la solidez de las

instituciones que prestan el servicio de educación superior; haciendo visibles las competencias y características de las instituciones ante las necesidades y demandas de los diferentes sectores sociales y económicos del país; sirviendo de estímulo para que las instituciones verifiquen permanentemente el cumplimiento de su misión, sus propósitos y sus objetivos en el marco de la Constitución y la Ley, y de acuerdo con sus propios estatutos; estimular procesos de movilidad y cooperación académica entre instituciones de educación superior, sobre la base del reconocimiento de su calidad y Propiciar el autoexamen permanente de las instituciones en el contexto de una cultura de la evaluación, entre otros (CNA, 2006).

Para garantizar los requisitos de calidad el CNA establece lineamientos que definen los criterios de revisión de la Misión y el PEI (Proyecto Educativo Institucional), siendo imperioso que las instituciones revisen también en forma sistémica sus procesos. Más de 4.700 empresas en Colombia se encuentran certificadas en normas técnicas voluntarias reconocidas internacionalmente, tales como la ISO 9001, la de gestión de seguridad y salud en el Trabajo OSHAS 18001 que hoy es remplazada por la norma ISO 45001, certificados necesarios para lograr acceso a los mercados internacionales y para mejorar los niveles de calidad en el mercado nacional. El número de empresas certificadas se convierte en buen indicativo de la competitividad y calidad en los procesos de las empresas si se tiene en cuenta que, en Colombia tan sólo se contaba en 2002 con alrededor de 1.300 empresas certificadas en normas técnicas voluntarias reconocidas internacionalmente. Lo que implica un crecimiento anual promedio en certificados para el país de 140% y de 391% para el total del cuatrienio anterior (Dinero, 2006).

Según cifras de la Organización Internacional para la Normalización (ISO), Colombia es el tercer país de Latinoamérica con mayor número de certificados ISO 9001 por encima de Chile y México, siendo superado solo por Brasil y Argentina (esta última por menos de 600 certificados); (Dinero, 2006).

- Glosario

A continuación, se presenta un catálogo de conceptos teóricos que ayudarán al entendimiento de la implementación de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo institucional, donde se evidencia una postura conceptual desde donde se sustenta la misma y ofrecer un lenguaje común para su desarrollo a nivel institucional.

Autoevaluación: Práctica permanente, que posibilita una mirada crítica a la forma como las instituciones y los programas asumen el desarrollo de todos los procesos, de forma que aseguren la calidad de los servicios que ofrecen (Consejo Nacional de Acreditación -CNA-).



Calidad: Grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos (ISO 9000, 2015).

Calidad en el sector educativo: Síntesis de características que permiten reconocer un programa académico específico o una institución de determinado tipo y hacer un juicio sobre la distancia entre el modo como en esa institución o programa académico se presenta dicho servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza (Ramírez, y otros, 2013).

Direccionamiento estratégico: El "Direccionamiento estratégico" es un modelo de gestión, que se caracteriza por tener una visión directiva global y una gestión adecuada de recursos, para proporcionar capacidades, fortalecer y facilitar el cumplimiento de los propósitos organizacionales (Zamudio, 2015).

Gestión: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización (ISO 9000, 2015).

Planeación: Proceso para decidir las acciones que deben realizarse en el futuro. Generalmente el procedimiento de planeación consiste en considerar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y decidir cuál de ellas es la mejor. (Anthony, 1985)

Política: Intenciones y orientación de una organización, como las define formalmente su alta dirección (ISO 9000, 2015).

Política del Sistema Integrado de Gestión: Es la directriz de un sistema integrado de gestión de una organización que articula aspectos que se consideren articular como lo son el de calidad, y de gestión de seguridad y de salud en el trabajo.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto (ISO 9000, 2015).

Procedimiento: Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso (ISO 9000, 2015).

Requisito: Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria (ISO 9000, 2015).

Requisitos legales y otros requisitos: Requisitos legales o de otro orden que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir (ISO 45001, 2018).

Sistema de gestión: Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para materializarlos (ISO 9000, 2015).

Sistema Integrado de Gestión (SIG): comprende el conjunto de la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos

necesarios para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política de la empresa (Labein, 1998).

Sistema de gestión de calidad: Parte de un Sistema de Gestión relacionada con la calidad (ISO 9000,2015).

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Sistema de Gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST (ISO 45001, 2018).

CAPÍTULO II: CONTEXTO INSTITUCIONAL

En lo que respecta al Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Universidad Autónoma de Manizales ha emprendido líneas de acción como son:

- i. El Sistema de Gestión de calidad con sus tres pilares, la Gestión de la Autoevaluación, la Gestión por Procesos y el Direccionamiento Estratégico
- ii. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Lo anterior, en el marco de una cultura de la autoevaluación, concebida como un proceso riguroso y sistemático, realizado de forma integral, que busca identificar el estado actual de las condiciones de calidad de los Programas en particular y de la Institución como un todo y con el propósito de mejorar la calidad de la institución.

Para la Universidad Autónoma de Manizales representa un proceso participativo, realizado con honestidad y transparencia, y que evidencia la responsabilidad institucional frente a su proceso de rendición de cuentas a la sociedad y al Estado, sobre su razón de ser. En el proceso participan todos los estamentos de la comunidad universitaria: estudiantes, graduados, docentes, administrativos y directivos; además, en algunos momentos se cuenta con la participación de organismos externos que, de una u otra manera, interactúan con la Universidad.

En lo que respecta a la Acreditación de Calidad, la Universidad Autónoma de Manizales decidió inscribirse al Sistema de Acreditación de Alta Calidad a nivel nacional en el año 2000, logrando la acreditación de Odontología en el año 2002, primer programa acreditado, se continuo con el programa de Fisioterapia y como parte de esa cultura de la autoevaluación se ha continuado con los procesos de acreditación de los programas académicos de la UAM. Teniendo en cuenta estos avances, la Universidad emprendió acciones para lograr la Acreditación Institucional para lo cual se desarrollaron diferentes actividades cumpliendo con las fases para el logro de la acreditación.

La Gestión por Procesos inicia en el año 2009; liderado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la UAM decidió llevar a cabo de manera autónoma este proceso con el apoyo de estudiantes y

practicantes para contribuir con su proceso de aprendizaje y formación profesional, y a la vez generar una cultura de calidad. Actualmente el liderazgo de la Gestión por Procesos la asume un profesional con el apoyo de un docente.

La Universidad Autónoma de Manizales actúa bajo un enfoque armonizado de todos sus procesos aplicados al compromiso con la calidad, donde se establecen instrumentos y herramientas que contribuyen al desarrollo adecuado de las actividades de la UAM a través de la identificación, documentación, difusión, implementación y mejora continua de sus procesos. Toda actividad o sucesión de actividades que se realizan en las diferentes unidades o dependencias de la UAM constituyen un proceso y como tal, se implementa, se mantiene y se mejora continuamente.

La UAM realizó su primer Plan de Direccionamiento Estratégico para el período 2000–2005, con el cual inicia los procesos de autoevaluación institucional y de programas a partir de un esfuerzo colaborativo. En el año 2006 se realizaron ajustes y se reformuló el Plan Estratégico para el horizonte 2006-2015 con la participación de la comunidad universitaria, en un ejercicio liderado por el grupo de investigación en Empresariado. En el año 2012 se ajustaron los objetivos estratégicos y se reformularon los proyectos y subproyectos, permitiendo hacer un seguimiento a las metas e indicadores.

El Consejo Superior aprueba el Direccionamiento Estratégico UAM para la vigencia 2016-2025, desde el cual socializa y formaliza la plataforma estratégica que deberá guiar el quehacer de la institución para el periodo de la referencia, y ejercicio que se legitima con el compromiso de toda su comunidad educativa quienes viven los principios rectores de la UAM desde sus vivencias cotidiana y en clave con su Misión institucional y asegurando el éxito de su implementación y logro de sus objetivos estratégicos y la consolidación de su proyecto educativo acorde con la nueva propuesta plasmada en su visión institucional.

El Consejo Superior aprueba la renovación del Direccionamiento Estratégico UAM para la vigencia 2024 -2030, El Direccionamiento Estratégico representa el PLAN que guiará el quehacer de la Universidad, consolida la apuesta institucional en el corto y mediano plazo, considerando los desafíos y tendencias de la educación superior y el contexto político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal. El Direccionamiento Estratégico ajusta la Misión y la Visión Institucional, y reitera los valores y principios fundamentales del Proyecto Educativo Institucional, los objetivos estratégicos que a su vez se concretan en programas, proyectos.

Cada objetivo contempla un (1) programa estratégico y cada programa se compone de tres (3) proyectos estratégicos. La gestión de este plan será anual, contempla indicadores y metas año y final (2030). Para un adecuado monitoreo y evaluación, que permita hacer seguimiento al avance en el

logro de los objetivos definidos, se han definido indicadores en tres (3) niveles: estratégicos, tácticos y operativos.

Se reitera entonces que la Universidad Autónoma de Manizales, la Dirección está comprometida con la calidad de sus procesos, el bienestar y la Seguridad y la Salud de sus trabajadores, en un marco de responsabilidad social con la región y con el país.

Todos los esfuerzos institucionales hacen parte de una Planeación Estratégica que busca el mejoramiento continuo y el bienestar de trabajadores, docentes, estudiantes, contratistas y visitantes sin perder de vista la Misión y Visión; para ello se cuenta con el talento humano y se destinan los recursos técnicos y financieros requeridos para controlar los factores de riesgo que puedan atentar contra el talento humano vinculado con la Universidad y poder gestionar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos y principios rectores propuestos, basados en el cumplimiento de los requisitos de orden legal y demás compromisos suscritos por la institución en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UAM

La dirección de la UAM desde su misión institucional, considerando los requisitos legales, objetivos, programas y proyectos estratégicos, se compromete con el mejoramiento continuo de los procesos que garanticen el bienestar de su comunidad y partes interesadas, a través de los Sistemas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La presente política se fundamenta en:

3.1 PRINCIPIOS RECTORES BAJO UN ENFOQUE DE CORRESPONSABILIDAD:

- La UAM gestiona eficientemente tanto la Autoevaluación Institucional como la de los diferentes Programas
- La UAM adecua el modelo de Acreditación Institucional y de Programas a las normas vigentes
- La UAM implementa eficazmente los procesos
- La UAM desarrolla, mide, controla y realiza seguimiento al Direccionamiento Estratégico
- La UAM promueve la seguridad, salud y bienestar de los integrantes de la comunidad UAM a través del desarrollo de los subprogramas de Medicina Preventiva, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, lo cual permite garantizar la seguridad de los trabajadores, estudiantes,



visitantes y contratistas a través del Plan de Gestión del Riesgo y a comprobar su funcionalidad mediante simulacros y simulaciones

- La UAM promueve las actividades de sensibilización y control, encaminadas a la prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas, con el propósito de proteger la salud de los trabajadores y desarrollar las acciones tendientes a garantizar un adecuado clima organizacional y la prevención de conductas o comportamientos calificados como acoso laboral
- La UAM destina el talento humano y los recursos técnicos y financieros con el fin de controlar los factores de riesgo que puedan atender contra el talento humano.

3.2 OBJETIVOS

Los objetivos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo se articulan a los objetivos estratégicos del Direccionamiento Estratégico; para dar soporte y despliegue a la Misión y Visión se definen cuatro objetivos estratégicos que se indican a continuación:

- i. Consolidar una oferta formativa con orientación a lo largo de la vida a través de un sistema de educación multimodal, flexible y diverso, que aporte al desarrollo personal, ocupacional y profesional con pertinencia social.
- ii. Fortalecer el ecosistema de gestión del conocimiento basado en la innovación y el emprendimiento, a partir de focos estratégicos, que permita aplicar soluciones a retos y necesidades para fomentar la competitividad, la productividad y el desarrollo social.
- iii. Generar relacionamiento de valor compartido que fomente la cooperación y la interculturalidad a nivel local, nacional e internacional con énfasis en América Latina.
- iv. Garantizar la sostenibilidad económica, social y ambiental, que asegure la gestión eficiente de los recursos, propicie el bienestar de la comunidad y la preservación del entorno.

3.3 CULTURA DE LA CALIDAD UAM

La Universidad Autónoma de Manizales consolida su cultura de la calidad desde una visión sistémica que integra tres grandes procesos transversales: Gestión de la Autoevaluación, Gestión por Procesos y el Direccionamiento Estratégico, los cuales en sus inicios se planeaban y gestionaban de manera independiente. La consolidación e integración de estos tres procesos ha permitido que todos los miembros tanto del ámbito académico como administrativo asuman e incorporen a su quehacer diario elementos de aseguramiento de calidad como son la medición de indicadores, definición de metas,

seguimiento y análisis a los planes de mejoramiento en un escenario de gobernanza institucional, asociado con la forma como la UAM realiza los procesos de gestión, administración y relacionamiento interno y externo.

Al respecto se destaca que la UAM, más que una estructura jerárquica que obviamente se gestiona a través de su alta dirección, materializa su trabajo diario a partir de acuerdos, ofertas, demandas entre las diferentes áreas y de manera colaborativa participan todas las instancias y niveles organizacionales en procesos de definición de políticas, estrategias, metas, indicadores y formulación y seguimiento a los planes de mejoramiento de programas e institucional. Después de las vicerrectorías y direcciones los demás cargos de áreas se denominan coordinaciones, lo que da entender que la persona que lidere esa direcciones y área debe ser un dinamizador de los procesos para el logro de las metas.

Esta estructura relacional permite que los procesos académicos, administrativos, financieros y de bienestar se articulen como medio para el desarrollo de las actividades misionales a través de la coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace colectivamente, como fundamento de la cultura de la Universidad. La transparencia y la calidad, como resultado de la aplicación de las mejores prácticas para los diferentes procesos que hacen parte de la vida universitaria, constituyen fundamento al quehacer hacia el cumplimiento de las normas y fines establecidos en el Estatuto General UAM.

El desarrollo de las actividades, fundamentado en un modelo de eficiencia y transparencia, posibilita que la Universidad pueda proyectarse de acuerdo con la planeación, la prospectiva y el mejoramiento continuo. Es tal sentido, bajo la orientación de la Rectoría, las Vicerrectorías y Secretaría General se trabaja mancomunadamente para la dinamización y fortalecimiento del Proyecto Institucional, propendiendo por el apego al marco jurídico que rige a la UAM.

La gestión organizacional UAM, promueve la innovación, postulado de su nueva visión, para impactar los procesos que permiten prestar un mejor servicio a la sociedad pensando en nuevas maneras de administrar y cumplir sus objetivos. La innovación reconoce que son las personas la base fundamental para su desarrollo y por ello la importancia del tipo de liderazgo que se ejerza, el cual propicia ambientes colaborativos que permitan a través de la interacción, cumplir con los objetivos de la Institución.

La cultura de la Calidad UAM como se mencionó anteriormente se fundamenta en diferentes pilares entre ellos contamos con la Gestión de la Autoevaluación, la Gestión por Procesos y el Direccionamiento Estratégico; estos procesos nos ayudan a realizar seguimiento a unas líneas de actuación planificadas y sistemáticas implantadas dentro del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAM.

3.3.1 Gestión de la Autoevaluación

Los procesos de autoevaluación de la UAM se centran en los siguientes principios orientadores: la participación de la comunidad académica UAM y agentes externos que tienen relación con la institución, la autoevaluación centrada en los procesos y no en las personas, la rigurosidad en la recolección y sistematización de la información, la recolección de información basada en diferentes fuentes, técnicas e instrumentos, y la comunicación y retroalimentación permanente de los resultados que se van obteniendo del proceso, cada uno de estos principios logran el fortalecimiento de la cultura de la calidad en la Institución.

3.3.2 Gestión por Procesos

La Gestión por Procesos de la UAM se basa en el ciclo Deming PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), articulando la planificación y el Direccionamiento Estratégico de la Institución, la ejecución, el seguimiento y la toma de acciones de mejora según el desempeño de sus procesos.

En la UAM se cuenta con una cultura de calidad organizacional que tiene como base el desarrollo integral de sus macroprocesos, procesos y procedimientos, la gestión de los procesos diariamente permite desarrollar de manera eficiente las actividades institucionales y en la cual se expresa la articulación de los procesos de los Sistemas de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, la transformación cultural se refleja en el compromiso y concientización de la importancia de adoptar la calidad y el mejoramiento continuo en los procesos para alcanzar el logro de objetivos y metas institucionales. Al implementar la Gestión por Procesos se cuenta con unos principios fundamentales: liderazgo, participación de la comunidad, enfoque basado en procesos, enfoque en el sistema de gestión y la mejora continua, la aplicación de estos principios se lidera como un conjunto de actividades conducentes al desarrollo de valores y prácticas cotidianas que facilitan el desempeño de alta calidad gestionado desde la alta dirección lo que permite desarrollar una cultura orientada a la calidad.

3.3.3 Direccionamiento Estratégico

El Direccionamiento Estratégico cuenta con los siguientes principios básicos de todo proceso alineados para generar y fortalecer la cultura de la calidad en la UAM:

- **Enfoque Institucional:** Orientar todos los procesos hacia los objetivos y metas estratégicas de la UAM, asegurando una alineación efectiva con la visión y misión de la institución.
- **Compromiso de la Alta Dirección:** Garantizar el liderazgo activo y comprometido de la alta dirección en la promoción y ejecución de iniciativas de calidad, sirviendo como ejemplo y respaldo.
- **Participación y Comunicación:** Fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria en la definición, implementación y mejora continua de los procesos, estableciendo canales efectivos de comunicación.

- **Orientación a Resultados:** Centrarse en la consecución de resultados medibles y alineados con los estándares de calidad, buscando la mejora continua y la excelencia en todas las áreas.
- **Cultura de Evaluación y Retroalimentación:** Promover una cultura de evaluación constante y retroalimentación constructiva, utilizando indicadores para medir el progreso y la eficacia de los procesos.
- **Desarrollo de Competencias:** Invertir en el desarrollo de habilidades y competencias del personal, asegurando que estén capacitados para cumplir con los estándares de calidad y contribuir al éxito institucional.
- **Innovación y Adaptabilidad:** Fomentar la innovación y la capacidad de adaptación a cambios, asegurando que la UAM se mantenga a la vanguardia en la oferta educativa y en la prestación de servicios de calidad.
- **Sistema de Indicadores y Medición de Desempeño:** Establecer un sistema integral de indicadores que permita medir el desempeño de los procesos y evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- **Responsabilidad Social y Sostenibilidad:** Integrar consideraciones éticas, sociales, económicas y ambientales en los procesos, promoviendo una universidad responsable y sostenible.
- **Cultura de Mejora Continua:** Fomentar una mentalidad de mejora continua, donde la identificación y corrección de problemas sean parte integral de la cultura organizacional.

3.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Así entonces, la UAM tiene entre sus propósitos el desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo -SG-SST-, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

3.5 ESTRATEGIAS

Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos y principios propuestos, la UAM implementará las siguientes estrategias:

- Desarrollar y comunicar la política integrada que refleje los compromisos de la UAM con la calidad, la seguridad y la salud en el trabajo. Asegurarse que todos los trabajadores comprendan y se adhieran a esta política.
- Garantizar el liderazgo activo y visible de la alta dirección en la promoción de la política integrada. Fomentar la participación de los líderes en actividades de mejora continua y revisiones de desempeño.
- Realizar evaluaciones sistemáticas para identificar riesgos y oportunidades en los procesos relacionados con la calidad y la seguridad en el trabajo. Desarrollar planes de acción para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades.
- Implementar programas de capacitación que aborden tanto aspectos de calidad como de seguridad y salud en el trabajo. Asegurarse de que los trabajadores estén capacitados para cumplir con los requisitos y prácticas establecidas.
- Establecer un sistema de gestión documental que organice y controle los documentos relacionados con la calidad y la seguridad en el trabajo. Garantizar la disponibilidad y accesibilidad de la información pertinente.
- Realizar auditorías internas periódicas que aborden tanto los requisitos de calidad como los de seguridad y salud en el trabajo. Identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento normativo.
- Establecer canales efectivos de comunicación para involucrar a los trabajadores en la mejora continua. Fomentar una cultura donde la seguridad y la calidad sean responsabilidad de todos.
- Implementar un sistema eficiente para la gestión de incidentes y no conformidades, abordando tanto problemas de calidad como eventos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo de manera oportuna.
- Establecer indicadores que midan tanto la calidad como los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Evaluar el desempeño integral de la organización y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

3.6 ACTORES INSTITUCIONALES

Los actores responsables de la implementación de la política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- **Comité de Rectoría**

El trabajo en red es la estrategia que ha adoptado la Universidad Autónoma de Manizales para su gestión institucional. Así entonces, los procesos académicos, administrativos y financieros, y de bienestar universitario se articulan como medio para el desarrollo de las actividades misionales a través de la coherencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace colectivamente, como fundamento de la cultura de la Universidad.

La gestión institucional se desarrolla a través de acciones esenciales, en las que participan los diferentes actores de la vida universitaria; bajo la orientación de la Rectoría, todas las Vicerreorías trabajan mancomunadamente con la Secretaría General en las diferentes actividades y programas que contribuyen al fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional.

La Vicerreoría Administrativa y Financiera, apoyada internamente en sus comités (financiero, administrativo y de gestión), y de la mano del Consejo Superior y tres de sus Comisiones (económica, mercadeo, planeación física e infraestructura) y el Comité de Rectoría, trabaja con los demás actores universitarios con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos en el Direccionamiento Estratégico realizando seguimiento y control al mismo.

Así entonces, se gestiona el esquema de gobernanza institucional desde el cual se fortalecen todos los factores que llevan a la excelencia y han sido reconocidos mediante la Acreditación Institucional de Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

- **Dirección de Planeación Institucional**

La Dirección de Planeación Institucional adscrita a la Rectoría tiene como propósito contribuir al desarrollo de la Universidad, liderando el direccionamiento estratégico, la autoevaluación institucional, la unidad de gestión por procesos y la unidad de analítica institucional que a su vez cuenta con el apoyo del laboratorio de análisis de datos, orientados hacia el cumplimiento de la misión, la visión y las funciones sustantivas de la institución, y apoyando el desarrollo institucional mediante el trabajo planeado y coordinado con las vicerreorías, direcciones, unidades y áreas de la institución, a través del cumplimiento de las siguientes funciones:

- i. Establecer y comunicar las metas y objetivos estratégicos para toda la universidad.
- ii. Dirigir y coordinar procesos de autoevaluación institucional para evaluar el cumplimiento de los objetivos y estándares de calidad.
- iii. Liderar la implementación y gestión de un enfoque por procesos en toda la institución.
- iv. Proveer informes y análisis que respalden la toma estratégica de decisiones.

- v. Desarrollar y aplicar metodologías de análisis para obtener información valiosa sobre el rendimiento y la eficacia de la institución.
- vi. Asegurar que todas las iniciativas y actividades estén alineadas con la misión, visión y funciones sustantivas de la institución.
- vii. Colaborar con las vicerrectorías, direcciones, unidades y áreas para impulsar el desarrollo institucional.
- viii. Proporcionar apoyo técnico y estratégico en la implementación de programas y proyectos.
- ix. Facilitar la comunicación efectiva de los objetivos estratégicos y los resultados de la evaluación institucional.
- x. Fomentar la transparencia en la toma de decisiones y la divulgación de información relevante.
- xi. Realizar revisiones periódicas para garantizar la efectividad de las acciones emprendidas.

- **Unidad de Gestión por Procesos**

Instancia perteneciente a la Dirección de Planeación Institucional, responsable del Sistema de Gestión por Procesos que lidera el establecimiento, implementación, seguimiento y mejora de la Gestión por Procesos para contribuir con el fortalecimiento de la cultura y gestión de la calidad de la UAM. Sus responsabilidades son las siguientes:

- i. Desarrollar el marco conceptual y metodológico del Sistema de Gestión por Procesos.
- ii. Establecer normativas y procedimientos para la identificación, documentación y mejora de los procesos en toda la institución.
- iii. Liderar la implementación del Sistema de Gestión por Procesos en colaboración con las diversas áreas y unidades de la UAM.
- iv. Coordinar la incorporación de las mejores prácticas en la gestión por procesos en todos los niveles de la institución.
- v. Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la gestión por procesos para el logro de los objetivos institucionales.
- vi. Colaborar con las distintas unidades para identificar y documentar los procesos clave de la institución.

- vii. Asegurar que la documentación de procesos sea clara, actualizada y accesible.
- viii. Realizar seguimientos periódicos y evaluaciones para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización.
- ix. Coordinar la implementación de acciones correctivas y preventivas para abordar problemas identificados.
- x. Fomentar una cultura de mejora continua en relación con los procesos institucionales.
- xi. Facilitar la participación de los trabajadores en la identificación y propuesta de mejoras en los procesos.
- xii. Establecer canales de comunicación efectivos para difundir información relevante sobre la gestión por procesos.
- xiii. Realizar auditorías internas periódicas para verificar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión por Procesos.
- xiv. Identificar oportunidades para fortalecer la implementación y la efectividad del sistema.
- xv. Colaborar estrechamente con otras unidades, vicerrectorías y direcciones para alinear los procesos con los objetivos estratégicos de la UAM.
- xvi. Contribuir al desarrollo integral de la cultura de calidad en la institución.

- **Unidad de Autoevaluación y Acreditación Institucional**

Unidad de Gestión de la Vicerrectoría Académica, responsable de los procesos de aseguramiento de calidad de los programas, desde la cual se promueve que las prácticas de evaluación y de autorregulación se realicen en coherencia con los componentes y procesos inherentes a la vida académica universitaria. Su responsabilidad se centra en dinamizar y aplicar las directrices nacionales generadas por el Ministerio de Educación Nacional -MEN-, el Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, el Consejo Nacional de Acreditación -CNA-, y las directrices internas institucionales a través de los siguientes procesos y funciones:

- i. Autoevaluación de programas de pregrado y posgrado con fines de renovación de registro calificado.
- ii. Autoevaluación de programas de pregrado y posgrado con fines de acreditación.
- iii. Creación de programas nuevos.



- iv. Acompañar las comunidades académicas para la creación, modificación, extensión de programas.
- v. Dinamizar y aplicar las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y las directrices internas institucionales.
- vi. Asegurar que los programas académicos estén alineados con las normativas y estándares establecidos.
- vii. Coordinar los procesos de autoevaluación de programas académicos.
- viii. Facilitar y colaborar en los procesos de evaluación externa, incluyendo procesos de acreditación si es aplicable.
- ix. Apoyar en el desarrollar planes de mejora para abordar las áreas de oportunidad identificadas.
- x. Garantizar el cumplimiento de los requisitos y estándares establecidos por los diferentes organismos.
- xi. Informar sobre los resultados de los procesos de aseguramiento de calidad y fomentar la transparencia.

- **Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Unidad de Gestión de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano y Bienestar, instancia responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- se encarga de diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la UAM. Sus responsabilidades son las siguientes:

- i. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el -SG-SST- y como mínimo una vez al año, realizar su evaluación
- ii. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del -SG-SST-
- iii. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del -SG-SST-
- iv. Capacitar a los trabajadores de la empresa en temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo
- v. Asistir a las capacitaciones brindadas por la ARL, además hacer socialización de estas con cada uno de los trabajadores de la empresa

3.7 TRABAJO EN RED

La incorporación de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Autónoma de Manizales está basada en un trabajo en red que posibilita el encuentro interdisciplinario y multidisciplinario de los diferentes actores de la Comunidad UAM.

La UAM cuenta con un equipo que gestiona los diferentes procesos tanto en lo concerniente a la Calidad y la Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo en la planeación, implementación, seguimiento y mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así, el Consejo Superior como máximo organismo encargado de definir el direccionamiento estratégico para la buena marcha de la UAM, se apoya en comisiones permanentes o transitorias (Artículo 31 Estatuto General de la Universidad Autónoma de Manizales) para desarrollar el cabal cumplimiento de las funciones a su cargo.

El comité de rectoría también se encarga de hacer seguimiento continuo de las actividades al interior de la UAM e igualmente revisa y aprueba los programas y proyectos estratégicos institucionales; así mismo, los líderes de los programas estratégicos son los encargados de dinamizarlos en conjunto con las vicerrectorías, direcciones, unidades, áreas, facultades, programas y departamentos, involucrando a toda la Comunidad UAM.

CAPITULO IV: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el cumplimiento de las directrices de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza seguimiento a los resultados de los objetivos de forma periódica a cargo de los responsables de los Sistemas de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cumplimiento de la implementación de los procedimientos, principios rectores, los indicadores y los programas y proyectos estratégicos asociados, revisión a partir de la cual se realiza la evaluación y se genera el plan de mejoramiento respectivo.

Para realizar el proceso de seguimiento y evaluación se tienen en cuenta los siguientes criterios: la participación, las relaciones entre las funciones sustantivas de la UAM, pensamiento prospectivo y un trabajo incluyente que permita la vinculación de todos los actores de la comunidad académica.

Seguimiento y revisión desde diferentes instancias y equipos institucionales:

- **Comisión de evaluación y seguimiento del Consejo Superior:** Se reúnen con una periodicidad de dos veces al año; esta comisión se encarga de revisar los avances y hacer sugerencias de ajustes a metas e indicadores.

- **Comité de Rectoría:** Rector, los tres vicerrectores y el secretario general, este equipo se reúne con una periodicidad semestral con el propósito de evaluar la ejecución y avances del direccionamiento estratégico.
- **Equipos de las vicerrectorías Académica, Administrativa y Financiera y de Desarrollo Humano y Bienestar:** Los vicerrectores con las diferentes unidades hacen seguimiento y ajustes a los indicadores de primer, segundo y tercer nivel. La dinámica de trabajo, la periodicidad del seguimiento y evaluación son definidas por los equipos.
- **Equipo de seguimiento al Direccionamiento Estratégico:** Realiza el acompañamiento y seguimiento a los diferentes programas y proyectos estratégicos, igual que a los diferentes indicadores. Gestionan planeación, seguimiento, acompañamiento a los equipos del Direccionamiento Estratégicos.
- **Equipo de Gestión por Procesos:** Realiza seguimiento periódico a los diferentes procesos y procedimientos de la UAM. Semestralmente se realiza una socialización de los avances ante la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- **Comités de currículos.** Son los responsables de la evaluación a planes de mejoramiento; todos los programas académicos realizan al menos 2 procesos de autoevaluación en la vigencia del registro calificado, de cada proceso se construye el plan de mejoramiento y es el comité de currículo del programa el encargado de hacer seguimiento y evaluación con una periodicidad semestral y anual.
- **Unidad de Autoevaluación y Acreditación.** Responsables de gestionar el modelo de autoevaluación; incluye encuestas estructuradas para medir indicadores, guía de grupo focal que incluye preguntas orientadoras, ficha de información documental en la cual se describe la información de los diferentes documentos institucionales e informes ejecutivos de dependencias que recogen información cuantitativa y cualitativa.


Cuando se considere pertinente se realiza la modificación de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo en la UAM.

CAPITULO V: RECURSOS FINANCIEROS

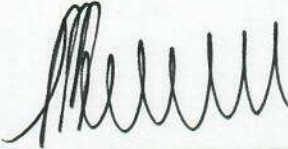
La asignación de recursos financieros para la implementación de la política estará sujeta estrictamente a la previa asignación presupuestal respectiva y su ejecución se realizará con base en las políticas administrativas y financieras establecidas por la UAM para tal fin.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Manizales, Caldas, a los 13 días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024).



CARLOS EDUARDO JARAMILLO SANINT
Rector



JUAN PABLO DUQUE ARBELAEZ
Secretario General

BIBLIOGRAFÍA

- Abad Puente, J. (2011). Implicaciones de la integración de los sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral basados en estándares internacionales. (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Barcelona, España.
- Cabrera, H. R., León, A. M., & Chaviano, Q. N. (2015). Tendencias internacionales y nacionales en los sistemas de gestión empresariales. Revista Universidad y Sociedad.
- Castañeira, R. (2010). Diseño del Sistema Integrado de Gestión para la Empresa de Diseño e Ingeniería. Las Tunas: V. I. Lenin.
- CNA. (2006). Lineamientos para la acreditación institucional. Bogotá: Corcas Editores Ltda.
- Congreso de La República. (1992). Ley 30 de diciembre 28 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Bogotá.
- Consejo Nacional de Acreditación. (2001). Lineamientos para la acreditación en Colombia. Bogotá: CNA.
- Consejo Nacional de Acreditación CNA. Acreditación Institucional. Consultado el julio 15 de 2011. Disponible en: <http://www.cna.gov.co/1741/article-186371.html> .
- Diana M. Ramírez, María L. Gartner, Jaime E. Bernal, Álvaro Z. Domínguez, Franco A. Vallejo, Pedro A. Prieto & Carl H. Langebaek (2013), Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, Bogotá: Consejo Nacional de Acreditación -CNA-.
- Escobar, I. E., Jaramillo, C. E., Velasco, L. Á., Castrillón, G. P., Vergara, M. d., & Giraldo, A. (2017). Direccionamiento estratégico 2016-2025. Manizales: Universidad Autónoma de Manizales.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2008). Administración y control de la calidad. México: Cengage Learning.
- Gasiorowski, E. (2013). Latest ISO Survey confirms boost in managementsystems. Disponible en: [file:///D:/Latest%20ISO%20Survey%20confirms%20boost%20in%20management%20systems%20\(2013-10-24\)%20-%20ISO.htm](file:///D:/Latest%20ISO%20Survey%20confirms%20boost%20in%20management%20systems%20(2013-10-24)%20-%20ISO.htm)

- Henry Ricardi Cabrera, Aberto Medina León & Quierenia Nuñez Chaviano. (2015). Tendencias Internacionales y Nacionales en los Sistemas de Gestión Empresariales. Cuba: Revista multidisciplinar de la Universidad de Cienfuegos.
- ISO 9000:2015, Sistemas de gestión de la calidad- Fundamentos y vocabulario.
- ISO 9001, Sistema de gestión de la calidad- Requisitos.
- ISO 45001, Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso.
- Joseph M. Juran (1977), Juran y el liderazgo para la calidad un manual para directivos, Madrid España: Ed. Diaz de Santos, S.A.
- Karapetrović, S., Casadesus, M., & Heras, I. (2010). Empirical analysis of integration within the standards-based. INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEMS, 4(1). Disponible en: [http:// www.ijqr.net/journal/v4-n1/3.pdf](http://www.ijqr.net/journal/v4-n1/3.pdf)
- Labein, S.A. (1998). La integración de la calidad, el medio ambiente y la seguridad en la gestión empresarial, Vizcaya: Ed. Fundación Tecnalia Research and Innovation.
- Magdalena Fresán Orozco (2013). La extensión universitaria y Universidad Pública, México, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.
- Pardo, L. P. (2011). Sociedad del Conocimiento y Formación de masa crítica: Un nuevo reto para la Universidad. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Revista Dinero, (2006). Colombia, tercer país de Latinoamérica con mayor número de certificados ISO 9001. Disponible en: <https://www.dinero.com/actualidad/noticias/articulo/colombia-tercer-pais-latinoamerica-mayor-numero-certificados-iso-9001/36594>.
- Suárez Palou, H., Brito Álvarez, Z., Pevida Fernández T, Pérez Acosta, M., & Pérez Ménde, L., & Cuendias de Armas, J. (2013). Manejo integrado de Gestión. La Habana: Cubaenergía.
- Zamudio, M.C. (2015). Direccionamiento Estratégico. EAE.